

Service Public

Fédération
des Services Publics
la cgt

Supl. N° 61

NOUVELLE FORMULE
Juin 2005

Édité par la Fédération CGT des Services Publics
Prix : 1 euro



Compte-rendu
du 8^e congrès fédéral
7 au 11 mars 2005
Perpignan

Sommaire

- **Éditorial**
- **Rapport d'ouverture par Maité Lassalle**
- **Rapport d'activité par Stéphane Hernandez**
- **Rapport financier par Marie Le Bihan**
- **Table ronde : *quels services publics au service de quels besoins ?***
- **Présentation de la 1ère résolution**
- **Table ronde : *convergences revendicatives avec les fonctionnaires de l'État***
- **Présentation de la 2ème résolution**
- **Intervention de Bernard Thibault, Secrétaire général de la CGT**
- **Motion contre la criminalisation de l'action syndicale**
- **Présentation de la 3ème résolution**
- **Introduction et débat sur la *Santé au travail* (Christophe Roger)**
- **Présentation de la 4ème résolution**
- **Rapport du FNF par Bernard Soubaigne**
- **Notre conception de la direction fédérale**
- **Présentation de la commission des mandats (Serge Rabineau)**
- **Listes des élu(e)s à la CEF, au FNF, à la CFC**
- **Colloque international + bilan international**
- **ENCART p. II à XXVII**
- **L'intégralité des 4 résolutions votées**
- **Les nouveaux statuts fédéraux.**



Directeur de publication : Nadine BRICOUT - Photocompo-maquette: S. Mulleman
Tirage, routage : imprimerie RIVET - 24 , rue Claude-Henri-Gorceix - BP 1577 - 87280 Limoges cedex
Commission Paritaire n° 0110 S 07102 S.S.N. n° 1148-2370
e-mail : fdsp@cgt.fr Site Internet : www.sptterritoriaux.cgt.fr

Editorial

Mettre en œuvre pour aller dans le bon sens, tous ensemble

Lieu d'échange et de prises de décisions, notre congrès est à présent à mettre en œuvre. Il va connaître des prolongements, comme la conférence de l'Union fédérale des retraités qui s'est déroulée en mai dernier, ou le congrès de l'Union fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens qui est prévu pour fin novembre.

Mettre en œuvre constitue aussi un enjeu de taille dans le cadre d'un congrès. Il s'agit de faire vivre la démocratie en rendant véritablement actrices et acteurs l'ensemble des adhérentes et adhérents de notre fédération. Leur restituer les orientations, les décisions prises, c'est leur donner toute leur place dans l'organisation, pour qu'elles et eux, aussi, "sachent".

C'est l'objet de ce numéro de "Services Publics".

Quand on sait quoi mettre en œuvre, c'est quand même plus facile pour donner son opinion sur le "comment". Si on ne le sait pas, on se laisse "guider" par ceux qui sauraient...

S'approprier des orientations définies collectivement en congrès, c'est donner un sens à son adhésion, à son militantisme. Personne n'est de trop à la Cgt. Au contraire, nous ne sommes pas assez pour modifier d'une manière profonde et durable le paysage social. Nos directions ne sont pas assez féminines, et comportent trop peu de jeunes. Faire connaître nos orientations, c'est donner des perspectives aux agents de notre champ fédéral, c'est leur donner une place d'intervention, et aussi, leur donner des raisons pour nous rejoindre. Enfin, mettre en œuvre, c'est aussi se donner des objectifs. Celui de gagner les élections professionnelles en 2007 ou 2008 en est un de taille. Pour y parvenir, se renforcer et faire grandir le rapport de forces font d'ores et déjà partie des plans de travail, pour être à même de déposer des listes partout, comportant des femmes et des jeunes, dans toutes les catégories (A, B et C), pour réduire l'abstention et n'obtenir qu'un tour, pour rester l'organisation syndicale en laquelle les personnels territoriaux ont le plus confiance pour défendre leurs intérêts et promouvoir l'emploi et le service publics. Nos travaux et nos décisions de congrès, leur mise en œuvre, ne manqueront pas d'être d'un apport essentiel pour aller dans le bon sens et gagner.

Evelyne Boscheron
Secrétaire fédérale

Rapport d'ouverture de Maité LASSALLE

Tout d'abord, permettez-moi de vous transmettre à toutes et à tous mes fraternelles salutations. Je nous souhaite un bon congrès et un agréable séjour dans cette belle ville de Perpignan. L'air du Sud va, j'en suis certaine vivifier la qualité de nos débats, qualité faite de diversités, d'échanges d'arguments, d'écoute et de respect collectif.

Délibérément, je n'aborderai pas l'ensemble des sujets que nous traiterons cette semaine. Ma contribution portera sur quelques réflexions qui me paraissent nécessaires dès l'ouverture de nos travaux.

Contexte international

Cher camarade, ce congrès s'ouvre dans un contexte international toujours tourmenté. Comme nous l'avons dit, la guerre que les Etats-Unis mènent en Irak n'a pas contribué à combattre la nécessaire bataille contre le terrorisme. Non seulement le terrorisme n'est pas éradiqué, mais le terreau sur lequel il se développe est toujours là. N'est-ce pas dans les inégalités, les injustices provoquées par des politiques libérales dont les conséquences les plus aiguës prennent la forme de la misère qu'il faut chercher à comprendre l'état du monde actuel ? C'est bien d'abord sur le terrain de la politique, de la diplomatie, de la justice sociale et économique que les choses doivent se jouer. Face à un nouveau danger qui accroît l'insécurité collective, le principal enjeu est de construire la paix.

"Le monde n'est pas une marchandise". Au-delà du slogan, on voit s'exprimer de plus en plus fortement à l'échelle de la planète l'exigence d'une organisation économique et sociale qui permette de répondre aux besoins fondamentaux de l'humanité sachant que l'application universelle des lois du marché capitaliste ne permet pas d'y répondre. Il apparaît de plus en plus qu'il existe des biens, des services, des droits dont tous les hommes doivent pouvoir bénéficier et dont la fourniture ne peut relever de l'initiative privée. C'est le cas en matière d'environnement, de santé, d'éducation et d'information. L'intérêt suscité par la notion de "biens publics mondiaux" découle de ces exigences. Une des caractéristiques du capitalisme est sa tendance

permanente à étendre sans cesse les zones géographiques et les domaines d'activité à partir desquels l'extraction de profits nourrit l'accumulation du capital.

Le syndicalisme a une contribution importante à apporter pour définir les voies d'un développement durable, fondé sur la priorité à l'emploi, au développement des capacités humaines, et pour trouver des réponses aux problèmes posés à l'humanité qui ne soient pas dictées par les critères de rentabilité du capital. C'est le sens de notre adhésion à l'ISP. Les choses évoluent dans le bon sens pour le syndicalisme international. Sous le thème "mondialiser la solidarité, construire un mouvement syndical mondial pour l'avenir", le 18ème congrès de la Confédération internationale des syndicats libres a revêtu une importance particulière, historique, puisqu'il a donné le coup d'envoi officiel à l'engagement par la CISL et la CMT (confédération mondiale du travail) d'un processus de création d'une nouvelle confédération internationale dont l'échéance est fixée à 2006. La CGT est concernée directement au titre des centrales syndicales nationales indépendantes et démocratiques qui n'ont pas d'affiliation internationale et sont invitées à s'engager dans le processus de création de cette nouvelle organisation.

Il apparaît de plus en plus qu'il existe des biens, des services, des droits dont tous les hommes doivent pouvoir bénéficier et dont la fourniture ne peut relever de l'initiative privée.

Demain, notre débat sur l'enjeu de l'accès à l'eau potable pour tous, avec la participation de nombreuses délégations syndicales internationales, constituera un moment important de notre congrès. Certes, nous aborderons les conséquences néfastes de l'emprise des multinationales dans le secteur vital de l'eau, mais il nous faudra surtout construire, avec nos camarades syndicalistes d'autres pays, des axes de travail, des perspectives revendicatives nous permettant de sortir l'eau du secteur marchand.

Même si la dimension européenne n'est pas suffi-



samment appréhendée dans notre activité revendicative, les décisions prises ou pas à cet échelon marquent nos conditions de travail.

Actuellement, deux directives menacent particulièrement les droits sociaux des peuples d'Europe. Le projet de directive sur les services dans le marché intérieur (dite Bolkestein) que nous avons évoquée à plusieurs reprises dans nos publications est une véritable machine de guerre contre les droits sociaux : le principe du pays d'origine permet à toute entreprise installant une succursale dans un pays d'échapper aux règles administratives et au droit du travail s'appliquant dans ce pays.

Le projet de révision de la directive "temps de travail" répond aux exigences du patronat : il permet à un salarié ne bénéficiant pas d'une convention collective d'accepter la non application des règles en vigueur, il permet le retour à une flexibilisation sans limite de la durée du travail.

Les syndicats belges et surtout nordiques ont réussi de grandes mobilisations contre ces directives. Ces luttes conjuguées à l'opposition des syndicats européens ont contraint la commission européenne à bouleverser le calendrier sur la directive Bolkestein. Le 19 mars sera pour nous l'occasion de manifester fortement avec tous les syndicats d'Europe pour l'abandon définitive de ces directives et pour une Europe qui développe l'emploi, les salaires et les services publics.

L'actualité européenne est dominée en France par les débats autour du projet de traité constitutionnel. Nous avons dit au 47ème congrès "l'Europe

n'a pas besoin du tout marché, elle a besoin d'une construction fondée sur des règles sociales culturelles et environnementales fondamentales, donc de plus de solidarité, de plus de cohésion. L'élargissement à 25 pays impose d'obtenir des engagements réels dans ce domaine, tout comme la nécessité d'intégrer la charte des droits fondamentaux, les services d'intérêt général et le principe de la diversité culturelle dans les nouveaux traités" et la deuxième résolution disait : il est nécessaire de mettre en place un véritable droit syndical transnational garantissant l'autonomie et l'indépendance des organisations syndicales, la négociation et le recours à l'action collective.

Si nous pouvons agir positivement, l'introduction de la charte des droits fondamentaux qui, même insuffisante, crée un droit positif, nous constatons aussi que la réaffirmation de la place centrale donnée à la concurrence reste potentiellement dévastatrice pour les droits sociaux et les services publics, pour l'emploi et la cohésion économique et sociale.

Le texte adopté au CCN est la position de toute la CGT, donc celle de notre fédération. Il nous faut le porter dans sa totalité et pas seulement sur tel ou tel de ses aspects. Il exprime l'urgence à centrer le projet européen sur des priorités sociales, le plein emploi, avec des obligations sociales et publiques pour un co-développement entre peuples européens. L'Europe doit s'affirmer comme un puissant moyen de régulation et de réorientation de la mondialisation. Il affirme la nécessité de luttes unitaires indispensables en Europe pour obtenir des garanties communes conquérantes. Il confirme l'engagement de la CGT dans la manifestation du 19 mars à Bruxelles. Concernant le référendum en France, le CCN se prononce pour le rejet du traité constitutionnel. Il s'engage à poursuivre les débats sur les enjeux européens. La CGT ne s'arrête pas à cette échéance, elle a pour responsabilité de combattre la construction libérale de

l'Europe. Au-delà du résultat du vote, il y aura nécessité absolue de rassembler les salariés sur des actions revendicatives au niveau européen. La CGT continuera à informer, à faire partager l'importance de ces enjeux, chacun demeurant libre en tant que citoyen de son opinion définitive et de son suffrage.

Nous devons veiller à ne pas aboutir à accorder revendications et rejet du traité, ce qui affaiblirait les bases de rassemblements possibles pour les luttes revendicatives. Comme nous l'avons constaté lors des mobilisations réussies du 5

février, l'engagement dans les luttes sur les salaires, les 35h et l'emploi ne recoupe pas l'intention de vote au référendum : nous ne nous battons jamais pour le progrès social au côté de certains partisans farouches du non, comme les amis de De Villier ou de Le Pen, alors que nous nous retrouvons pleinement sur le terrain revendicatif avec certains partisans du oui. Cela est encore plus vrai à l'échelle européenne : à l'opposé de toute tentation de repli pour la simple défense des services publics français, nous avons l'absolu nécessité de travailler mieux les convergences revendicatives et les rapports de force avec les autres organisations syndicales européennes. D'une part, car personne ne peut considérer qu'il est assez fort dans son secteur ou son territoire pour résister à l'offensive libérale, d'autre part car notre ambition est de développer les services publics. Pourquoi ne pas nous appuyer sur l'exemple allemand où 80% de l'eau est publique pour reconquérir ce secteur en France ?

En France

Le 21 Avril 2002, les résultats du 1er tour des élections présidentielles ont constitué un véritable séisme dans notre pays. Dans cette situation exceptionnelle, la CGT a pris position sur l'essentiel : la nécessité de faire barrage au candidat de l'extrême droite et le besoin de prendre en compte les attentes sociales. La mobilisation du 1er mai est de ces initiatives qui tout à la fois pèsent sur la suite des événements et laissent des traces durables. Cela dit, ces quinze jours ont fait surgir nombre de problèmes jusque là partiellement dissimulés, au premier rang desquels les fractures multiples au sein du salariat et de la société.

Syndicalement, nous n'avons pas de responsabilité dans les résultats catastrophiques du 1er tour. Mais nous avons d'immenses responsabilités pour bâtir des solidarités. En effet, l'électo-

rat de l'extrême droite s'est stabilisé à un niveau élevé. Son influence se confirme dans toutes les catégories sociales. Elle est plus marquée chez les ouvriers, les employés et les chômeurs. Nous devons mesurer que l'organisation syndicale et sa sphère d'influence ne sont pas à l'abri des idées racistes et xénophobes. Or le mouvement syndical ne peut se réclamer de valeur de justice et de liberté et accepter que s'exprime dans ses rangs des idées qui les fouleraient aux pieds. Surtout, les problèmes profonds qui ont nourri cette situation sont toujours là 3 ans plus tard. La forte abstention, le score de l'extrême droite trouvent leur

racine dans l'absence de réponse aux problèmes sociaux les plus urgents et au besoin de respect et de dignité qu'expriment les travailleurs de toutes catégories.

La situation sociale ne s'est guère améliorée depuis 3 ans. La situation économique est toujours dominée par la détérioration de l'emploi. Les plans sociaux massifs et les licenciements individuels se multiplient. Les délocalisations sont devenues une menace dont les actionnaires usent pour imposer une baisse des salaires, une augmentation du temps travaillé et l'accentuation de la flexibilité du travail. L'offensive récente contre les 35h s'est faite sur la base d'un argument fallacieux "travailler plus pour gagner plus" et cela dans un pays qui compte près de 3 millions de chômeurs et une explosion du temps partiel.

Le MEDEF a la volonté de s'attaquer à toutes les garanties collectives des salariés. Avec la complacéité du gouvernement, son ambition est de vider de son contenu le code du travail. Sur les licenciements et les restructurations, l'adoption de la loi Larcher permet au patronat de licencier plus facilement et librement les salariés. La CGT revendique des protections et des droits nouveaux pour les salariés des petites et moyennes entreprises qui n'en ont quasiment pas et des améliorations pour ceux des grandes entreprises qui disposent d'un comité d'entreprise leur permettant d'être informés, d'intervenir sur les choix de gestion qui conditionnent leur emploi.

L'offensive conjuguée du Medef et du gouvernement sur les capacités d'intervention des services publics s'accentue. Avec l'objectif affiché d'ouverture à la concurrence, les entreprises publiques en réseau sont vivement attaquées par le biais de fret pour la SNCF et l'ouverture du capital pour EDF. Sans doute, les fortes luttes des agents de ces secteurs doivent être élargies sur des bases convergentes entre tous les services publics et les usagers.

Devant cette volonté de remise en cause des acquis sociaux, plus que jamais nous devons être porteurs de propositions revendicatives solidaires et offensives. Notre objectif est que tous les salariés bénéficient d'un ensemble de droits individuels, garanties au plan interprofessionnel, opposables à tout employeur et transférables d'une entreprise à une autre. Ces garanties individuelles n'ont de sens que par la cohérence et le renforcement des droits collectifs dans le code du travail, les statuts publics et les conventions collectives. C'est cela que nous visons sous le terme de "nouveau statut du travail salarié" composante essentielle du plein emploi.

Malgré une situation économique et sociale difficile, l'heure n'est pas à la résignation. Les luttes sont nombreuses pour l'emploi, les salaires, les services publics et les conditions de travail. Elles sont porteuses d'exigences fortes dont la satisfac-

Notre objectif est que tous les salariés bénéficient d'un ensemble de droits individuels, garanties au plan interprofessionnel, opposables à tout employeur et transférables d'une entreprise à une autre.



tion exige une autre répartition des richesses. Et les moyens financiers existent pour répondre aux besoins sociaux. Les groupes français du CAC 40 affichent des bénéfices record. Les profits s'envolent. A quoi servent-ils ? A augmenter les dividendes reversés aux actionnaires, à accumuler les capitaux financiers. La politique budgétaire de l'Etat conduit à baisser les impôts pour les couches très aisées et à exonérer les entreprises de leurs cotisations sociales. A quoi servent les excédents de gestion des collectivités locales ? A rembourser la dette de manière anticipée permettant ainsi au groupe financier Dexia de figurer en bonne place au tableau du CAC 40. Il faut utiliser autrement cette masse de fonds publics émanant pour l'essentiel de la collecte des impôts locaux, d'ailleurs en forte augmentation. Utiliser pour participer au financement de la création d'emplois publics sur le territoire. Une utilisation solidaire des prélèvements fiscaux pourrait permettre le financement de logements, d'équipements sociaux, culturels et sportifs. Il est nécessaire pour cela de sortir des logiques de financement, du dogme de la réduction des dépenses publiques, des critères européens de stabilité des finances publiques du traité de Maastricht.

Les principaux enjeux à venir

C'est en m'appuyant sur cette rapide analyse du contexte, que je vous propose d'examiner les principaux enjeux qui se présentent à nous. Des enjeux autour desquels nous allons articuler nos débats afin de déboucher sur des axes de travail que collectivement nous mettrons en œuvre.

Depuis son accession au pouvoir, le gouvernement annonce haut et fort sa volonté de réformer en profondeur la Fonction publique. Par la transformation profonde des missions, la diminution radicale du nombre de fonctionnaires, l'individualisation des traitements, la liberté de recrutement, la remise en cause du droit et du système

de formation il entend faire du Statut de 84 un vague souvenir. Plusieurs rapports ont été produits en ce sens, tous ont été abandonnés. Même si leur volonté est toujours présente, nous devons mesurer que le rapport de force existant ne leur permet pas de transformer leur souhait en réalité.

Après les lois Voynet et Chevénement liées à l'aménagement du territoire, la loi dite Libertés locales du 13 août 2004 crée une nouvelle donne en bousculant le paysage institutionnel et statutaire. Dans ce cadre, l'enjeu de fond est celui du devenir du service public. La CGT a porté une appréciation positive sur la décentralisation initiée en 1982. Et c'est précisément parce que la loi Raffarin ne repose aucunement sur les mêmes conceptions, que notre confédération, et avec elle l'ensemble des fédérations de fonctionnaires, a dénoncé et combattu la loi Raffarin. Précédée d'une caricature de concertation avant d'être adoptée aux forceps sans véritable débat parlementaire, la décentralisation Acte 2 organise un transfert de compétences de l'Etat vers les collectivités territoriales, sans garanties financières. Dans ces conditions, cette seconde phase ouvre la voie à la rupture de l'égalité d'accès et aux privatisations. Conscients de nos responsabilités, nous entendons faire face à cette situation en nous engageant dans une démarche nous permettant de développer les services publics et l'emploi public.

Agir pour développer les services publics

Ce qui frappe dans le débat public c'est que le rôle des services publics territoriaux se limiterait à la gestion sociale des choix économiques. Pour s'installer, les chefs d'entreprises bénéficient d'exonération de cotisations diverses, puis quand les actionnaires décident de fermer, à la collectivité de se débrouiller avec les salariés sur le carreau.

Accueil des congressistes

Lenjeu essentiel est celui de la finalité : développons-nous un service public, notamment autour de la question sociale, qui conduit à un assistanat où construisons-nous une perspective qui vise à sortir les individus de leurs problèmes en leur proposant économiquement et socialement un avenir stabilisé ? Pas des pansements sur des situations tragiques mais que nous ayons les moyens de mettre en œuvre un développement économique efficace socialement. Il nous faut inverser la logique actuelle. La finalité des services publics doit être la réponse aux besoins des usagers, en prenant en compte l'évolution et la diversité de ces besoins. Ce faisant les services publics deviendront des moteurs du développement économique au service des hommes et des femmes. L'offensive gouvernementale pour la réduction de la présence des services publics est forte. De nombreux départements ruraux vivent cruellement les fermetures successives de leurs écoles, de leurs bureaux de postes, de services publics de santé... Les populations voient leurs conditions de vie s'aggraver et les territoires assistent à la disparition d'un atout précieux pour leur développement. Le service au rabais existe pour un grand nombre d'usagers aussi bien dans la ruralité que dans les concentrations urbaines éloignées des centres villes. Qu'en est-il de la proximité quand il faut faire plusieurs kilomètres pour la moindre formalité ou quand la mairie n'est ouverte que 2 heures par jour ? Il ne peut s'agir pour nous de préserver les services publics tels qu'ils sont puisque leur qualité s'est déjà fortement dégradée. Il ne peut s'agir non plus d'aller expliquer aux citoyens ce qui est bon pour eux. C'est avec eux et à partir de leurs besoins que nous devons élaborer des propositions novatrices pour développer la présence de services publics rendus par des fonctionnaires.

Par exemple, au lieu de maintenir un bureau de poste et une mairie, ouverts chacun 3 heures par jour ou quelques jours par semaine et une perception à dix kilomètres, peut-être pouvons-nous nous battre pour l'ouverture normale d'un lieu unique, la mairie par exemple, où des fonctionnaires rendraient un véritable service public ? Cela est fort éloigné des maisons de services publics tels qu'ils nous les proposent ? Et que dire des épiceries ou bureaux de tabac ? Les besoins des citoyens s'expriment, fortement relayés par les élus locaux, quelque soit par ailleurs leur famille politique. Syndicalement et en convergence, nous avons toute notre place pour mettre en débat nos propositions et faire

Ce faisant les services publics deviendront des moteurs du développement économique au service des hommes et des femmes.

grandir le rapport de force. C'est le sens que nous avons donné à notre présence à la manifestation de Guéret le 5 mars. Il nous faut mettre en œuvre cette démarche partout où cela est nécessaire sur le territoire.

Les besoins en services publics s'expriment aussi fortement autour des missions liées aux services à la personne. Et le gouvernement le sait bien qui pour éviter de créer des emplois de fonctionnaires, a concocté le plan dit "Borloo" visant la création de 500000 emplois dans ces secteurs. Son objectif est clair : répondre aux besoins des citoyens tout en permettant à des entreprises privées de se développer sur ce marché rendu par eux lucratif. Des salariées mal payées, sans qualification reconnue, travaillant quelques heures par semaine, voilà le type d'emplois que le gouvernement souhaite promouvoir. Parallèlement, rien ne garantira à l'usager la qualité et la permanence du service qui lui sera rendu.

Malgré l'offensive libérale, les besoins des usagers persistent et le rapport de force actuel oblige nos employeurs à créer des emplois. Alors pourquoi ne sommes-nous pas satisfaits ? D'une part bien sûr, car de nombreux besoins restent insatisfaits. D'autre part parce qu'un grand nombre de missions publiques est rendu aujourd'hui par des entreprises privées et par le secteur associatif.

Distribuée par Véolia, l'eau continue de couler quand on ouvre le robinet. Mais l'objectif de Véolia est-il la réponse aux besoins des citoyens ? Bien sûr que non, ça se saurait ! Des salariés employés par des associations interviennent pour garder de jeunes enfants ou s'occupent à domicile des personnes âgées. Du point de vue de l'usager, qu'en est-il de l'égalité de traitement ? Selon le rapport de force que nous serons en capacité de construire, la fonction publique territoriale est appelée à évoluer en nombre et en qualification, en emplois publics, ou c'est un autre type de salariat qui assumera une mission publique d'une autre nature. D'aucuns pensent que les services publics sont des marchandises auquel cas il devient légitime de privatiser les missions les plus lucratives. Mais la finalité des sociétés privées n'est ni l'égalité de traitement des usagers ni une utilisation plus efficace des finances publiques. Dans la même perspective, favoriser le développement de la délégation de service public comme concept de gestion publique, c'est s'éloigner des principes qui fondent le service public et renforcer les pouvoirs de l'entreprise privée. C'est pourquoi nous revendiquons clairement que l'eau et le logement social redeviennent des services publics à part entière, en dehors du secteur marchand.

Notre statut, fondé sur l'emploi public, est un atout pour permettre une réponse efficace et durable aux besoins évolutifs des citoyens. L'emploi public est aussi un facteur de développement de la démocratie. Nos garanties statutaires nous permettent d'intervenir partout où se prennent les décisions. Nous devons informer les citoyens des conditions dans lesquelles nous sommes à leur service et permettre ainsi leur intervention en convergence avec la nôtre. En effet, s'il revient aux élus de décider des orientations politiques, nous avons à faire mesurer les moyens matériels et humains nécessaires à la réponse aux besoins exprimés. Les garanties statutaires ont aussi pour intérêt de permettre au personnel d'intervenir sur les conditions de mise en œuvre et d'évolution du service public et aux populations de faire valoir les modifications à apporter entre deux élections. La séparation du grade et de l'emploi, socle de l'emploi public, fait que nous sommes au service des usagers et non des maires. Le fonctionnaire doit rendre des comptes aux citoyens. Nos luttes pour la création d'emplois publics, pour la reconnaissance de nos qualifications, pour l'accès à la formation professionnelle, pour nos salaires, nos conditions de travail portent aussi en elles l'amélioration de nos capacités à rendre un service public de qualité. Si nous parvenons à faire vivre plus et mieux cette convergence d'intérêt fonctionnaires / usagers la force de nos luttes permettrait le gain de progrès sociaux pour tous.

Agir pour l'emploi public en améliorant son contenu

C'est pourquoi nous luttons pour développer les garanties statutaires permettant aussi de faire entendre nos aspirations de salariés. Nous avons élaboré collectivement des propositions revendicatives, celles-ci sont disponibles dans notre mémorandum revendicatif. Celui-ci doit être porté plus largement à la connaissance de tous les syndiqués. Il est l'outil fédéral qui nous permet de répondre aux besoins de nos collègues en développant une cohérence nationale indispensable au renforcement de nos garanties statutaires nationales. Loin de constituer un frein au développement des luttes locales ou catégorielles, son contenu est de nature à élargir dans la convergence nos capacités de mobilisation.

Nous y développons des propositions cohérentes pour en finir avec la précarité : une vraie loi de titularisation, l'amélioration du statut pour restreindre le recrutement de non titulaires, la reconnaissance de

nouvelles qualifications, des propositions pour l'intégration des assistantes maternelles. C'est à partir de ces propositions que nous combattions la volonté gouvernementale d'introduire le Contrat à durée indéterminée dans la Fonction publique. Nous avons aussi des exigences en matière de formation professionnelle autour du renforcement des missions et des moyens du CNFPT. Nous allons affiner notre travail pour donner un contenu offensif aux dispositifs de VAE et de REP. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est aussi présente par le biais de nos propositions statutaires par filières.

L'amélioration des conditions de travail devient une préoccupation majeure. Incontestablement, celles-ci se sont fortement dégradées ces dernières années, la question de la santé au travail doit prendre plus de place dans l'activité déployée par



les syndicats. Pour y contribuer, le collectif fédéral organisera un moment de débat avec vous mercredi. Même si la loi sur les retraites a été votée dans les conditions que nous connaissons tous, le financement du système n'est guère assuré. Comme nous l'avions dit, la bataille n'est pas terminée. Nous devons agir rapidement sur la reconnaissance de la pénibilité au travail. Il nous faut continuer à porter nos propositions à la connaissance du plus grand nombre de salariés pour être à l'offensive sur les rendez-vous qui s'ouvriront à nouveau immanquablement sur notre système de retraite et son financement.

Nos propositions sur les salaires occupent une place importante dans notre mémorandum. Durant les 3 dernières années, les batailles locales sur le régime indemnitaire se sont développées et beaucoup ont été gagnantes. Il ne peut s'agir pour nous d'opposer le régime indemnitaire et le point

d'indice. Au contraire, nous avons besoin d'articuler mieux les deux batailles en nous appuyant sur les luttes locales pour développer les luttes nationales pour l'augmentation du point d'indice. Depuis novembre, nous sommes en construction d'un rapport de force qui s'élève sans cesse avec l'ensemble des fonctionnaires. Jeudi, avec les salariés du privé, sera certainement une grande journée de grève et de mobilisation. Même s'il a été difficile de l'obtenir localement et dans les faits dans nos collectivités, l'unité des organisations est un facteur incontestable du développement des luttes. Même largement insuffisante, le gouvernement a dû bouger dans ses propositions depuis Octobre. En poursuivant l'élargissement de notre bataille, nous pouvons obtenir une augmentation du point d'indice comme nous n'en avons pas gagné depuis plusieurs années.



Notre mémorandum doit aussi être l'outil à partir duquel nous allons intensifier notre travail de construction de convergences revendicatives avec les autres organisations CGT de la Fonction publique. La nouvelle situation créée par le transfert massif de personnel de l'Etat vers la Territoriale exige un travail étroit autour de l'objectif commun que pourrait devenir la construction d'un Statut unique de la Fonction publique.

C'est bien sur nos capacités à dessiner d'autres alternatives crédibles que nous sommes attendus par les salariés. C'est sur nos capacités à mettre nos propositions en débat avec eux que nous construirons des luttes gagnantes.

A l'insécurité prônée par le Medef, à la soi-disant nécessaire adaptation aux réalités nouvelles par la flexibilité prônée par nos employeurs, nous voulons substituer l'aspiration au progrès social, faire

de droits, de garanties et de nouveaux acquis sociaux.

Comment être mieux CGT ?

Lorsque l'on a, comme nous l'affirmons, la volonté de peser positivement sur les choix économiques et sociaux, il nous faut réfléchir ensemble sur les indispensables améliorations de notre outil et de nos pratiques syndicales. Les défis posés exigent de la CGT des évolutions qui permettent par sa démarche, son rapport aux salariés, aux autres organisations, de mettre plus efficacement nos atouts et notre volonté au service des convergences et solidarités nécessaires. La CGT n'existe pas pour elle-même, elle est née et s'est développée sur le besoin des salariés de se rassembler au-delà de leurs diversités d'opinions philosophiques, politiques ou religieuses, pour obtenir ensemble des avancées sociales toujours arrachées au patronat, aux différents gouvernements et majorités politiques. Faire vivre les valeurs et les objectifs de la CGT dans notre société, dans le salariat tel qu'il existe aujourd'hui, implique que nous ayons une réflexion plus approfondie sur quelques unes de nos pratiques et modes de fonctionnement.

Quelques éléments de réflexion sur l'évolution de notre rapport aux salariés

L'expression des besoins, la formulation des revendications, la recherche du rapport de force le plus élevé préparant l'engagement d'une négociation et le suivi de son déroulement, sont les chaînons indissociables d'une activité revendicative efficace orientée vers l'obtention d'avancées concrètes. La consultation régulière des salariés sur chaque lieu de travail est un acte syndical déterminant pour alimenter et consolider notre démarche. Elle participe à redonner de la crédibilité au syndicalisme, elle engage l'organisation dans un lien de confiance avec les salariés.

La question de l'efficacité de notre démarche est essentielle, comment l'appréhendons-nous ? L'écart est si grand entre les aspirations des salariés et la réalité des situations de travail que les avancées obtenues par l'action collective n'apparaissent que dans leurs insuffisances. Le patronat et les gouvernements successifs ont pour stratégie de faire croire aux salariés que la lutte ne paie pas. Et nous ? Militants, nous mesurons encore plus fortement le gouffre entre ce que nous obtenons et ce qui nous est dû par une distribution équitable des richesses créée par notre travail. Le plus souvent cela nous amène, encore plus que les salariés à pointer les effets néfastes, à minimiser notre activité.

Partout où nous avons bataillé avec les salariés, nous avons obtenu des avancées. Mais ne pas

faire apprécier ce qu'ensemble nous avons fait bouger, ne permet pas de démontrer notre efficacité. Nous cherchons la construction d'une action durable, convergente et porteuse de perspectives. Nous ne voulons pas nous contenter de gérer le mécontentement. Pour gagner les salariés à l'action, à leur engagement durable dans la défense de leurs intérêts, nous devons valoriser les avancées obtenues pour donner confiance, ouvrir de nouvelles perspectives et donner envie de lutter encore. Prétendre à de nouvelles conquêtes sociales nécessite la mise en mouvement du plus grand nombre de salariés dans leur diversité. Il n'y a pas d'autre démarche efficace que celle de la prise en compte des besoins des gens pour la construction avec eux de réponses adaptées et de leur intervention par l'action.

La consultation régulière des salariés sur chaque lieu de travail est un acte syndical déterminant pour alimenter et consolider notre démarche.

Les organisations syndicales sont toujours appréhendées en fonction de leur capacité à peser concrètement sur le cours des événements, à répondre aux besoins sociaux des salariés pris dans leur globalité mais aussi dans leur situation particulière. Nous

affirmons vouloir déployer un syndicalisme tourné vers le progrès social avec comme ressort la citoyenneté, le rassemblement et la démocratie. Une CGT ouverte, disponible et offensive. Enthousiasmant et exigeant à la fois pour toutes les organisations de la CGT, du syndicat, à la fédération et à la confédération.

Le syndicat, pivot de notre organisation

Sur les lieux de travail, au plus près des salariés, le développement de notre activité dans les syndicats est déterminant.

Nous avons besoin de mieux apprécier le rôle des directions syndicales. Leurs responsabilités sont grandes :

- elles transmettent les valeurs essentielles de notre syndicalisme, pas comme momifiées du temps où la CGT..., mais en les faisant vivre aujourd'hui
- elles portent l'ensemble de notre démarche revendicative dans leur rapport avec les salariés
- elles favorisent l'implication de tous les syndiqués, la prise de responsabilité de nouveaux et nouvelles adhérentes.

Même si nous constatons de véritables avancées dans notre qualité de vie syndicale, des efforts doivent être déployés pour qu'un plus grand

nombre de syndicats s'y engagent plus résolument. L'impossibilité de construire une direction fédérale à parité doit nous alerter. Nous militons sur un champ professionnel où plus de la moitié des salariés sont des femmes. Cela est encore plus vrai si l'on examine de plus près les secteurs professionnels en développement.

Comment se fait-il donc qu'il soit si compliqué d'intégrer dans des responsabilités syndicales des femmes ? Souvent, les handicaps se cumulent. Malgré quelques évolutions, leur place dans la société reste fortement marqué par une multitude d'inégalités. Le plus souvent le travail, loin de les réduire, les accroît : difficulté dans les déroulements de carrière, inégalité salariales, forte proportion de précarité. Notre organisation doit être mieux en capacité d'intégrer ces éléments pour déployer une activité revendicative avec elles. La composition de nos directions syndicales ne peut être en décalage avec notre volonté de faire avec le salariat tel qu'il est. riches de nos 60000 syndiqués, par une construction volontaire, nous avons les moyens de construire des directions syndicales qui reflètent notre champ et conjointement davantage expérience et renouvellement.

C'est bien parce que le syndicat est le lieu de proximité le plus efficace pour construire des solidarités que la stratégie de la fédération depuis plusieurs années vise à lui donner plus de moyens financiers. C'est aussi le sens de la décision que nous vous proposons, dans le cadre de notre 4ème résolution d'adopter comme pourcentage fédéral 25% de la cotisation du syndiqué, soit 2% de plus pour le syndicat. Plus de moyens pour permettre aux syndicats de développer leur activité ne doit conduire ni au chacun chez soi ni au chacun pour soi. A l'opposé de tout repli, développer une activité syndicale de qualité implique que les syndicats travaillent concrètement et durablement avec les autres syndicats sur un même territoire par leur implication dans l'activité de l'union locale, de l'union départementale et avec tous les syndicats du même champ par leur participation active dans l'activité des coordinations syndicales départementales et régionales.

C'est bien parce que nous voulons développer les garanties statutaires nationales, que nous avons besoin de donner une cohérence plus importante à l'activité revendicative des syndicats autour des centres de gestion. La gestion collective des carrières doit nous permettre mieux de développer

les luttes impliquant les agents d'un département sur les conditions des déroulements de carrière, notamment la levée des quotas. Plus de luttes coordonnées autour des centres de gestion sur toutes nos dimensions revendicatives nous permettront de construire des batailles nationales fortes afin d'obtenir des avancées significatives. C'est pourquoi, et nous y reviendrons pendant le congrès, que l'on soit un syndicat d'une grosse collectivité ou d'une petite, chacun doit s'impliquer dans le travail en commun, aucun ne peut croire qu'il s'en sortira chez lui ou que le développement de l'activité dans le département, la région ou le territoire national est l'affaire " d'autres " auxquels on ne s'adresserait que pour réclamer des comptes. Plus l'activité de nos CSD et de nos CSR sera le fruit du travail collectif des syndicats moins elle sera l'affaire de quelques militants. Notre activité aussi doit être solidaire au quotidien.

Être fédéré, confédéré ça veut dire quoi ?

En adhérant à la CGT, nous avons fait le choix d'un syndicalisme qui œuvre résolument au rassemblement de tous les salariés dans leur diversité. Et cela, contrairement aux stratégies patronales qui visent à encourager les divisions entre les salariés.

La composition de nos directions syndicales ne peut être en décalage avec notre volonté de faire avec le salariat tel qu'il est. riches de nos 60000 syndiqués

Il faut considérer qu'il n'y a plus aucune profession qui, par un rapport de force qui lui est propre, peut s'estimer à l'abri de la vague de déréglementation, de la mise en concurrence des activités et par conséquent des salariés. Il y a surtout très peu de possibilités que quelques secteurs professionnels puissent prétendre, à eux seuls, gagner de nouvelles garanties sociales applicables à l'ensemble du monde du travail. Si notre ancrage syndical demeure bien sur le terrain professionnel, la dimension inter professionnelle de nos capacités de mobilisation est incontournable.

Gagner le développement des services publics et de l'emploi public, construire le statut du travail salarié, tout cela induit une prise en compte d'une activité interprofessionnelle de qualité et de proximité. C'est une des lignes de clivages entre le syndicalisme confédéré et le syndicalisme catégoriel ou autonome qui suffit aisément pour l'expression de mécontentements ou la seule contestation.

Quand un salarié se syndique, il adhère à l'ensemble de la CGT dans ses dimensions professionnelles et interprofessionnelles. Quelque soit le syndicat, la fédération, l'union départementale



dans lesquels il est comptabilisé, c'est un syndiqué organisé à la confédération, avec l'ensemble de ses règles de vie, engagé avec 700000 autres camarades pour la conquête de droits sociaux pour l'ensemble du monde du travail.

Etre un syndicat affilié à la CGT, c'est s'engager sur une certaine conception du syndicalisme, de ses objectifs et de son fonctionnement.

- En adaptant les règles de vie localement pas de cotisation à 1%, règlement aux structures à géométrie variable, rétention de FNI.
- En opérant des choix dans la mise en œuvre des orientations et résolutions adoptées en congrès, un peu comme on fait ses courses.
- En justifiant ces adaptations et ces choix par des arguments irrecevables tel que la démocratie et l'indépendance.

Des syndicats modifie profondément nos conceptions, notre manière d'être et de décider à la CGT. Que chaque syndicat ou fédération dispose d'une autonomie de moyens pour développer son activité ne doit en aucun cas l'exonérer de respecter les règles de vie, les statuts et les résolutions adoptées en congrès par la majorité des syndicats. Nous ne sommes ni une addition de syndicats, ni un mouvement. Nous avons des règles et des devoirs entre nous. La démocratie ne se décrète pas, elle se construit, elle s'organise. Dans notre



fonctionnement, nous avons le temps du débat, où nous confrontons nos points de vue, celui de la prise de décision et celui de la mise en œuvre. Quant une décision est prise collectivement, même ceux qui s'y sont opposés sont tenus de la mettre en œuvre, sinon qu'entendons nous par démocratie ? Quel sens donnons-nous à notre affiliation à la CGT ?

Notre engagement pour atteindre le million de syndiqués à la CGT

Construire un rapport de force pérenne nous permettant de gagner du progrès social, nécessite qu'un plus grand nombre de salariés fassent le choix de se syndiquer à la CGT. Tous les indicateurs, résultats aux élections professionnelles et sondages, indiquent une confiance croissante des salariés vis-à-vis de la CGT et une disponibilité d'un grand nombre à l'adhésion. Les potentialités sont donc énormes. Il faut nous mettre en situation de concrétiser. Pour cela nous devons donner à la syndicalisation une autre dimension dans notre activité. Des barrières existent encore dans nos têtes. Il n'y a pas de lieu, de catégories de personnels interdits à notre syndicalisme. Alors sauf à la marge, où sont les précaires et les cadres ?

Certains ne pensent-ils pas que, bon an mal an,

“le progrès n'est que l'accomplissement des utopies”

nous compensons notre faiblesse en nombre par notre combativité ? Comme si nombreux et déterminés étaient incompatibles.

Le nombre de syndiqués est constitutif du rapport de force. Ensemble nous devons passer d'une gestion de nos forces à une réelle impulsion et porter en permanence l'enjeu de la syndicalisation.

- dans le syndicat, en travaillant l'élargissement de notre présence dans toutes les filières et catégories, en veillant à la continuité syndicale.
- dans la construction de plan de déploiement dans nos CSD, pour être présents dans toutes les collectivités
- dans notre participation active dans le plan national de syndicalisation par la mise en commun de moyens humains et matériels pour nous déployer sur les PME et PMI ciblées sur notre territoire de proximité.

Il ne s'agit pas de voir ce que l'on peut faire à partir de notre fonctionnement actuel, mais bien de transformer nos pratiques concrètes pour dégager plus de temps et de moyens au renforcement dans toutes ses dimensions. Pour conquérir des forces, il faut des conquérants et si la majorité des 60000 adhérents se place dans cet état d'esprit, alors là oui nous décollerons véritablement en forces organisées.

La CGT est confrontée à la nécessité de trouver des formes d'organisation et de fonctionnement qui concrétisent les changements qu'elle souhaite impulser pour être mieux l'outil de tous les salariés. Nous sommes depuis longtemps largement d'accord sur le constat : nos formes d'organisation dans les champs professionnels et territoriaux sont inadaptés à l'organisation du salariat tel qu'il est aujourd'hui, après les profonds bouleversements qu'il a subis ces trente dernières années. Dans un contexte favorable de perception positive de la CGT par les salariés, il devient urgent de dépasser le constat pour nous impliquer dans les travaux pratiques. Notre volonté doit nous permettre d'être maître de nos transformations faute de quoi, ce sont les circonstances qui nous imposent des évolutions lentes, subies. Dans le premier cas de figure, nous travaillerons nos transformations avec comme objectif offensif notre déploiement et une plus grande efficacité revendicative, dans le second cas de figure, nous subirons les évolutions, en nous repliant sur nous-mêmes. Notre fédération, avec l'ensemble des syndiqués, est décidée à participer activement et concrètement à ce chantier, dans une dimension solidaire et confédéralisée, avec comme ambition d'être une CGT accessible à un plus grand nombre de salariés et donc en capacité de peser plus et en permanence sur les choix qui conditionnent fortement la vie des hommes et des femmes.

Nous voulons gagner sur les solidarités, les convergences d'intérêts et de luttes

Nous voulons gagner des services publics de qualité qui répondent aux besoins des usagers, Nous voulons gagner des services publics facteur de développement économique,

Nous voulons gagner une autre répartition des richesses produites par les salariés,

Nous voulons construire un monde de paix dont la finalité sera la réponse aux besoins des hommes et des femmes

Oui nous avons des idées que certains jugent utopiques mais comme l'écrivait Oscar Wilde “le progrès n'est que l'accomplissement des utopies”.



Contributions au débat

GRADIM DA SILVA David (59)

Comment BORLOO amène la privatisation ?

BORLOO en 1989 pour sa campagne électorale, prônait comme slogan " du travail pour chacun, la prospérité pour tous ". Son sens de la prospérité fut simple ; création de sociétés parallèles à la mairie, fonctionnement avec des financements d'Etat, sous traitances des espaces verts petit à petit, puis emplois divers : maçons, chauffeurs etc..., et le tout avec de simples contrats CEC/CES utilisés à fond pour leurs capacités sans jamais donner d'embauche. Pendant ce temps, les amis placés à la tête de ces sociétés s'enrichissent copieusement. En parallèle, les services municipaux ont de moins en moins de personnel. Service technique 60 personnes avant, 14 maintenant. Service voirie 50 personnes avant, 11 maintenant. La CGT se doit aujourd'hui de détruire cette méthode BORLOO, avant que ce dernier puisse mettre en place ces pseudo promesses. Merci.

MOUTON Eric Gennevilliers Bagneux 92

Nous pensons qu'il faut informer les salariés de ce qui se cache derrière la Constitution européenne telle qu'elle est de donner la position de notre Fédération. La casse du service Public a déjà commencé avec les délégations de services vers les entreprises privées, il y aura de moins en moins de cotisations vers la CNRACL, ce qui alimentera à terme un fonds de pension alors que nous avons été des milliers de salariés dans les rues pour défendre les retraites..

VIAL Lucien US 75 Section retraités

Nous nous inscrivons dans le débat

général, nous considérons qu'il faut éclairer sur :

1) Les enjeux de société d'aujourd'hui

La conjoncture, le climat social, les réformes de nos garanties collectives nous confirment la justesse de nos analyses depuis le 21 avril.

2) Sur notre capacité à construire le rapport des forces contre la logique ultra-libérale qui s'inscrit dans le projet de traité constitutionnel, recélant la remise en cause du Service Public et occultant tout engagement sur la pérennité de la retraite par répartition. Pour satisfaire ces deux exigences, il faut ouvrir les yeux et les oreilles. Le mécontentement de la population s'amplifie. C'est une opportunité à saisir, il faut que les travailleurs deviennent acteurs de la défense de leurs revendications.

Il nous faut être plus efficents sur le renforcement.

Pour les retraités, c'est la continuité syndicale.

Soyons attentifs sur nos forces organisées. Ce sont bien les actifs qui alimentent le vivier et c'est une période de plus en plus longue et pour de plus en plus de seniors. Il y a un travail foncier à effectuer qui doit interroger notre fédération.

Accompagner les camarades en fin de carrière, leur indiquer qu'il y a d'autres facettes de la défense de leurs intérêts à mettre en synergie actifs et retraités ensemble.

Dans notre section (US Paris) des progrès sur le nombre de FNI, des réunions régulières et fortement suivies plus des coopérations avec nos homologues AP/HP notamment sur les questions liées à la CNRACL.

Il y a des potentialités, 2002 environ 16 500 départs à la retraite 2008 environ 30 000.

En même temps, 33 départements ont moins de 5 syndiqués dont 20 aucun syndiqué.

Il y a besoin d'une impulsion plus

visible au niveau national sous le couvert de notre fédération.

Des interrogations vitales à 2 mois de la tenue de notre Conférence Nationale UFR.

concurrence économique contre le "social".

JESEN Dan

Ville de Rennes 35

Convergences des luttes

Bien que tout ou quasiment tout a été dit lors du rapport d'ouverture, j'ai été mandaté pour faire remonter le sentiment et l'incompréhension des syndiqués au regard des formes de luttes proposées, notamment ces journées d'actions répétitives et distancées. Cela entraîne un certain malaise pour certains collègues de voir des drapeaux CGT défilé le 17, d'autres le 18 et d'autres le 19. Bien évidemment un rapport de force ne se décrète pas loin de là ! Et notre Fédération est loin d'être la dernière à œuvrer dans ce sens. Mais il faut souligner à nouveau et encore que le corporatisme ne réussit pas au syndicalisme si ce n'est temporairement. Donc mon syndicat appelle à œuvrer chaque fois que cela est possible à la convergence des luttes tout en reconnaissant les difficultés de construction de ces convergences, il en va de la réussite de nos combats.

MOURLANE Gérard (06)

Il serait nécessaire que la CGT se serve un peu plus des médias, par exemple faire un clip pour montrer nos revendications, montrer ce que les ouvriers et administratifs sont capables de faire en plus des expositions existantes, et des sites sur le Net. Le MEDEF s'en sert pour nous démonter et s'en sert pour nous dévaloriser, en ne faisant passer que des plaignants à la télévision.

Il faut obliger ces mêmes médias à faire voir une autre vérité au 20 H à tous les français.

PETEL Cyril (52)

C'est un premier congrès, et j'ai

trouvé le rapport de Maïté très intéressant. Il est facile après d'intervenir et de dire que tel ou tel sujet n'a pas été abordé.

Dans mon département nous n'avons pas parlé de notre Congrès. Même si nous ne sommes pas une exception je trouve cela très surprenant !

Malgré tout, à l'intérieur de notre fédération et plus particulièrement dans notre CSD la relation ne me semble pas des meilleures.

Je pense que la préparation d'une grève générale est nécessaire. Mais nos fédérations et la confédération sont-elles prêtes à s'unir.

Pour avoir parcouru et m'être informé sur le projet de constitution je ne comprends pas non plus pourquoi la CGT n'explique pas plus clairement les dangers que cela représente.

Cette intervention écrite, est une intervention personnelle (d'un syndiqué) peut être sûrement un peu brouillon, mais c'est en partie ce que je ressens.

BERROU Dominique Bobigny 93

L'action syndicale durable et l'outil des commissions paritaires.

Quels objectifs revendicatifs ? Quelles actions en relais de l'activité des élus des commissions paritaires ?

Conditions de travail CHS/CTP
Texte hygiène sécurité : secteurs à risques, prise en compte des moyens, secteur prévention.
CAP _ en levée des quotas _ journée nationale d'action centres de gestic.

La question salariale : ne pas opposer régime indemnitaire et négociation nationale.

20 ans déjà la perte : l'échelle mobile des salaires.

Les privatisations : nous y sommes confrontés maintenant. Alors comment organiser des fiches argumentaires sur les différentes options possibles de privatisations. L'Europe : coordination, parrainage: ciblons des perspectives par département ou région à partir des gros syndicats en prenant en compte les jumelages existants déjà dans nos collectivités.

ROCH Alain - Antibes, Biot, Valbonne, Valauris et Casa 06

Il faut impérativement expliquer Europe et destruction du service public.e

En 2007 : élection DP CE à France Télécom.

La situation des agents de l'Etat et de la perte du titre 2 pour le 3. EDF demain avec la liberté d'entreprendre et la fin du monopole.

Après les communautés de communes l'Europe finance les métropolitains. Il faut sans tarder s'en saisir.

Beal Jean-François ICT.SAN (38)

Résultat d'acquis sur le département de l'Isère (examen des adjoints administratifs)

Je souhaiterais informer les congressistes que sur le centre de gestion de l'Isère : la CSD et l'ensemble des élus cgt des catégories A, B, C nous avons obtenu de la part des élus politiques du centre de gestion que les 285 collègues qui ont été reçus à l'examen d'adjoint administratif soit nommer sur l'ensemble des collectivités d'Isère. Ceci est officiel depuis le 14 février 2005 car le préfet de l'Isère n'a pas recours au tribunal administratif. De plus, le centre de gestion de l'Isère reste le rare centre de gestion à reconduire pour l'année 2005, l'examen des Adjoints administratifs pour permettre à ces agents de progresser dans leur carrière. Nous avons obtenu l'accord du centre de gestion pour permettre aux petites communes de moins de 50 agents d'obtenir des heures syndicales. Ceci permettra aux organisations syndicales CGT, CFDT et FO d'avoir la valeur de 15 permanents

MILLER Hugues TX HAYANGE et CSD 57

Suite au rapport introductif, il y a un élément auquel je me réjouis, c'est le fait qu'il a été rappelé la position de la CGT, sur le projet de constitution européenne.

Mais il y a un point que je ne partage pas, c'est quand Maïté affirme que "les revendications ne doivent

pas accolé au rejet du traité"; Quand le pacte de stabilité empêche les déficits publics et empêche directement l'augmentation de nos salaires, le maintien et le développement des services publics;

Quand Chirac et Jospin lors d'un sommet européen ont signé l'allongement de la durée des cotisations. Quand la chartre des droits fondamentaux vise à remplacer le code du travail et le statut.

Face à tous cela, comment peut on affirmer , qu'il ne faut pas accoler les revendications au rejet de cet Europe là ?

Quand à évoquer le non de Le Pen et Devillier il n'y a pas de confusion. Notre non est si nationaliste et si électoraliste, il est un non d'intérêt, pour un intérêt de classe, celui de la classe ouvrière.

Concernant la directive Bolkestein, il y a dans ce projet de constitution l'article III-29 qui veut dire quasiment pareil..

Alors au sujet du 19 mars, il y a de grosses interrogations sur cette journée d'action organisé par la CES qui appelle à voter oui..

Enfin dernière petite remarque, dans le rapport introductif n'a pas été mentionné le service des ordures ménagères alors que ce secteur est principalement occupé par des entreprises privés.

Lamoureux Danielle CSD 17 et SDIS

Mise en examen de 4 syndiqués suite à l'incendie du Medef

Printemps 2003 à la Rochelle, lors des manifestations contre la réforme des retraites, un incendie se déclare dans les locaux du Medef. Après 1 an et demi d'instruction 4 personnes sont mises en examen (1 collectivité territoriale 3 DDE). En effet le soir même le Medef donnait le ton cet incendie est un acte terroriste dont les auteurs doivent être arrêtés jugés et condamnés. Nous avons très vite créé un compte de comité de défense. En effet tous les rapports et témoignages des présents ce jour-là contredisent les propos du Medef et pouvoir publics "laboratoire de la préfecture de Paris pas de produits inflammables" arrivée tardive des secours, que tous ont appelés très vite, force de police ont empêché, l'

enlèvement des pneus, les services de sécurité à l'intérieur n'ont pas utilisés les sorties de secours, l'individu ayant remis les pneus, identifié, n'est toujours pas mis en examen. C'est donc sur ces faits que nos camarades sont mis en examen. Nous vous invitons à nous rejoindre massivement le jour de la convocation du tribunal. La fabrication d'un badge "la vie syndicale n'est pas un délit" (1 euros). Vous pouvez contacter le syndicat la Rochelle ou la FD, qui alimentera la défense des 4 syndiqués. Vous pouvez adhérer à ce comité de défense par le même canal. Merci

SIMON Erick Cherbourg-Octeville 50

Première chose : fusion de Cherbourg et d'Octeville au début du siècle. Deux systèmes de restauration : un, municipal sur Octeville, un, sur Cherbourg par l'intermédiaire du CCAS confié au Foyer Jeunes Travailleurs

Du fait d'un imbroglio juridique la municipalité, dans le but d'harmonisation nous a proposé trois possibilités :

- La délégation de services publics pure et dure (écartée de suite).
- La DSP large.
- La municipalisation.

Avec une étude sur la seule DSP. Si cela pouvait paraître un moindre mal nous sommes partis à la recherche de renseignements et d'informations.

L'effet néfaste de ce projet nous est très vite apparu. Nous aurions donc pu refuser ce projet (mais comme le CTP n'a qu'une voix consultative) nous avons donc commencé par alerter l'ensemble des élus de la majorité municipale sur les dangers de la DSP et lors d'un CTP présenté un contre projet de municipalisation échelonnée. Tenant compte de la gestion prévisionnelle des effectifs (pas la vision de la pyramide des âges, relativement élevée) permettant l'intégration des agents privés du FJT dans la Fonction Publique Territoriale.

Ce projet devait être bouclé fin juin 2004 et passé en conseil municipal en décembre 2004. Aujourd'hui, il n'en est rien, l'administration ne travaille plus que sur sa proposition.

Bilan d'activité par Stéphane Hernandez

Cette introduction est un complément au document intitulé bilan d'activité que vous avez en votre possession, qui d'ailleurs vous a servi pour préparer le 8ème congrès. C'est aussi, un complément des bilans d'activité que chaque collectif fédéral a produit et que vous avez eu à l'ouverture du congrès.

Je ne vais pas retracer toute l'activité que nous avons menée durant ce mandat, cela prendrait du temps tant notre activité a été importante. D'ailleurs, vous avez, au fil des trois années, pu, vous aussi constater, pour y avoir participé, que notre fédération avec ses syndicats a été très présente dans les luttes, sur de nombreux terrains du local au national voire international.

Le premier constat est que nous avons eu une multitude d'initiatives, d'actions, de luttes, et ce de manières très diverses. Les succès sont à apprécier, même si pour certains, ils n'ont pas bénéficié à l'ensemble des salarié(e)s.

C'est d'ailleurs, le premier point que je vous propose d'aborder.

Des luttes du lieu de travail au national et européen

Les luttes que nous avons vécues, ont été très souvent le résultat d'un travail de longue haleine, nourri par nos écrits, nos propositions, l'expérience des uns et des autres. Sans faire de l'auto-satisfaction nos organisations CGT, et ce à tous les niveaux, ont été souvent à l'origine de ce qui s'est fait, en tout cas jamais absentes. Notre présence active sur le lieu du travail et au-delà a été remarquée et appréciée.

A partir de nos propositions revendicatives, développées dans notre mémorandum, nos tracts, mais aussi nos participations dans les différents lieux institutionnels (ministère, CSFPT, CNFPT,...), au niveau de nos collectivités, établissements, ou entreprises, mais aussi dans les CAP, CTP, CHS, ou dans les comités d'entreprise, ont contribué à peser voire gagner des avancées pour les salarié(e)s. Ceci a permis de donner des éléments nécessaires aux salarié(e)s pour qu'ils puissent décider d'intervenir et de mener des actions.

Certes des lacunes préjudiciables demeurent. L'absence d'organisation CGT ou la faiblesse de celle-ci ont démontré nos limites pour élargir les

mobilisations que nous avions contribué à créer. Le manque de mutualisation de nos connaissances, de nos moyens humains, de nos moyens financiers, et nos droits syndicaux ont ajouté à nos difficultés.

Le temps qu'il nous faut parfois pour faire circuler l'information, pour qu'elle parvienne aux syndiqué(e)s et aux salarié(e)s, nous freine dans le nécessaire dynamisme de notre activité. Parfois même quand l'information ne parvient pas, cela conduit à des incompréhensions comme "que fait la fédération, la fédération n'a rien écrit, on a pas de matériel, d'argumentaire, etc ...".

La mise en œuvre de notre démarche, des syndiqué(e)s acteurs tourné(e)s vers les salarié(e)s doit faire l'objet d'un effort permanent de nos directions syndicales. Même si cela demande du temps, c'est fondamental pour être plus efficace. Le changement de braquet préconisé par Bernard Thibault (et repris aujourd'hui, par nombre de militant(e)s) doit être une réalité pour ne pas devenir un slogan. Ce changement nous concerne à tous, c'est-à-dire tous les syndiqué(e)s CGT. Même si nous partageons majoritairement la nécessité, de mettre en commun nos forces respectives pour atteindre nos objectifs, la vie nous fait insensiblement revenir au quotidien de notre collectivité ou entreprise et nous y subissons les attaques de nos employeurs respectifs.

Si nous souhaitons, comme nous l'avons décidé lors de nos différents congrès, un syndicalisme CGT s'adressant à tous, impliquant le plus grand nombre, et ayant comme objectif de conquérir des avancées sociales pour les femmes et les hommes, nous devons être plus nombreux à développer cette démarche.

Pour pouvoir construire cela, nous avons pu mesurer qu'il fallait plus que de la volonté, c'est sans relâche que nous avons à batailler, de plus en plus rapidement en ayant une argumentation très claire et ce à tous les échelons.



Les luttes sur le Régime indemnitaire sont très significatives.

Dans de nombreuses collectivités nous avons mené des actions et nous avons obtenu de manière très intéressante un Régime Indemnitaire à la hauteur de ce que voulaient les salarié(e)s. Dans d'autres endroits cela n'a pas été le cas. Dans un même département nous avons de tout. Ceux qui n'ont rien, d'autres qui l'ont obtenu avec la remise en cause de certains droits (souvent celui de la maladie), avec une disparité d'une collectivité à l'autre dans un même département.

Par contre un point commun : la difficulté de le lier au salaire et à en faire une lutte pour l'augmentation du point d'indice. La forte mobilisation que la CGT a largement contribué à construire ces derniers mois sur le point d'indice démontre d'ailleurs que les salarié(e)s ont la capacité de sortir par le haut de cette difficulté.

Durant les 3 ans, nous avons amélioré nos outils de communication (certes on peut faire mieux). Plus d'information, attractivité de nos supports (le service public par exemple), plus d'infos sur le site (certes, que nous avons du mal à gérer de manière rapide), l'utilisation d'échanges rapides (Internet, email,...) , etc... pourtant cela ne résout pas la problématique du syndiqué(e) informé(e), acteur (rice) et décideur.

Même si nous recevons plus d'information et de meilleure qualité, l'échange et le débat collectifs sont une étape que nous avons à améliorer et à développer.

D'ailleurs des exemples nous le démontrent. Les périodes dans lesquelles nous le faisons le

mieux sont souvent lors d'un conflit, lors des élections professionnelles. Et cela a des résultats très positifs.

D'ailleurs de manière plus globale il faut intégrer la perception positive grandissante qu'ont les salarié(e)s, de la CGT.

Quo qu'en disent certains, même si cela change nos habitudes, notre pratique, nous avons à poursuivre dans cette démarche qui nous permettra d'être plus efficaces, de gagner et de donner crédibilité à notre conception d'un syndicalisme responsabilisant les salarié(e)s.

Le rapport du syndicat et de ses syndiqué(e)s face aux salarié(e)s reste un terrain que nous avons besoin de mieux cultiver.

L'unité syndicale dans toutes ses dimensions du lieu de travail au national et en Europe.

Même si elle ne se décrète pas l'unité est indispensable à l'acquisition des revendications.

Si on prend les attaques incessantes de notre statut et derrière ça l'attaque du Service Public, nous constatons que cela prend naissance dans les collectivités inorganisées ou faiblement organisées et en fonction de la résistance que nous opposons, les conditions sont créées ou pas de leur extension. Penser que la CGT avec ses forces actuelles peut y faire face seule est irréaliste

Le besoin de faire avec les autres organisations syndicales est inéluctable.

La question autour de laquelle nous devons réfléchir est comment construisons-nous notre démarche unitaire ?

Soit on cherche à convaincre les directions des autres syndicats que nous avons raison, que nous sommes les meilleurs et donc qu'il faut qu'ils s'alignent sur nous. Ou alors, on rencontre les salarié(e)s, on écoute leurs besoins, on leur expose nos propositions (les autres organisations syndicales font de même), on en débat et au bout on décide ensemble. Et la question de l'unité n'est plus la même, avant, pendant et après. Et surtout elle permet aux salarié(e)s de maîtriser leurs revendications, leur négociation.

Cela est davantage de nature à construire un rapport de force pour faire infléchir le ou les gouvernement(s) ou tous les différents décideurs.

Je me permets d'insister sur une unité des salarié(e)s et non de sigle, en donnant un exemple. L'expérience des salaires nous prouve que l'unité des fédérations au niveau national n'enclenche pas obligatoirement l'unité dans nos régions, départements voire localement. C'est pour cela que nous avons réellement besoin de travailler cette question avec les salarié(e)s. Notre objectif n'est pas de gommer nos différences avec les autres organisations mais bien de mettre la question de l'unité dans les mains des salarié(e)s.

De plus, la perception, de qui fait, qui le porte, qui fait avec qui, ... ce sont les salarié(e)s qui le mesureront. C'est aussi comme ça, qu'on leur donnera envie de s'intéresser voire de s'impliquer dans le syndicat et d'autant plus à la CGT.

L'activité syndicale en Europe

Je le disais plus haut, la remise en cause des services publics, a lieu dans tous les pays d'Europe. Bien sûr, à partir de la réalité sociale, de leurs acquis, les salarié(e)s ne subissent pas les mêmes choses.

Pourtant face à ça, allons-nous nous battre chacun de notre côté avec nos seules forces existantes ? Et surtout, croyons-nous que nous allons conquérir ou maintenir des acquis quand ce n'est que sur notre seul territoire qu'ils sont supérieurs ?

Ignorant par là même l'essence du syndicalisme, que les autres sont des salarié(e)s comme nous, qu'ils ont des revendications et qu'ils veulent eux aussi les faire aboutir.

Où, allons-nous construire, avec eux et leurs organisations syndicales, à partir de chaque pays, avec leur réalité, leur culture, un Service Public répondant aux besoins sociaux. Avec un socle qui garantit à tous, sur tous les territoires et ce de manière durable, la réponse à leurs besoins ? C'est le sens que nous avons donné à notre adhésion à la FSESP.

Durant ce mandat nous avons continué à travailler les coopérations nécessaires à cette construction. Au travers de nos jumelages, des régions transfrontalières, au niveau de la FSESP, cela nous a permis de progresser, en terme de connaissance, en terme d'action mais cela reste très insuffisant.

Et là aussi n'avons-nous pas besoin de changer de braquet ?

C'est par les rencontres avec les salarié(e)s des autres pays que nous pourrons construire les convergences. La grande majorité de nos villes est jumelée avec des villes d'autres pays. N'est-il pas temps d'investir ces lieux, de rencontrer les salarié(e)s et de se fixer des objectifs d'actions communes ? Pour les entreprises multinationales comme Véolia, la CGT travaille avec les autres organisations. On verra lors de la table ronde ce que nous avons pu faire avancer. C'est au travers de ces deux exemples et beaucoup d'autre que nous investirons le champ européen et créerons les conditions d'action.

Exemple de Vilvoorde, même si ce n'est pas dans notre champ, peut nous faire mesurer que c'est possible de mener des luttes convergentes avec les autres.

En ce qui nous concerne, la directive Bolkestein rassemble tous les syndicats Européens pour dire qu'elle est néfaste et pour exprimer la volonté de la combattre. N'avons pas à construire la riposte pour sa suppression et nous battre pour imposer des règles qui permettent de privilégier l'intérêt social ?

Cette bataille sera celle de tous les salarié(e)s, à nous de nous y investir avec tous les syndicats Européens et ainsi permettre aux salarié(e)s d'y participer et de revendiquer que d'autres choix sont réaliste et possibles. La récente reculade de la Commission Européenne sur le calendrier d'application de la directive ne peut que nous y encourager.

Sur l'activité interprofessionnelle

On ne peut pas dire que nous avons dans la dernière période et durant ce mandat été inoccupés. Je m'arrêterai sur deux aspects.



8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN

Dès 2002, lors des élections présidentielles, nous avons été confrontés à la réapparition concrète de la xénophobie et de l'intolérance. Certes la présentation du programme était faite de manière édulcorée, en utilisant la misère du peuple et surtout sans faire émerger les causes réelles.

Des politiques menées depuis de nombreuses décennies ont contribué à cet état de fait.

Parmi les électeurs, des salarié(e)s et quelques syndiqué(e)s CGT ont voté pour l'extrême droite. On peut bien sûr rejeter la responsabilité sur les politiques, c'est une partie de la réalité, certes, très importante.

Peser, en participant à notre niveau à la réponse au mal vivre des salarié(e)s, c'est de notre responsabilité à nous CGT, tout en sachant que nous ne sommes pas seuls sur l'échiquier.

La formidable réaction des organisations syndicales, s'est traduite par un 1er MAI unitaire et très revendicatif. Avec des participations record dans tous le pays. Cela a donné un élan de solidarité et a permis de créer des liens.

Le deuxième aspect que je pointerai c'est notre bataille sur la question des retraites.

Les syndicats de la CGT ont mené une lutte sans précédent pour réclamer une réforme des retraites qui améliore le système par répartition. Chacun connaît les péripéties, les attitudes, les décalages entre les discours et les réalités des différentes organisations syndicales. Notre action a permis qu'une majorité de salarié(e)s rejette la réforme gouvernementale, pourtant présentée

comme inéluctable. La loi est passée dans les conditions que l'on connaît.

Bien sûr nous avons perdu une bataille et cela reste très douloureux.

Nous avons confédéralement procédé à une analyse plus fine. Notre capacité d'élargissement de la mobilisation s'est heurtée principalement à l'obstacle que constitue notre faiblesse d'implantation surtout dans le secteur privé. Nous avons dit aussi que le dossier n'est pas clos, le financement de système, même modifié n'est pas garanti. D'autres échéances importantes vont se présenter. A nous de continuer à travailler pour y répondre. Nous avons des points d'appui.

Les différents sondages d'opinion et surtout les élections professionnelles qui ont suivi ont été favorables à la CGT. Son comportement pendant le conflit a été perçu comme positif, offensif, combatif et porteur de propositions (qui, j'ouvre une parenthèse, n'ont pas été assez connues, j'y reviendrai). 54% des salariés font confiance à la CGT et plus de 30% annoncent qu'ils sont prêts à se syndiquer.

La parenthèse que j'ai ouverte c'est sur nos propositions. Mesurons-nous combien de supports nous avons eus à notre disposition : le nombre de tracts, de modules de formation, d'éléments sur Internet, etc... Etais-ce dans nos priorités que d'en faire des éléments pour favoriser la prise en compte et les enjeux pour nos syndiqué(e)s et les salarié(e)s afin qu'ils puissent concrètement participer physiquement à la construction des initia-

tives et aux manifestations ?

Dans les enseignements qu'on à tirer (à tous les niveaux) les mêmes questions reviennent.

Manque de syndiqué(e)s, divisions syndicales, difficile de faire avec les syndiqué(e)s encore plus avec les salarié(e)s. C'est sur cet aspect qu'inlassablement congrès après congrès, du syndicat à la confédération, nous revenons et nous prenons des décisions. La difficulté n'est pas le contenu de ce que porte la CGT mais bien le changement de nos pratiques pour mettre en œuvre nos décisions. Nous aurons durant ce congrès à en débattre et ce de manière différente. Par le biais :

- de nos structures (syndicat), nos outils (CSD,CSR)
- de nos moyens financiers, cotisation, mutualisation (FNF)
- des droits syndicaux
- des plans de syndicalisation
- du contenu revendicatif (mémorandum)
- de la vie syndicale
- de la communication
- Etc...

Depuis notre dernier congrès des avancées se sont concrétisées cela laisse présager que nous pouvons encore améliorer notre démarche.

Consacrons notre énergie à faire que tous les syndiqué(e)s CGT soient de plus en plus acteurs et décideurs et que le maximum de salarié(e)s ne reste pas au bord de la route des conquêtes sociales. ■

Contributions au débat sur le bilan d'activité

ENSEN Dan (35)

Le traité Constitutionnel européen

Je me permets d'intervenir car à plusieurs reprises déjà "le Traité" Constitutionnel est évoqué. Notre syndicat des communaux de Rennes a pris position. Nous pensons que ce projet est néfaste pour les salariés et le Service Public. Mais nous ne pensons pas que si le oui ou le non l'emporte des bouleversements gigantesques se manifesteront. Non, le rapport de force il est maintenant, demain, et après demain : le 29 mai et après le 30 mai l'histoire le prouve c'est par la lutte que les acquis, et pour défendre les acquis et en obtenir, et oui ou non à l'Europe, celle-ci restera capitaliste donc les raisons de se battre seront toujours présentes !

SAVIDAN Christian Angers agglomération 49

La Constitution européenne est une machine puissance dix par rapport au Traité de MAASTRICH. Elle détruit tous les acquis services publics. C'est la négation de la démocratie. Elle veut intégrer et détruire de fait toutes les organisations syndicales en France qui se débattent avec les syndiqués pour l'indépendance syndicale.

Doit-on laisser le champs libre, sur le plan syndical aux tenants du Oui ? J'ai mandat pour présenter deux motions sur la constitution et sur le statut et transfert des TOS.

Sur les salaires : le pacte de stabilité empêche l'augmentation des salaires des fonctionnaires, la notion de service public n'existe pas dans ce traité.

Sur les TOS : en 1984 notre fédération défendait un statut pour la Fonction Publique Territoriale en comparabilité avec la Fonction Publique d'Etat : nous avons pris position pour la mise en place de corps dans la Fonction Publique Territoriale. Nous avons combattu la Loi GALLAND et les cadres d'emplois et aujourd'hui ont veulent intégrer les TOS dans la Fonction Publique Territoriale. Dire que l'on est d'accord c'est la remise en cause de ce que nous revendiquons depuis des années. Je propose ces deux motions au Congrès.

MILLER Hugues - Hayange (57) Sur le traité constitutionnel

Dans le rapport d'aujourd'hui, il est dit le manque de communication de



la part de la Fédération.

Effectivement, dans le cadre de la préparation du Congrès, trois syndicats de Moselle ont proposé une 5ème résolution.

Nous l'avons fait par e-mail et par courrier. Nous n'avons eu aucun retour. Donc c'est bien un manque de communication qui existe étant donné que l'on ne peut plus amender, nous proposons une motion pour appeler à voter Non.

INIGUEZ Antoine (34)

Le rapport d'activité a mis en avant des difficultés comme le manque de syndicats, la faiblesse de certains syndicats ou les difficultés à passer l'information nécessaire à la prise de décisions.

La CSD 34 a pris l'engagement et s'organise pour déployer son activité sur l'ensemble de son territoire afin de faire face aux déserts syndicaux, aider les structures existantes en difficultés et parrainer toutes les structures ayant du mal à fonctionner seules. Les moyens seront distribués (décharges d'activités) en fonction de ces objectifs.

L'objectif final sont la syndicalisation, le renforcement et la présence de la CGT sur tout le territoire dans les collectivités.



VASQUEZ Placide (38) **Transfert des personnels**

Il faut parler des transferts des personnels en lien avec l'ensemble des préoccupations de notre champs fédéral. Qu'il s'agisse de notre statut, des acquis sociaux des personnels l'important, n'est pas forcément de changer d'employeur public mais plutôt de quels moyens les personnels disposent pour remplir les missions que les usagers sont en droit d'attendre. Nous devons pour cela faire l'état des lieux des acquis sociaux dans tel ou tel secteur d'activité sur la valeur du mieux disant. C'est dans cet état d'esprit que dans le département de l'Isère nous revendiquons un plancher minimum pour le régime indemnitaire.

Par ailleurs, nous avons obtenu des avancées sur le déroulement de carrière des agents par la suppression des quotas de la filière administrative auprès du centre de gestion et aussi dans les collectivités de tailles importantes.

ROUX Didier - Gard/Lozère **Faire l'effort de s'approprier collectivement nos analyses et propositions.**

1) Un Congrès fédéral ne chasse pas l'autre, c'est notre fédération qui a analysé et théorisé la dérive de la gestion budgétaire des collectivités territoriales et la nécessité de mutualiser des recettes fiscales pour un développement durable et harmonieux des territoires.

2) Nos propositions d'une réforme complète de la fiscalité nationale, c'est notre congrès confédéral qui les a formulées. C'est dans la NVO Impôts.

3) Les éléments de fonds pour mener la lutte contre les privatisations, y compris financiers, c'est Alain POUCHOL qui les a rédigés en 83/84. Il faut les retrouver, ils n'ont pas changé :

4) Notre direction fédérale a mis au point un module de formation sur utiliser et lire les budgets de façon offensive dans nos Collectivités territoriales.

MOUTON Eric **Gennevilliers (92)** **La syndicalisation**

L'attente des salariés est d'avoir un

déroulement de carrière normal. Quelle plateforme commune entre nos élus CAP, la confédération et entre tous les syndicats pour que tous les agents bénéficient d'un déroulement de carrière normal. Alors que nos maires nous invitent sans cesse que cela n'est pas de leur fait mais des centres de gestion, alors que nous savons tous que les présidents de ces centres ne sont pas des élus syndicaux. En ce qui concerne la filière administrative, il y a des quotas très restrictifs où les maires disent tout le temps ce n'est pas nous mais le centre de gestion. Pour la filière technique où il y a moins de quotas ou pas du tout nous sommes pas sur les postes et ne veulent pas les déclarer en tant que tel, alors ils ne reconnaissent pas notre ancienneté et nos compétences professionnelles alors qu'aux centres de gestion nous avons tous les critères.

DURANTON Ludovic **Grigny 69**

La CGT doit se positionner sur le traité constitutionnel en se différenciant des partis politiques qui crient bien haut un Oui ou un Non. Nous devons informer les citoyens des risques que ce traité va engendrer sur nos conditions de travail et acquis sociaux, mais en rappelant que tout le monde ne maîtrise pas le vocabulaire politique et juridique. Si nous ne mettons pas en place un outil d'information simple à la portée de tout le monde nous risquons un fort taux d'abstention qui facilitera le Oui. Alors sans dicter le vote des citoyens on doit les aider à faire le choix de lutter contre l'Europe libérale et capitaliste en leur donnant les arguments du Non qui ne sont pas ou trop peu médiatisé. Ne faisons pas le jeu du libéralisme en restant inactif..

PETEL Cyril - OPHLM 52 **Général**

Il paraît que RAFFARIN nous entend ! A la CGT, nous avons des propositions. Démocratiquement le gouvernement nous écoute (rapidement) pour la forme. Je pense, et ça reste mon point de vue de syndiqué, que nous devrions réfléchir sur une action de toute la CGT pour imposer nos propositions et forcer le

gouvernement à s'asseoir autour d'une table (ou qu'il dégage). On parle de syndicalisation, de continuité syndicale, pour créer un vrai rapport de force. Je n'ai pas pas l'impression que nous préparons la future génération à se syndiquer (je pense notamment aux lycéens et étudiants). La continuité syndicale ne s'arrête pas aux jeunes retraités, mais également aux salariés qui mutent, changent de boulot ou se (re)trouvent au chômage. Arrêtons de faire le jeu de ceux qui nous gouvernent et tous ensemble (inter syndicale, salariés privé-public, retraités, lycéens, étudiants, sans emploi...) Investissons la rue.

SOBECKI J.FRANÇOIS **CSD CGT DU 14**

Je souhaite remercier les camarades du département et de la CSD 66 pour leur accueil. Concernant le positionnement de la Cgt sur le traité constitutionnel, nous avons été en difficulté (c'est un euphémisme) pour impliquer véritablement tous les syndiqués des territoriaux pour construire un positionnement confédéraliser. Cet exemple doit nous encourager à poursuivre les transformations à accomplir pour que les syndiqués soient les décideurs dans la Cgt. Cependant j'observe que la montée de l'expression du mécontentement, les diverses mobilisations sur l'emploi, les salaires, les services publics font craindre aux partisans de l'Europe libérale un rejet du traité motivé sur la base d'une expression revendicative et une exigence de progrès social. C'est cela qui doit conduire notre action en tant que syndicat.

TALBOT BAPTISTE (93) **Membre de la CE sortante**

Je m'interroge sur certains camarades dont je me demande où ils se trouvaient ces derniers mois et s'ils ont ouvert un journal ou allumé la télévision. Je précise que je fais partie des camarades qui étaient et qui sont toujours pour que la Cgt appelle à voter non au référendum sur la constitution européenne. Je ne vois donc pas pourquoi nous devrions rouvrir ce débat déjà tranché en CNF puis en CCN, dans le sens du non. A moins que des camarades veuillent nous faire prendre posi-

8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN

tion pour le oui ? Nous sommes là pour parler du bilan d'activité, de questions aussi importantes que le mouvement des retraits ou la syndicalisation. Parlons donc de cela et pas de question déjà maintes fois débattues et tranchées.

JAN ALAIN CSD CGT MAYENNE 53 CAP

Nos élus CAP catégorie C du CDG 53 ont fait intervenir par courrier (à 2 ou 3 reprises), notre CAP auprès des ministres de la fonction publique au sujet des quotas. Pour notre part nous interpellons les Maires, de la Mayenne, afin qu'ils fassent ce même genre de courrier, eux, qui sont souvent désolés de ne pouvoir promouvoir leurs "agents" à cause de ces maudits quotas.

CREUS ARMAND (69)

1/ Oui, il y a une attente forte des salariés envers un syndicalisme unitaire, démocratique et combatif et en particulier une attente forte envers la Cgt.
2 / Oui, il faut améliorer nos pratiques avec encore plus de démocratie syndicale et de démocratie dans les luttes avec les salariés :

changer de "braquets" pour renforcer la Cgt : oui.

3/ Mais toujours avec une perspective : le patronat et les multinationales en France et en Europe passent à l'offensive pour mettre à bas l'Etat Social issu des rapports de forces en 1945. Aujourd'hui, l'offensive libérale se fait nom de l'Europe capitaliste, celle qui se construit depuis 1957. Le traité Constitutionnel Européen n'est pas un point d'appui pour ouvrir une perspective de changement répondant aux attentes des salariés et de la société. C'est pourquoi il faut expliquer le rejet de ce traité par la Cgt au cours d'une autre Europe sociale, démocratique, c'est-à-dire d'un "NON" anti-libéral et progressiste et non pas le "NON" de Villiers ou Le Pen. C'est ce "NON, de gauche" qui s'est exprimé par exemple à Guéret le 05/03/05.

gie et la CGT (confédération-SP) Quelle crédibilité SP/emploi si on ne parle jamais Energie, Communication, Transport, Route, Education. Un syndicalisme fort, une CGT puissante, des entreprises performantes, des SP unanimement reconnus, des tarifs les moins chers du monde.

Privatisation-démentiellement des cohérences économiques et sociales, la casse des statuts des personnels.

Regarder toute la réalité sociale et économique la dite "Décentralisation" et les transferts massifs de personnels, routes (DDE) Education et culture (TOS) c'est aujourd'hui. La fiscalité des collectivités locales, il faut aller voir les propositions CGT de l'UGFF du Trésor, des Impôts, ce sont des clefs pour bien positionner nos luttes et notre syndicalisme

techniques et ceux-ci ressemblent de plus en plus à des bataillons de techniciens, contrôleurs, qui accouchent de marchés publics ou de bons de commande à destination des entreprises. Pourtant les services publics ont des atouts mais ni leur sauvegarde, ni leur développement ne peuvent se décréter.

L'intervention des entreprises est marchande, ponctuelle, conforme au bon de commande qui est contractuel. L'intervention des salariés du Public s'inscrit dans la durabilité, de fait car c'est eux qui sont confronté quotidiennement aux contraintes et aux aspirations des usagers (ex : Domaine voirie, domaine Public). De l'agent d'entretien à l'ingénieur on doit mettre en valeur l'atout que représente l'expérience de chacun, et leur permettre de participer aux choix, aux méthodes de travail. Les cadres sans craindre de perdre leur "Pouvoir" doivent mettre leur responsabilité au développement de la démocratie pour permettre celui du Service public

Gast Jean-François CI Gal et Préfecture du 13 Services Public et organisation syndicale

Comment parler extension de SP et la FPT et ne pas prendre en compte totalement la colère et l'appel des département entre la Creuse et la Loire entièrement mobilisés par leurs SP et leur cohérence nationale, ici au congrès pour notre straté-

CARBONARI Jean-luc Ugict Ivry sur seine 94 "Défense des services publics"

Le développement de la démocratie, une condition incontournable du développement des services publics.

On constate dans les communes un dépréisement des services

Délégués et voix

- Nombre de délégués : 354 (sur 400 prévus)
- Nombre de voix : 48 504 (pour les délégués présents)
- Nombre de syndicats ayant des voix : 1 532
- Nombre de départements absents : 17

Les votes

Rapport d'activité : unanimité - 21 abstentions et 7 contre



Rapport présenté par Marie Le Bihan

Cohérence de la politique et gestion financières

Elue à cette responsabilité pour la première fois en 2002, il m'appartient aujourd'hui de traduire ce qu'ont été la politique et la gestion financière débattues, élaborées et décidées par la direction fédérale depuis notre dernier congrès en janvier 2002.

Mon rapport porte sur la politique et gestion financières de la fédération durant ce mandat pour permettre aux délégués de s'exprimer sur la pertinence de cette politique et la gestion des ressources de la fédération en donnant ou pas le "quitus".



I - POLITIQUE ET GESTION FINANCIERES

Les tableaux et commentaires publiés dans le Service public destiné à tous les adhérents donnaient une photographie sur :

- ® l'évolution et la nature des recettes et dépenses des années 2001 à 2 003,
- ® la ventilation des FNI et cotisations reversés à la Fédération,

le détail par région des moyens supplémentaires dont disposent les syndicats. Ces moyens résultent de la baisse de la cotisation reversée par les syndicats et des financements mutualisés redéployés par notre fond de solidarité fédéral (FNF).

- Un rappel sur l'évolution des FNI et cotisations depuis 1994. Pourquoi 1994 ? Parce que c'est la

première année où notre Fédération a commencé à porter appréciation sur la politique de redéploiement des moyens dans les syndicats engagée en 1993. C'est en effet en 1993 que la Fédération a décidé pour la première fois de diminuer la part des cotisations qui lui était consacrée et ce malgré une situation financière

plus que tendue. L'augmentation régulière du nombre d'adhérents depuis et l'assainissement des finances ont confirmé que si les moyens financiers constituent un atout pour la syndicalisation, rien ne peut se substituer à la volonté et l'animation politiques de la syndicalisation.

Mon intervention portera sur 4 points

- Syndicalisation : réalité et potentialités
- Proximité et politique financière
- Nos ressources, leur gestion par les dépenses.
- Notre situation financière

1 -1 - Syndicalisation : réalités et potentialités

Au niveau national interprofessionnel, la réalité est un faible taux de syndicalisation – **moins de 10 %** - toutes organisations syndicales confondues.

Le nombre de syndiqués à la CGT représente moins de 3 %. Les écarts entre les régions varient de **1,6% à 5%**. Enfin, l'essentiel des adhérents relève de la Fonction Publique et du secteur public : **près de 60%** ; une syndicalisation encore fortement concentrée sur les salariés à emploi stable dans de grandes entreprises ou services publics, couverts par des garanties collectives alors que plus de **60% des salariés** travaillent dans des PME, PMI et TPE.

La syndicalisation

- En France: **90% des salariés ne sont pas syndiqués.**
- **60% des salariés sont dans des PME-PMI et TPE.**
- **Les syndiqués CGT représentent 3% des salariés.**
- **60% sont salariés du secteur public.**

8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN

Pourtant, des potentialités réelles existent pour répondre aux aspirations qui s'expriment, favoriser l'intervention immédiate et durable de tous les salariés dans les décisions concernant leurs conditions de travail et de vie.

Concernant notre Fédération, quelques éléments livrés à la réflexion :

Notre stratégie d'aller à la rencontre des salariés a favorisé une multitude d'initiatives de parrainages qui a connu son point d'orgue durant notre dernière campagne des élections professionnelles : de nombreuses bases et syndicats ont été créés ; des listes CGT ont été déposées avec des salariés non syndiqués, les personnels ont par leur vote souvent placé la CGT 1ère organisation syndicale avec un taux de participation supérieur à la moyenne nationale.

Des potentialités de renforcement résultent aussi de ce que l'image de la CGT se transforme : elle est perçue comme "plus ouverte", confrontant ses idées aux autres points de vue, forte de propositions. Elle garde aussi ses atouts sur lesquels nous pouvons nous appuyer en permanence : la combativité, la présence, la disponibilité, la démocratie. Le sondage CSA annuel réalisé par la CGT le confirme.

L'idée de se syndiquer progresse : **45%** pour l'ensemble des salariés, **51%** parmi ceux du secteur public.

Comment concrétiser l'idée émise de se rassembler, de se syndiquer ?

N'avons nous pas à pousser les feux sur la nature des rapports que nous entretenons avec les salariés, sur la façon dont nous les écoutons, mettons en débat nos analyses et propositions, sur la perception qu'ils ont des organisations syndicales en général, de la CGT en particulier ? En construisant ensemble des réponses à ces questions, et d'autres, nous pourrons porter, la syndicalisation à la hauteur de nos ambitions.

1.2 –Proximité et politique financière



" Syndicalisation, solidarité, redéploiement " tel était le titre de la partie du rapport d'activité consacrée à la politique et gestion financière de

notre précédent congrès, il est toujours d'actualité pour ce VIII congrès. Les décisions portées par la direction fédérale y font référence. A ces objectifs s'ajoute celui de conquérir des droits syndicaux nouveaux pour les salariés et leurs organisations syndicales.

Ces axes ont constitué le fil conducteur des décisions prises. Elles ont trouvé plusieurs traductions financières dont :

- la poursuite de la baisse de la cotisation fédérale avec l'objectif de laisser plus de moyens dans les syndicats pour développer une activité de proximité dans les territoires où vivent ou travaillent les salariés. Entre 2002 et 2004, les syndicats disposent du fait de la baisse du montant de la cotisation fédérale de plus d'argent : **plus de 154 000 euros**.

- L'incitation à la suppression des cotisations des syndicats aux outils de coordination là où elles existent encore dans les départements. Si la suppression de cette cotisation a été une décision votée par les syndicats en congrès adossée à une réflexion sur l'évolution du rôle de ces nécessaires outils de coordination, sa mise en œuvre doit résulter de débats dans les syndicats à qui revient la décision. Par ailleurs, supprimer une cotisation ne s'oppose pas, bien au contraire, à une démarche de mise en commun des moyens des syndicats, à l'organisation d'initiatives auprès des employeurs, des centres de gestion pour conquérir des droits syndicaux dont des moyens financiers, à l'impulsion et l'organisation d'initiatives financières auprès des salariés afin de réunir les financements nécessaires pour atteindre des objectifs collectivement décidés.

- L'intégration dans la cotisation reversée par les syndicats d'une part clairement identifiée reversée au Fond National Fédéral, fond de solidarité qui participe au développement de la CGT et de son activité sur l'ensemble du territoire. Le FNF a participé à hauteur de **558 256 euros** à l'activité déployée dans les départements et régions.

- La suppression d'une participation de **107 euros** par département aux frais de réunion du Conseil national fédéral décidée lors du précédent mandat a été maintenue
- La suppression du mandat de délégué au congrès, elle aussi décidée lors du précédent mandat a été maintenue. Une part de notre cotisation, reversée par les syndicats, est consacrée au financement de ce congrès : chaque adhérent, qu'il soit d'un "petit" ou d'un "gros" syndicat, participe à égalité à l'exercice de la démocratie.

Les objectifs poursuivis par la baisse de la cotisation fédérale et le redéploiement ainsi réalisés ont ils été atteints ?

La mise en commun souhaitée, dans notre fédération, dans la CGT, a t-elle été effective dans tous les territoires pour favoriser le parrainage de collectivi-

tés et d'entreprises où n'existent pas d'organisations syndicales, pour permettre aux salariés de construire leurs revendications et décider des initiatives à engager pour les faire aboutir ?

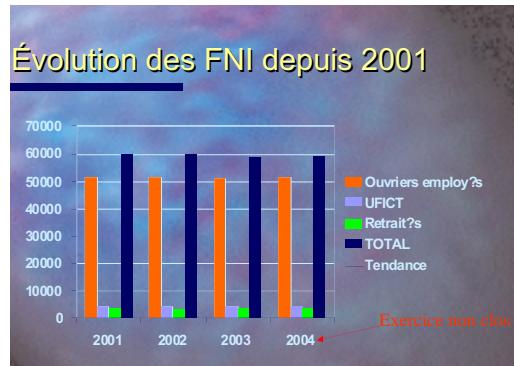
Notre Fédération est, en nombre d'adhérents actifs, une des premières organisations de la CGT. Près de 60 000 adhérents, c'est une force. Nous disposons de droits syndicaux pas toujours tous utilisés. Les syndicats ont plus de moyens financiers.

J'y insiste, notre fédération, du secteur public, compte parmi celles qui disposent encore de droits syndicaux. Ces droits nous permettent des détachements partiels ou totaux pour animer et participer à l'activité revendicative. Des droits existent aussi liés à la création d'un syndicat dans une collectivité. Ainsi, les élus dans les instances de direction ont des droits spécifiques. Dans le secteur privé, les droits sont quasi inexistant sauf dans les grandes entreprises où les rapports de force ont permis d'en conquérir. Mais dans la plupart des PME/PMI et TPE, il n'existe aucun droit résultant de la création d'une section ou d'un syndicat. Leurs seuls droits disponibles sont ceux des délégués syndicaux et éventuellement des délégués des personnels : leur nombre d'heures de délégation rémunérées oscillent entre 10h et 20 h maximum par mois suivant leurs responsabilités syndicale ! Cette petite comparaison doit nous faire réfléchir sur la solidarité à mettre en œuvre pour que tous les salariés puissent s'organiser collectivement en créant leur syndicat. Et comme l'union fait la force, plus nous serons nombreux dans le public et dans le privé, plus nous nous donnerons les moyens de gagner ensemble de nouveaux droits.

N'avons nous pas une responsabilité particulière dans la conquête de droits sociaux pour tous les salariés ?

Quelques chiffres dans le débat : l'évolution de notre état d'organisation

- 705 salariés nous ont rejoint en 2001 portant à 60 047 le nombre d'adhérents soit l'objectif qu'on s'était fixés ;



- 9 155 adhérents de plus depuis 1994 soit un plus de 19%.

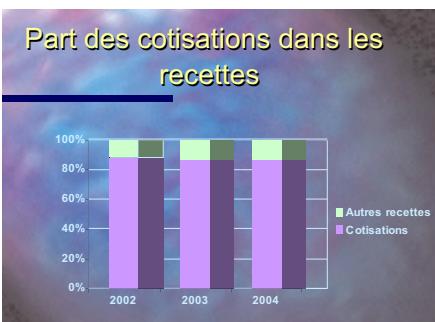
En clair, une progression régulière du nombre de nouveaux adhérents. Derrière ces chiffres, il y a des femmes et des hommes qui s'engagent, luttent, perçoivent l'intérêt pour eux mêmes, leurs collègues et l'ensemble des salariés de s'organiser solidairement pour gagner des droits. Ce résultat, nous avons à le valoriser auprès des syndiqués dont l'engagement est primordial, auprès des salariés.

Les solidarités se construisent sur le lieu de travail, dans la localité, le département, la région, la profession, aux niveaux national, européen, mondial. A chaque initiative pour favoriser, impulser des luttes solidaires, se pose la question des moyens dont disposent les salariés et leurs organisations syndicales : parmi ces moyens les financements disponibles.

1-3 : Nos ressources, leur gestion par les dépenses

1-3-1 Nos ressources

Elles résultent pour l'essentiel des cotisations des adhérent(e)s : **87 % en moyenne**



Entre 2001 et 2003 :

- le nombre de cotisations a globalement progressé de **5,60%** ;
- mais cette progression est de :
 - **3,20 %** pour les taux plein,
 - **17,78 %** pour les réduites et minimes.



Quelle réalité recouvre cette progression importante ?
Syndicalisation massive de salariés à faibles revenus ?

Difficultés à porter le débat sur le 1% primes comprises ?

Difficultés à débattre des moyens à réunir pour financer l'activité et les luttes ?

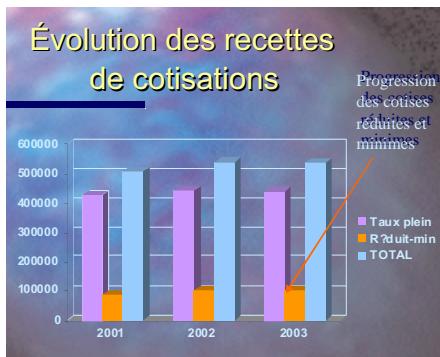
Cotisations des structures conduisant à un prélevement sur les syndicats supérieurs aux cotisations payées par les adhérents ?

Cette augmentation conjuguée aux conséquences du gel puis de la baisse de la cotisation reversée par les syndicats conduit à une diminution des recettes fédérales issues des cotisations

• moins 2,21% entre 2001-2003

- cette tendance s'est inversé pour la première fois en 2004 du à l'augmentation du nombres de cotisations reversées à la fédération par rapport à 2003 : +10%

Les autres ressources, qui restent cependant aléatoires, augmentent globalement depuis 2002.



1-3-2 : la gestion des ressources par les dépenses

Deux commissions exécutives sont consacrées à l'élaboration du budget prévisionnel. La première décide du montant de la cotisation et de sa répartition (Fédération-FNF), dessine les grandes orientations pour l'année. C'est aussi le moment privilégié d'une évaluation collective de la mise en œuvre des décisions prises l'année antérieure. Toutes les orientations font l'objet d'une traduction financière, soumise à l'avis de la seconde commission exécutive qui fait les choix, arrête le budget prévisionnel, fil conducteur de la gestion financière. Cette démarche permet une prise en compte collective des questions financières, du coût de ce que nous décidons, une élaboration à partir d'objectifs politiques collectivement débattus et décidés, des avancées dans la conception de notre activité, pas réduite mais transformée pour plus d'efficacité. Elle permet de s'interroger en permanence sur l'efficacité des dépenses engagées, sur l'utilisation des moyens dont nous disposons.

La solidarité prévaut dans la gestion des ressources de la Fédération. Toutes les recettes sont mises "dans un pot commun".

• Les dépenses

Si des compléments d'informations sont utiles, ne pas hésiter à les formuler, une réponse sera apportée à chacune des questions. C'est de l'utilisation des cotisations, des droits syndicaux, de notre patrimoine commun dont il est question. Il est donc légitime que la transparence la plus totale existe au niveau fédéral comme elle doit exister à chacun des niveaux de l'organisation.

Je soulignerai quelques points :

- Des travaux indispensables dans les locaux de la fédération ont été réalisés, avec des changements de mobilier et une modernisation des outils informatiques. Ces dépenses apparaissent dans achats/immobilisations.

- Les dépenses de communication représentent en moyenne 18 % du total. L'augmentation repose sur la parution régulière de nos publications.

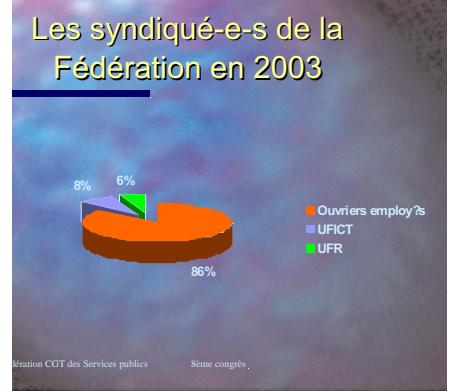
- Pour les 100 ans de la fédération et les 20 ans du Statut, un matériel spécifique et une exposition ont été réalisés avec la sortie d'un livre "talent public".

- L'activité internationale s'est considérablement développée, des échanges importants avec nos homologues étrangers ont eu lieu. Les solidarités construites sont à l'origine de multiples initiatives dont celle organisée durant ce congrès : le colloque sur l'eau. Ce mandat a été marqué par la décision prise par notre comité national fédéral de concrétiser notre adhésion à la ISP ().

- L'impulsion d'une activité revendicative diversifiée et cohérente avec la multiplicité de groupes de travail par filières, catégories ou thématiques pour poser des problématiques, formuler des propositions à débattre, enrichir avec les syndiqués et salariés. C'est la recherche d'une meilleure articulation et cohérence entre les délégations au CSFPT et CNFPT et d'un travail plus collectif dans la profession.

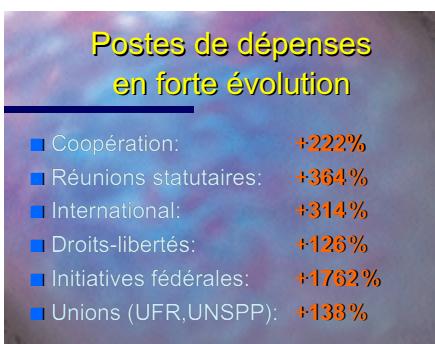
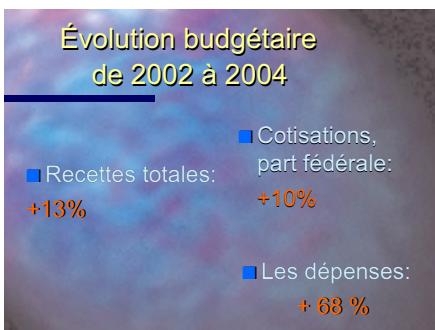
- Gérer c'est prévoir : chaque année, des provisions sont constituées pour l'organisation de nos congrès et conférences. Des provisions sont également réalisées pour les élections, les investissements.

Les syndiqué-e-s de la Fédération en 2003



8E CONGRES FÉDÉRAL - PERPIGNAN

1-4 : Notre situation financière



La photographie de la situation financière (au 02 2005 numéros 60 cf service public) illustre une situation financière stable :

- Des réserves fédérales
- Des provisions pour, outre nos congrès, être en capacité d'engager des dépenses extraordinaires
- Un capital immobilier
- Plus de dettes à la confédération
- Un plan de remboursement des dettes relatives à nos locaux à hauteur aujourd'hui de 51 492 euro pas an soit encore 20 mois. Il nous aura fallu 14 ans pour résorber la totalité des dettes induites par des erreurs de gestion ; un exemple dont nous nous serions certes bien passé mais qui conforte, là encore, tout l'intérêt d'intégrer pleinement à notre activité syndicale la dimension financière et ce à tous les niveaux de l'organisation.

Aujourd'hui, des moyens existent dans notre Fédération et nous saurons, tous ensemble, en conquérir de nouveaux pour atteindre les objectifs ambitieux que nous déciderons dans la Fédération, dans la CGT..



Le vote

Rapport financier : pour 38 592 voix (80,92%) contre 907 (1,90%), abstentions 8191 (17,18%)

RAPPORT DE LA COMMISSION DE CONTROLE FINANCIER par Régis Poirier



La nouvelle CFC élue au congrèsgrès

La C F C a la responsabilité de contrôler l'exactitude et la moralité des finances de la Fédération.

Ce Congrès de Perpignan est un moment privilégié et incontournable de la vie de notre Fédération.

Durant ce mandat la commission s'est réunie 18 fois, ce mandat a été marqué par le passage à l'euro, qui il faut bien le dire a alourdi la charge de travail au moment des conversions.

La C F C a participé à l'amélioration de la qualité de la vie syndicale en proposant une augmentation des remboursements et a procédé à des rappels des règles de vie syndicale pour tous dans un Guide (notamment la présentation de justificatifs, et autres fiches de frais).

Quand tout est clair et transparent, les interrogations sont levées et on peut faire des pas de géant pour la conquête de moyens supplémentaires.

La commission a donné son avis sur les devis des travaux concernant la réhabilitation des locaux fédéraux.

La C F C dans son rapport du 9 juin 2004 a interpellé la Fédération sur les problèmes de cotisations encaissées dans les syndicats et non reversées ou trop tardivement aux structures. Elle espère que la mise en place du Cogiciel et l'application de la 4ème résolution inciteront les syndicats à plus de rigueur dans la qualité de vie syndicale. A ce titre certains de ses membres ont participé au collectif Politique Financière qui a élaboré un module de formation.

La commission a contrôlé les comptes bancaires et la trésorerie jusqu'à fin 2004.

Nous tenons à remercier l'équipe administrative de la Fédération pour sa disponibilité ainsi que tous les camarades qui ont participé aux réunions de la C F C. Je profite de l'occasion qui m'est donnée au nom de la commission pour transmettre un grand bonjour à Martine et lui souhaiter une meilleure santé.

La C F C donne donc quitus à notre camarade Marie LE BIHAN responsable de la Politique Financière pour la gestion rigoureuse dont elle a fait preuve durant ce mandat.

Table ronde

“Quels services publics au service de quels besoins ?

Introduction d'Evelyne Boscheron, d'Alain Alphon-Layre, secrétaire régional et de Marc Bastide de la Fédération de la Métallurgie

Notre table ronde “quels services publics au service de quels besoins ?”, avec des camarades du privé – comme nous l'avons indiqué dans le déroulement du congrès – s'inscrit dans une approche plus large qui fait l'objet de notre première résolution : “pour un développement durable des territoires au service des peuples et de la planète”.

L'objet est extrêmement vaste. C'est pourquoi, nous vous proposons d'en échanger sur un aspect, celui de la relation public / privé / un territoire : celui de la région. D'où le choix de nos invités.

Comme nous l'indiquons dans notre première résolution, “au-delà de la mission sociale, ..., les services publics et parmi eux, le service public territorial assurent ou doivent assurer une mission économique apportant au travers de leurs politiques publiques, de leurs infrastructures, des services, des règles, une efficacité pour l'utilisation et la production de richesses”.

Les services publics et les entreprises du secteur public ont représenté un immense apport au développement et à la satisfaction des besoins économiques et sociaux : l'école, l'hôpital, l'énergie, le téléphone, les transports, et aussi pour ce qui nous concerne, Fonction publique territoriale : les politiques sociales ont permis d'engager des grands travaux d'équipements socio culturels et sportifs : le logement, les accueils des enfants (crèches, assistantes maternelles - , centres de loisirs, de vacances) - ce qui au passage permet de développer l'emploi féminin, des bibliothèques, des théâtres, des piscines, ect... L'ensemble de ces infrastructures et équipements, permettant de développer des services, des métiers, notamment féminins. Les services publics ont même joué un rôle déterminant dans la recherche et le développement des nouvelles technologies. Tout cela contribuant à réduire les inégalités, et permettant aux ouvriers et salariés d'accéder à des domaines desquels ils étaient jusque là exclus.

Les droits sociaux acquis dans le secteur et les

entreprises publics ont aussi été un facteur important de la promotion globale des droits sociaux en France.

Ainsi, l'affaiblissement du statut des agents publics tirerait vers le bas, dans son sillage, les droits des autres salariés.

Au centre du développement économique se trouve l'industrie. C'est en son sein que sont créées les richesses permettant la consommation et déterminant les moyens à affecter aux services publics.

Dans le même mouvement, c'est en grande partie en fonction du niveau et de la qualité de services publics que les entreprises s'installeront sur un territoire donné.

Les collectivités locales jouent un grand rôle par l'aménagement du territoire et avec leurs nouvelles compétences : Cela passe par les services d'activités économiques, l'aménagement de zones pour l'accueil d'entreprises, les aides aux entreprises...

Les territoires ont besoin d'appuis et de coopéra-

Or, à Paris comme à Bruxelles, l'approche de la gouvernance reste marquée par les logiques de marché et principalement, par la règle de rentabilité.

Il existe donc un lien intime entre la volonté du gouvernement Raffarin d'accélérer les privatisations, d'étendre leur champ, d'attaquer les statuts publics; et la démarche patronale du Medef de la "refondation sociale".

Il existe donc un lien tout aussi intime entre la casse des services publics et la casse industrielle. Les services publics, et parmi eux les territoriaux, constituent un immense patchwork multicolore et multiforme d'expression et de construction de la solidarité. Bien au-delà de nos frontières avec par exemple les jumelages, les projets jeunes, les coopérations décentralisées...

Le patronat et ce gouvernement portent une énorme responsabilité sur la détérioration de la situation économique.

On peut y ajouter les décideurs des collectivités territoriales qui, à la place d'investir (construction de logements, d'équipements publics, ect...) préfèrent accélérer le remboursement de leur dette, alimentant ainsi d'autant les marchés financiers, ou créant des excédents budgétaires. Or, la dépense publique locale intéresse l'ensemble des acteurs économiques, en France et en Europe. Les seules collectivités locales françaises représentent un marché de 100 milliards d'euros en 2004, soit près de 7% du PIB.



tions, de solidarités renforcées pour se développer. En ce sens, la décentralisation doit être au service d'une stratégie de plein emploi solidaire et de développement durable.

Décentraliser, ce doit être une opportunité pour conquérir une efficacité nouvelle des services publics, pour développer l'économie et la démocratie.

Les politiques publiques locales – communales, départementales et régionales – ne doivent-elles donc pas être elles aussi réorientées résolument vers plus de moyens pour dynamiser la politique industrielle ? De même, les entreprises ne doivent-elles pas avoir un rôle social, en participant aux modes d'accueil des enfants, en favorisant la pratique du sport, de la culture, en contribuant au développement du patrimoine social comme le logement ?

Résolution n°1

Présentation Evelyne Boscheron

La première résolution aborde les enjeux liés aux champs professionnels relevant de notre champ fédéral. Parmi eux : la fonction publique territoriale, le logement social et l'eau.

S'il est primordial de notre point de vue de développer des services publics territoriaux du local au mondial au service des populations, le Medef et ce gouvernement se trouvent dans une tout autre logique qui tend, elle, à casser les services publics pour mieux répondre aux attentes du capital.

Comme l'indique notre résolution page 7 : "A l'échelon européen, comme à l'échelle planétaire, la même logique est à l'œuvre qui tente d'imposer des dictats en terme de marché et de concurrence" comme règles uniques pour organiser la vie de nos

concitoyens". Sans avoir voulu anticiper sur notre débat sur la constitution européenne, nous notions dès les premières rédactions, toujours page 7, que deux conceptions s'affrontaient, dont l'une portée par la commission européenne et la majorité du parlement européen tendant à lever tous les obstacles au libre jeu de la concurrence, produisant ainsi des documents comme le livre vert sur les partenariats public-privé ou la directive "marché intérieur" dite Bolkenstein, ou le projet de traité constitutionnel fortement imprégné de cette conception.

Au plan mondial, cela s'appelle l'AGCS (accord général sur le commerce des services), orchestré par l'Organisation mondiale du commerce. Accord dans lequel nous exigeons entre autres que l'eau soit exclue des négociations.

C'est pour faire face à cela, en se regroupant, que nous prenons appui sur la fédération syndicale européenne des services publics et l'Internationale des services publics. Une meilleure appropriation des enjeux à ces niveaux dans notre démarche revendicative est à mieux travailler, disons-nous dans nos décisions proposées au congrès.



Gageons que la très grande énergie menée ici ou là sur les questions européennes participera à un très grand rassemblement à Bruxelles le 19 mars.

Notre première résolution propose des objectifs ambitieux. Comme celui de porter à connaissance nos propositions sur le logement social ou celui de la construction d'un service public national de l'eau pour laquelle nous avons choisi d'y consacrer un moment important, je vous le rappelle, avec notre colloque international à 16H30. Appropriation, convergence, impulsion, proposition.... Autant de moyens pour y parvenir. C'est ce sur quoi nous aurons à nous prononcer, à partir du contenu du chapitre "le 8ème congrès décide", page 8.

Mais avant cela, place au débat.

Vote

Nombre d'inscrits : 48504

Nombre de suffrage exprimés : 47906

Pour : 42983 (89,72%)

Contre : 1834 (3,83%)

Abstention : 3089 (6,45%)

Contributions au débat

DOMARD Anita Petite Enfance 75- Service Public

La Petite Enfance, une majorité 97% sont sous payées ou le surendettement est très important. Malgré un maire de gauche qui a voulu remettre en cause les 100 % de personnels qualifiés, les ASEP, la CGT avec les personnels et les usagers ont fait échec à ce projet. La création d'une nouvelle direction DFPE sans budget supplémentaire, ni effectif supplémentaire était envisagé. Notre syndicat entend être vigilant à la défense des Services Publics. Autre inquiétude,

la mise en place de la prestation de service unique = accueil des enfants à l'heure, pour l'instant Paris n'est pas encore concerné et notre syndicat entend se battre pour reconnaître l'enfant comme une personne et non comme du matériel. L'enfant doit être au cœur de la défense du Service Public, celui-ci étant l'avenir de la France.

Les personnels en votant le 15 et 16 février 2005 nous ont conforté avec plus de 7 % de voix supplémentaires dans la défense des Services Publics Petite Enfance.

JALLAT Thierry Montluçon Allier

Je suis un syndiqué et je tente tous les jours de travailler au mieux de mes moyens pour faire avancer les idées de la CGT auprès de mes collègues sympathisants ou pas, syndiqués ou pas.

Je suis également très impliqué dans le plan de syndicalisation qui j'en suis persuadé est primordial pour l'avenir de nos luttes. Mais je ne comprends pas certains camarades qui aujourd'hui dénoncent le mode de fonctionnement, le

contenu des résolutions qui me semblent pourtant très claires. Il suffit pour cela de lire attentivement les textes et surtout de ne pas faire de parano. Mais que cherchent-ils ?

Il n'existe qu'une seule CGT celle que nous défendons tous et qu'il faut faire vivre tous les jours, au lieu de s'essouffler sur un contenu de résolution.

GIRE Régis Lyon 69

La culture, grande absente des résolutions

8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN

Nous pensons que la culture est singulièrement absente des résolutions et notamment de la première, ce qui nous semble inquiétant au regard de l'histoire de la CGT d'une part, et de l'importance des enjeux d'autre part.

Aucune illusion au long et douloureux conflit des intermittents pourtant toujours en recherche de solutions alors qu'on ne cesse de parler de convergence des luttes !

Suite à l'amendement déposé par notre syndicat (et soit disant intégré à la résolution 1) la mention accès à la culture a simplement été ajoutée à la liste des besoins devant être satisfait par les Services Publics. C'est extrêmement réducteur et partiel. La problématique de la culture ne peut pas être réduite à un "besoin" ou à son accès pour tous. Ce n'est pas comme cela qu'on luttera efficacement contre la dérive marchande qui gangrène la culture aujourd'hui et contre l'absence de politiques culturelles publiques dignes de ce nom.

BECHUT François CG (91) **Accès des démunis aux Services Publics**

Les personnes les plus démunies (RMI, fin de droits Assedic, minima sociaux, intérimaires, emplois précaires, travailleurs pauvres...) ont déjà les pires difficultés d'accéder aux Services Publics de première nécessité tels que : le logement, l'électricité, l'eau, la santé, l'éducation, etc...

Aussi, les syndicats, et notamment la CGT, ont aussi leur part à prendre pour influencer les décideurs politiques à tous les niveaux pour permettre l'accès du service public pour tous !

L'AGCS conduit à un véritable démantèlement des Services Publics, où seule la logique de profit et de rentabilité compte !

Et pour faire la boucle, j'estime que la culture n'est pas non plus un simple bien de consommation, mais qu'elle est indispensable et que nous pouvons la considérer aussi comme un service public de première nécessité. L'accès à la culture permet aux citoyens les plus démunis d'accéder aux "armes" nécessaires pour

être en capacité d'impulser d'autres choix de société.

CONSTANTINI M- Claude **La Seyne sur Mer (83)** **Logement social**

Le syndicat CGT de l'OPHLM a été créé en 2001. Malgré une histoire difficile, il a su s'imposer car depuis 4 ans le travail fait l'a rendu crédible au sein du personnel et c'est dans les doutes, les peurs et l'enthousiasme que nous nous sommes construits. Beaucoup de combats ont été gagnés 16 emplois jeunes ont été organisés et notre responsabilité est d'autant plus grande aujourd'hui, car nous savons le logement social en danger.

Tous les jours, nous côtoyons la souffrance des locataires appelés par la direction " clients ". Aujourd'hui le dossier prôné par l'Office Municipal HLM est la transformation du locataire en client sans que ce dernier comprenne les conséquences que cela va entraîner pour lui et les futurs usagers. C'est pourquoi afin de sensibiliser les esprits la CSD du Var organise le 22 mars 2005 une table ronde élus/préfecture/association de locataires et syndicat.

CLERET Mathilde **SEVRAN (93)**

Mon intervention porte sur la privatisation de services municipaux. Je travaille dans le 93, à Sevran, dans un centre social. Dans ces quartiers dits " sensibles ", les besoins en services publics sont importants et le divorce de la population avec les institutions exige une présence active de la municipalité. Dans ce contexte, un processus de privatisation de la structure a été engagé. En trois ans, le centre a peu à peu été vidé de son contenu : diminution et précarité du personnel (15 contractuels sur 18), disparition d'activités. Le syndicat mène une lutte pour le statut municipal du centre avec titularisation de tous les agents et pour la construction d'un projet social avec les habitants et les agents : pétitions, affichage, assemblées générales.

Mais, il n'est pas facile de mobiliser

les agents sur cette question : le personnel du centre social ne voit plus la différence entre public et privé : titulaires, ils seront mis à disposition de la structure privée, contractuels, ils changeront d'employeur. La CGT a un rôle important à jouer vis-à-vis de l'employeur public et des agents pour rappeler la spécificité du Service Public, et la prééminence de sa qualité sur la rentabilité. Quant aux agents des autres services municipaux relevant des "compétences obligatoires" d'une municipalité, ne sont pas à l'abri de la privatisation, leur solidarité est indispensable à la défense de nos collectivités.

GHERSA Malik UFICT Le Havre (76)

Conformément à la conception d'une politique publique de l'eau que nous défendons avec ardeur, animés par la profonde conviction de l'eau en tant que bien public vital et mondial, je m'étonne de voir en page 3 du quotidien du 8ème Congrès (n°1) une publicité de la Générale des Eaux et VEOLIAE. Soyons cohérents, même si les besoins de financement des diverses publications sont nécessaires gardons une certaine déontologie en matière de sponsoring.

GAST jean François CG 13 **Public/Privé 50 milliards à privatiser**

Hier j'ai interpellé le Congrès et la direction de la fédération sur la crédibilité de la promotion de service et de l'emploi public face à la situation économique et sociale pour aujourd'hui et demain (CEE). Dans un journal "le Monde" de ce jour qui annonce " 50 milliards à privatiser "; 20 entreprises publiques d'Europe dont 7 françaises (Energie, Télécommunication, Services Postaux, transport, Aéronautique, Autoroutes) représentant 3/5 de ces 50 milliards qui vont être affectés aux spéculateurs. De quels emplois et de quels emplois publics parle-t-on ?

DUMONT Didier Eaux **Paris 75**

Je suis intervenu ce matin au nom

de plusieurs syndicats et de membres du collectif Eau fédéral. Signataire pour déposer une motion demandant le remplacement intégral du texte intitulé "La preuve par l'eau" le texte contenu dans la motion élaborée par des membres des collectivités territoriales dans le collectif "eau fédéral".

Je demande que ce texte soit soumis au vote des délégués du Congrès car selon les statuts ils sont souverains et peuvent donc s'exprimer sur leur propre opinion vis-à-vis du texte qui est proposé.

LAURENT Gérard ICTAM **Pierrefitte 93** **Intercommunalité**

Je partirai de la décision mise au vote de la première résolution de récupérer de l'intercommunalité, de l'égalité d'accès. La coopération intercommunale existe depuis longtemps au travers de différentes formes : SIVU, SIVOM etc... Cela permet le développement des collectivités locales en efficacité, en technicité tout en se modernisant. Même s'il y avait des conflits d'intérêts, les populations ont pu bénéficier d'équipements et de services. Aujourd'hui les communautés de communes et d'agglomérations n'ont pas la même finalité. Elles ont pour objectifs au travers de structures juridiques EPIC d'organiser économiquement le territoire avec des "économie d'échelles", les assemblées qui dirigent ces EPIC sont nommées par leurs pairs au second degré ; on parle aujourd'hui d'élire ces "supers élus" au suffrage universel direct. Proximité avec les usagers ? Dégradation du service rendu sur Plaine Commune les usagers ont exprimé leur mécontentement. Manque de démocratie dans les transferts. La CGT propose des négociations. Après 3 ans, avec de nouveau transfert de la lecture publique, de l'habitat et l'urbanisme on est en demande d'une réelle concertation. Se pose alors le sens donné à ces nouveaux territoriales/300 000 habitants, 8 communes. Vivier économique oui mais transfert de la TP à l'EPIC privant les communes de décisions stratégiques. Certains transferts se sont



faits avec un manque de moyens. Se pose également les modes de gestion apparentés à ceux du privé avec une organisation syndicale affaiblie. Proposition : s'organiser de manière urgente dans les CSD en collectif composé des syndicats de la communauté et des villes la composant.

SANTIN Mario SDIS 51 Privatisation des secours à victimes (sapeur-pompier)

Il existe un projet d'accord service départemental d'incendie et de secours (SDIS)-Service d'aide médicale d'urgence (SAMU) ambulance privée commanditée par le gouvernement afin de rentabiliser la détresse vitale des citoyens. Ce processus dangereux n'a qu'un but, développer un marché juteux et de ce fait délester les sapeurs pompiers de leurs missions. Aujourd'hui la survie d'un individu peut devenir lucrative. Nous ne pouvons tolérer qu'un enfant blessé dans un établissement scolaire ou qu'une personne âgée chutant en faisant ses courses, soit pris en charge par des entreprises d'ambulances privées avec des salariés en nombres insuffisants et sous payés. Il est nécessaire de le faire savoir à l'ensemble de la population, de créer des débats qui permettraient de mettre au panier cette dangereuse dérive. Il faut interdire l'entrée du capitalisme dans un secteur où toute erreur peut être fatale. Il est nécessaire que les CSD interpellent les SDIS de leur département afin de mettre en place un plan d'action sur ce sujet.

MEUDIC Christian 22 Eau et Environnement. Statut

La collecte des ordures ménagères est dans le service Eau et Environnement de Communauté de Communes de GIMPANG et comme tous les services de collecte de Côte d'Armor nous sommes dans le service public. Au niveau départemental on rencontre des disparités énormes entre agents de collecte, certains conducteurs, d'autres agents d'entretien, et dans ma collectivité nous sommes agents de salubrité ce qui est statutaire (service actif). Notre devoir est de faire respecter le statut en rappelant la pénibilité de ce service. Notre déroulement de carrière est à l'avancement d'échelon minimum et le grade statutaire (jusqu'au quotas) mon régime indemnitaire est en IEMP de 157 euros.

Aujourd'hui, les collectivités du département mettent l'IAT en place avec ce que cela entraîne la fameuse "manière de servir" la prime à la sale gueule. Il rappelle à quoi correspond l'octroi du régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale pour une parité avec la Fonction Publique d'Etat !! Et si nous avons des devoirs, il est temps de faire respecter nos droits !!

SIMON Erik Cherbourg Octeville (50)

Comme le dit le bandeau de la Fédération "Le service public c'est

un bien Public" et justement il faut faire partager cette devise avec les usagers. Tordre le cou à ceux qui ne voient que ce qui ne marche pas ou mal dans le Service Public. C'est pourquoi les territoriaux de Cherbourg Octeville avec le collectif Service Public de l'Union locale prépare la tenue d'un forum du Service Public expliquant la nécessité, le besoin, le savoir faire des fonctionnaires et autres. Pour la partie territoriale nous voulons la mettre en avant de la façon suivante "une semaine avec la territoriale" d'une famille type du lundi au dimanche soir.

Pour ainsi expliquer et démontrer aux usagers que leurs impôts sont utilisés pour leur bien être. N'oublions pas les convergences. Les salariés de la territoriale sont dépendants des salariés du privé. Les impôts locaux sont la principale source de revenus de nos collectivités et sans eux plus de Service Public.

ROSSIGNOL Evelyne ICT 37

Concernant la résolution n° 1 les territoriaux de Tours auraient souhaité de la direction fédérale des positions plus fermes et plus engagées plutôt que ce qui peut paraître être un catalogue de bonnes intentions.

Nous savons que la mobilisation ne se décrète pas, mais face à la véritable guerre idéologique à laquelle les salariés sont confrontés, les syndiqués ont toujours besoin de mes-

sages forts pour animer l'action collective.

HOSPITAL Florence Pierre Bénite (69) LA SANTE

Les services publics de qualité et nous dirons "santé des services publics" que souhaite le gouvernement, les employeurs sur cette question ?

Peut on gérer les services publics comme on gère une entreprise. Nous répondons à cette question : OUI à plus d'emplois, oui à plus de formation pour tous, et oui au maintien des emplois qualifiés et de qualité dans la fonction publique. Non au démantèlement des SP, non au glissement des tâches, non à la polyvalence imposée, non aux politiques de rendement et de management, non à un SP boiteux et ralenti sans moyen.

Je finirai par : en dépendent tous nos services publics et tout simplement le maintien tout court de nos services publics. !

CARTAYRADE Daniel UL balagne Hte Corse Menace sur les divers SP

Etat des lieux lamentable des SP en Corse entre une région laboratoire pour une décentralisation plus poussée sur le continent, le démantèlement de la SNCM poussée par le gouvernement le STC et certains élus locaux complices, le démantèlement des DDE à la région avec un hiver très rigoureux cette année et des villages isolés, sans électricité, sans téléphone.

Le pompon étant détenu par la direction régionale d'EDF claironnant en automne sur le haut niveau de production électrique Corse, alors que la réalité c'était un turbinage des 2 barrages de Tolla près d'Ajaccio et de Calacuccia en sachant qu'en dehors des barrages Hydro-électriques, la Corse dispose seulement de 2 centrales au fuel à Bastia et Ajaccio et un câble reliant la Corse et la Sardaigne. Résultat depuis 15 jours la Corse consomme 500 mégawatts / jour alors qu'elle n'en produit que 400, résultat des coupures tournantes de la part de la Direction. Toutes les 3 h entre 45

8E CONGRES FEDERAL - PERPIGNAN

minutes et 1 h 30 ou plus, un scandale très inquiétant sur fond de silence assourdissant des élus locaux, seules les organisations syndicales s'élevant contre cet état de fait. Les corses seraient-ils devenus des sous citoyens de la république ?

JANSEN Dan (35)

Nous devons nous demander où vont et que deviennent les aides publiques ? Que dire de ces entreprises qui ferment en laissant des milliers de salariés sur le carreau. Ces aides publiques, il devrait être élémentaire et obligatoire qu'elles soient au minimum contrôlées et encore que dire de leurs existences. Récupère-t-on ces aides lorsqu'une entreprise ferme Non ! et pourtant cet argent c'est le nôtre alors qu'elles le rendent, point barre !

Au niveau du public et du privé les convergences entre les uns et les autres doivent se concrétiser. Tout le monde se doit d'être conscient que le prix de la baguette est le même pour tout le monde et qu'il n'y a pas d'un côté lorsqu'on fait ses courses un chariot de fonctionnaire et un chariot du privé. L'unité se fait sur la fiche de paie quand un salarié du privé gagne 1000 euros et un agent d'entretien gagne 1000 euros, les difficultés quotidiennes sont les mêmes !

Quant à la disparition des métiers où elle existe et elle s'aggrave, le cas des maçons paveurs est révélateur à Rennes et ailleurs, alors que ces métiers sont utiles et qui n'ont pas vocation à être rentables.

COLOMBIER Emmanuel (77)

Depuis 1997, il existe une filière animation dans la FPT. Des gens se sont battus pour qu'elle existe aujourd'hui afin que le métier d'animateur socio-culturel soit reconnu. Comment se fait-il que la filière animation ne soit pas mentionnée, n'existe pas sur le site CGT des territoriaux. Les fonctionnaires ont surtout en ces temps-ci un besoin de reconnaissance. Sur la page d'accueil du site sp.territoriaux.fr, la filière animation n'existe pas ! Il faudrait remédier rapidement à cet état de fait. Merci



CORNU Pierre (84)

Au nom des syndicats de la FPT du Vaucluse, nous ne pouvons que l'approuver. Toutefois, nous déplorons le caractère trop général de ces décisions et souhaitons que l'ensemble de la fédération et des syndicats qui la composent, constituent au plus vite des groupes de travail nationaux et régionaux afin de donner un sens concret, visible par tous sur l'ensemble de ces décisions. Par exemple :

Comment évaluer les besoins des citoyens sans impulser dans le même temps un travail syndical auprès des usagers les plus proches de nous et qui se sont regroupés dans les UL et UD.

Comment lier cette évaluation et les revendications qui en découlent au plan confédéral de renforcement ? Les syndiqués CGT TX de nos petites collectivités ont besoin de bien comprendre tous les enjeux y compris intercommunaux et européens pour relier ces décisions aux difficultés quotidiennes qu'ils rencontrent dans leurs collectivités, aussi petites soient-elles. Sinon, ces décisions resteront le travail de quelques uns, vécus comme des

élites syndicales, et trop souvent à ce titre, injustement critiqués.

CACAREIGT Bruno (64)

L'intitulé de la résolution n°1 est "Evolution des services publics". S'il ne s'agissait que d'évolution, quel bonheur ! Alors n'oublions pas que cette évolution nous devons l'entendre, surtout dans le sens d'une reconquête. Pour reprendre l'intervention de Maïté Lassalle disant, que c'est au citoyen que le fonctionnaire doit rendre des comptes,

j'ajouterais donc que les services publics sont l'affaire des concitoyens. Dans notre démarche de syndicaliste, il ne doit pas avoir les fonctionnaires d'un côté et les usagers de l'autre. Par exemple pour le logement et l'eau, les syndiqués CGT ne doivent plus se contenter que de revendications en interne ou même de luttes regroupant l'ensemble des services publics. Mais aller plus loin. Plus loin c'est-à-dire que le syndiqué CGT qui prépare ses luttes, qui organise ses luttes doit le faire avec l'ensemble des citoyens. Le militant CGT a alors de ce point de vue une attitude citoyenne et construira une société

avec l'ensemble des concitoyens. Et c'est ainsi que nous pouvons parler de "développement durable" donc d'avenir.

LAVILLE Hélène

Bordeaux 33

Résolution 1 page 6

En Europe et dans le monde

Proposition pour une Europe de progrès social qui apporte des réponses aux besoins humains.

1- Mettre la suppression du chômage au cœur du "modèle social européen". Développer dans toute l'Europe une "sécu" pour l'emploi et la formation.

2- Rigoureuse réglementation européenne du travail précaire, des licenciements collectifs et des délocalisations.

3- Faire du développement des services publics à la française un principe inscrit dans le traité Européen.

4- Abandonner "le pacte de stabilité" et organiser la relance concertée des dépenses publiques et sociales.

(p.3) Droit aux quels doivent prétendre l'ensemble dans un environnement sain et agréable, un emploi pour tous.

DURANTON Ludovic

Grigny (69)

J'ai plaisir à découvrir dans mon premier Congrès que la CGT se préoccupe du développement durable avec comme revendication la sauvegarde de l'eau à l'échelle mondiale.

Mais n'oublions pas la lutte contre les OGM qui sont un danger irréversible tant dans le domaine de la faune que de la flore. En effet, on sait que si un saumon d'élevage modifié génétiquement était lâché dans la nature, vu que les femelles choisissent les mâles les plus gros pour se reproduire et que ces derniers sont bien plus imposants que les saumons sains, les modifications des saumons de souche naturelle seraient rapides.

Il est important de préserver la qualité de nutrition des générations futures en s'opposant aux multinationales qui ne cessent de modifier nos élevages et nos cultures sans

mesurer les risques à long terme. A quand les poulets à quatre cuisses ?

ROUX Didier (Gard)

Sur le 1er engagement : dans mon syndicat, ce premier objectif a été l'occasion de réfléchir à la possibilité d'informer régulièrement les Comités de Quartiers de la Ville (structures anciennes et très développées à Nîmes) de l'état de nos services, de la réalité des moyens humains et matériels mis à leur disposition. D'engager un échange sur les besoins divers des populations largement exprimés par les Comités de Quartier aux seuls élus, sporadiquement. Chez nous ICT cette opportunité, cette légitimité permettrait de nous donner un nouvel espoir de liberté par notre syndicalisme de Service Public. D'affronter les cloisonnements qui nous sont imposés par la Direction Générale.

DUMONT Didier eaux (75)

Je me suis inscrit dans le cadre des débats sur quel Service Public, qui sont aussi les thèmes de résolution 1. Notre syndicat des eaux de la ville de Paris est partie prenante et participe aux actions pour la défense des Services Publics. Nous tenons à éveiller l'attention des délégués sur les mots placés dans les textes aux côtés de certaines revendications. Si

mon syndicat dit "OUI" au Service Public, "OUI" à la défense et au renforcement du statut public, nous disons "NON" aux secteurs de mission public et "NON" au statut du salarié tel qu'il nous est présenté aujourd'hui. Ils représentent la casse des conventions collectives. Pour les personnels des sociétés privées effectuant aujourd'hui des tâches de mission publique.

COLLIARD Masson Max Gorisse Denis du 07

L'intercommunalité a été abordée en terme politique (p.6) ; les décideurs sont très loin des citoyens ! Dans un département comme l'Ardèche où pour l'instant on ne parle que de communautés de communes, ne doit-on pas développer une intercommunalité syndicale avec une mutualisation des moyens et l'application des résolutions adoptées aux divers congrès précédents (suivi de la FD).

L'idée d'un syndicat "mère" gros syndicat ou syndicat tout cours dans le regroupement des communes environnantes (quel statut syndical ?). Comment prendre en compte et donner des pistes aux différentes structures de la CGT pour appréhender ces nouvelles formes de renforcement syndical. Avec l'arrivée des ATOS et certains personnels de la DDE. Y a-t-il des pistes de

réflexion pour l'intégration syndicale de ces personnels dans la FTP ?

ROCH Alain

Antibes, Biot, Valbonne, Valauris et Casa 06

Il faut impérativement expliquer Europe et destruction du service public Fonctionnaire
En 2007 : élection DP CE à France Télécom.

La situation des agents de l'Etat et de la perte du titre 2 pour le 3. EDF demain avec la liberté d'entreprendre et la fin du monopole. Après les communautés de communes l'Europe finance les métropolitains. Il faut sans tarder s'en saisir.



Synthèse des débats de la 1ère résolution "évolution des services publics"

1) En France

L'ensemble des interventions dénoncent les attaques sur les services publics. Aujourd'hui, les usagers commencent à en faire les frais et s'aperçoivent des incidences néfastes. Une déléguée Corse explique comment suite aux dernières intempéries qui ont frappé l'Île, ceux-ci ont été complètement désorganisés, les services publics n'ayant plus les moyens de faire face, les usagers ont été les premiers touchés. La défense et le développement des services publics doivent être de l'avis de plusieurs intervenants, l'affaire des fonctionnaires, mais également des usagers-citoyens. Ces derniers doivent avoir leur mot à dire dans la gestion des services publics.

Plusieurs camarades abordent l'intercommunalité pour dénoncer les conséquences des lois Pasqua, Chevénement et Voynet qui contrairement à la première phase d'intercommunalité dans les années 1980, créent des structures de manière souvent antidémocratiques, dont les pôles de décisions sont éloignés des citoyens.

Les usagers contestent à juste titre le service public rendu dans de telles conditions.

Plusieurs congressistes estiment que le contenu de la résolution n'est pas mobilisateur.

Concernant le logement social, plusieurs camarades relatent son évolution due à la transformation des OPHLM en OPAC. Dans ce cas de figure, les locataires deviennent des clients. Ces derniers ne perçoivent pas, malgré les campagnes de la CGT, les incidences de telles modifications.

2) En Europe et dans le monde

Plusieurs interventions portent sur la question de l'eau et la nécessité que la CGT continue à demander l'exclusion de l'eau dans les négociations sur l'A.G.C.S.

Un intervenant fait part de son incompréhension quant à la revendication de la fédération sur le service national de l'eau et le statut du personnel relevant de ce service public.

Au-delà de l'eau, la nécessaire conquête de services publics en Europe et dans le monde, est réaffirmée par plusieurs congressistes.



Intervention de Marc Bastide, Membre du bureau de la FTM-CGT



Oui il est possible de réorienter la politique industrielle dans notre pays à partir des communes, des départements, de la région.

Pour cela il est important d'avoir quelques éléments pour la réflexion. Sur un concept qui est développé aujourd'hui de "l'inévitables déclin de l'industrie française".

Un concept qui se nourrit de milliers d'emplois supprimés, des fermetures d'usines et du développement des délocalisations et qui fait la joie des grands groupes et du MEDEF en nourrissant l'idée que seule la baisse des garanties collectives, la remise en cause des statuts, la poursuite des privatisations, les exonérations des charges, etc... seraient les solutions pour rendre la France attractive et favoriser la compétitivité des entreprises.

S'il est vrai qu'en vingt ans l'industrie a perdu 1.5 million d'emplois, les services liés aux activités des entreprises de l'industrie ont, eux, progressé de 1.7 million d'emplois depuis 1980 dont "énormément d'emplois industriels transférés dans les services et dans la précarité".

Sur le plan économique, la part de l'industrie dans la production des richesses nationales est stable depuis vingt ans et la France reste un pays à forte potentialité industrielle qui attire les investissements étrangers :

"La France est le deuxième pays où les capitaux investissent le plus après la Chine" notamment parce que, comme le confirme une récente étude,

"les salariés français restent les plus productifs au monde".

Et la part affectée aux salariés dans la valeur ajoutée est de 57% en France pour 72% au Royaume-Uni, 75% au Japon ou 71% aux Etats unis. Comment alors expliquer " cette inefficacité économique et sociale " ?

Tout simplement par le fait, que les richesses créées sont gâchées ici plus qu'ailleurs. En 2003, les entreprises cotées au CAC 40 ont réalisé 37 milliards d'euros de profits dont 50% ont été distribués aux seuls actionnaires.

Seulement un tiers des ressources disponibles pour les entreprises vont dans l'investissement. Les actionnaires ne sont plus là pour apporter des capitaux mais pour en recevoir, dans la mesure où ils ne sont plus des banquiers, mais des rentiers. Tout ceci témoigne de l'absence de projet de croissance de la part des industriels, soulignait ainsi un éditorialiste du journal Les Echos.

C'est bien le capital qui coûte cher et non le social, et l'argument qu'il faut ouvrir le capital d'Air France, EDF-GDF la SNECMA, ADP afin de leur offrir des moyens de financement pour soi disant faire face à la concurrence, ne tient pas.

• Il est urgent de réorienter les ressources des entreprises, la création des richesses produites vers l'emploi, les investissements, les salaires, la formation, la recherche en y consacrant 3% du PIB, en associant fonds publics et privés.

- Conserver les entreprises aux capitaux publics pour imposer une autre politique industrielle et une nouvelle régulation des relations économiques en France.

- La proposition de la CGT : des créations de fonds régionaux pour le développement de l'emploi, alimentés par un pôle public financier et la participation des grands groupes.

- La re-affectation des exonérations des cotisations patronales pour la formation et la qualification, à hauteur de 50% des 20 milliards d'Euros que comprend le Budget de l'Etat.

- Une redéfinition de la fiscalité qui favorise les entreprises qui ont une politique d'emploi, d'investissement et de recherche en développement ; le contrôle des 42 milliards d'Euros que représentent les aides publiques attribuées aux entreprises. Le chantier est vaste, la réflexion public /privé, les moyens de se donner une politique industrielle sont des éléments, important de donner des moyens au service public pour favoriser la dynamique d'une politique industrielle et se donner les moyens d'un service public de qualité avec un développement de statut des salariés pour répondre véritablement aux besoins des populations concernées : locale, départementale, régionale, nationale. ■



Résolution n°2

Présentation de Baptiste Talbot

"En plus d'un siècle de luttes syndicales, les salariés ont conquis des droits et garanties : la retraite, l'assurance maladie, la représentation syndicale et salariale, l'assurance chômage, les garanties collectives, le statut de la fonction publique, ... Nombre de ces avancées sont aujourd'hui combattues, contournées et mises en cause". C'est sur ce constat que s'ouvre le projet de seconde résolution soumis à notre congrès fédéral.

A cette préoccupation majeure pour le salariat, la CGT s'efforce d'apporter une réponse qui, si elle tient compte des réalités, n'en est pas moins ambitieuse.

Comme l'a affirmé le 47ème congrès confédéral, "Se fixer l'objectif de gagner de nouveaux droits nous met dans la meilleure situation pour défendre les droits acquis, les élargir et empêcher la dégradation des situations existantes et l'amplification des inégalités".

C'est en partant de ce constat que le 47ème congrès s'est fixé pour objectif le Nouveau Statut du Travail Salarié.

Le projet de seconde résolution soumis à notre congrès fédéral s'inscrit pleinement dans cette perspective.

La seconde résolution pointe tout d'abord la nécessité de préserver et d'étendre les garanties actuelles dans la Fonction Publique Territoriale. La mise en cause des services publics locaux va en effet de pair avec les coups portés à l'emploi public.

Dans ce cadre, la résolution n°2 met l'accent sur un certain nombre de questions :

- le point d'indice comme un des socles fondamentaux du statut, outil de cohérence nationale de la Fonction publique
- la préservation, le développement et la reconquête de l'emploi public
- la nécessité de gagner une loi de titularisation alors que le gouvernement met en place des dispositifs tels que le CDI, illusoire pour les précaires et dangereux pour le Statut
- l'enjeu de l'inégalité hommes/femmes

- celui des conditions de travail, des pressions psychologiques et physiques subies par les salariés

- les questions de recrutement et de formation : place et contenu du concours comme mode de recrutement fondamental ; rôle du CNFPT
- la retraite, enfin, avec l'objectif d'une réforme répondant aux attentes des salariés et garantissant un système solidaire

L'Acte II de la décentralisation, arbitrairement décidé par le gouvernement, a replacé au centre de nos préoccupations la question du Statut de la Fonction publique, dont nous avons fêté les 20 ans il y a quelques mois.

En confrontant les réalités professionnelles vécues à l'Etat et dans la Territoriale, il fait revenir sur le devant de la scène le besoin de conquérir de nouvelles garanties pour toute la Fonction Publique.

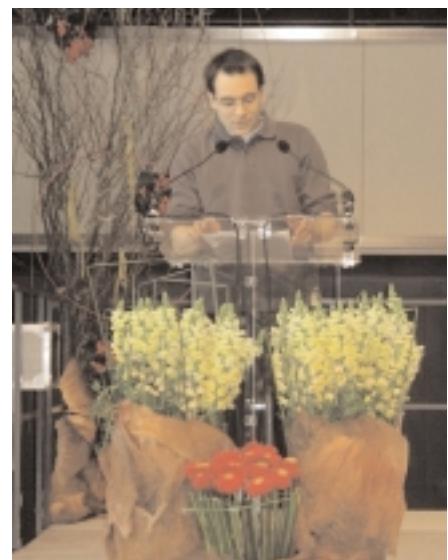
Car seule une Fonction publique formant un ensemble cohérent est véritablement à même de garantir la pérennité du service public.

Et quel meilleur moyen pour cela que de gagner un véritable Statut unique de la Fonction publique, et d'aller ainsi au bout du processus entamé en 1984 mais resté inachevé ?

Première organisation syndicale dans la Fonction publique, la CGT doit aujourd'hui tracer de nouvelles perspectives pour un Statut que certains voudraient voir disparaître.

Le projet de seconde résolution vous propose donc de travailler à la réalisation de l'objectif d'un Statut unique de la Fonction publique.

Enfin, en convergence avec les salariés du privé, notamment ceux de notre champ, et en totale



cohérence avec la bataille sur le Statut de la Fonction publique, la seconde résolution vise à inscrire notre fédération dans la construction du Nouveau Statut du Travail Salarié : "Avec ce nouveau statut, la CGT n'a pas pour ambition d'additionner ou de défendre les droits existants, mais bien de construire de nouvelles garanties collectives pour tous et de marquer une étape décisive pour instaurer de nouveaux rapports sociaux". Ce projet représente une avancée potentielle considérable pour l'ensemble des salariés, y compris ceux du secteur public.

Voici, cher(e)s camarades, brièvement résumés les enjeux de la seconde résolution. Place maintenant au débat. ■

Vote

Suffrages exprimés : 48 303

Pour : 43 709 (90,49%)

Contre : 1253 (2,59%)

Abstentions : 3341 (6,92%)

Intro de la table ronde sur les convergences revendicatives avec fonctionnaires de l'Etat



L'enjeu des convergences revendicatives dans la Fonction Publique gravite autour de deux questions intimement liées, le service public et les garanties statutaires.

Sur ces deux enjeux, la période actuelle est une période charnière pour l'avenir du statut et pour le service public.

On le voit notamment avec l'acte II de la décentralisation, qui transfère des compétences sans garantie de moyens et fait donc peser une menace importante sur la pérennité du service public.

Comme l'a déjà montré l'exemple de France Télécom ou d'EDF, l'Etat n'est pas le garant par définition du service public. Comme nous le savons, les employeurs locaux ne sont pas non

plus par définition les garants du service public.

Les meilleures garanties restent bien le rapport de force et le Statut.

Nous sommes confrontés à une difficulté : alors que les militants CGT de la Fonction publique, qu'ils relèvent de l'Etat ou de la FPT, partagent un même souci du service public, le débat sur l'acte II, qui pose l'enjeu du devenir du service public, est aujourd'hui parasité par les questions statutaires.

Trop souvent, Etat et employeurs locaux se font un plaisir de brouiller les cartes, de chercher à diviser en jouant sur les différences statutaires entre versants. A cela s'ajoutent les structurations syndicales déterminées par l'or-

ganisation statutaire, qui viennent encore compliquer les choses.

Cette tactique des employeurs n'a d'autre but que de nous faire oublier l'enjeu fondamental du service public.

Aujourd'hui, notre responsabilité de première organisation syndicale dans les différents versants de la FP est de ne pas tomber dans ce piège.

Je crois d'ailleurs que nous pouvons être optimistes.

Depuis plusieurs mois, un travail commun s'amorce au sein de la CGT, entre FDSP, UGFF, FD de l'Equipement, Sgpen, notamment sur la décentralisation.

Rencontres locales et nationales se multiplient.

Représentants CGT de l'Etat et de la Territoriale siègent de concert à la commission de suivi des transferts, où la CGT parle donc d'une seule voix.

Il nous faut aujourd'hui nous réapproprier notre statut pour en faire ensemble une arme qui soit de nature à faire reculer patronat, Medef et employeurs locaux sur la casse du service public et pour gagner un développement des services publics.

Contributions au débat

CHAUZAT Bernard **Région PACA**

Travail et engagement des mandatés CRO en PACA, les tournées dans les syndicats des départements de la Région, le constat de l'évolution positive du document préparatoire. La participation des camarades d'Arles à l'amélioration du document final. L'évolution favorable présente dans le mémorandum revendicatif : le concours sur épreuve comme mode fondamental de recrutement ; le respect du droit individuel à une formation continue tout au long de la carrière ; le maintien d'un CNFPT doté d'une gestion paritaire avec retour du vote du budget et chargé uniquement de la formation. Souhait que le Congrès se prononce sur les centres de gestion, la question des concours ; organisation, l'établissement de listes d'aptitudes aux mérites reste posée. Les CDG organisent et corrigent au seul profit des employeurs, les épreuves. Les agents territoriaux sont soumis à une double contrainte :

1) les employeurs décident (ou non) d'organiser les concours et assurent les corrections sans parité. 2) Encore les employeurs qui piochent comme bon leur semble, au sein de la liste d'aptitude qu'ils ont eux-mêmes construite.

C'est inacceptable et nous proposons au Congrès de le dénoncer et d'œuvrer à la transparence des concours qui devraient être organisés et corrigés par l'établissement public paritaire qui est le CNFPT.

SAGIT Martine CSD 30

Je suis mandatée pour représenter les isolés du bassin alésien.

Quand nous avons reçu le numéro 59 du service Public, nous avons organisé une réunion pour discuter de ces résolutions. Nous souhaitons qu'elles soient enrichies.

Pour la résolution n° 2

Chapitre IV : nous souhaitons qu'il soit ajouté :

- Reconnaissance des corps de métiers
 - Reconnaissance des responsabilités
 - Reconnaissance de la validation des acquis et de l'expérience
- Chapitre V :
- Relancer la campagne des 3 X 35
 - 35 heures-35 ans (retraite incluant les primes dans la retraite. Sachant qu'il serait plus judicieux et équitable que nos salaires soient plus élevés).
 - 35 francs = 7 euros le point d'indice et 7 semaines de congés payés.

Il nous paraît important de réactualiser cette campagne, car vu les attaques sur les 35 heures, la retraite, l'emploi et la menace faite sur les jours fériés (lundi de Pentecôte !), elle impulserait pour la mobilisation. A revoir aussi le départ anticipé ainsi que le taux de pension.

Chapitre VI :

- Reconnaissance du personnel territorial.

Nous demandons également enfin que nos garanties statutaires soient réellement respectées, d'enlever une seule phrase qui régit tout notre statut de fonctionnaire : "au bon vouloir de l'autorité". Nous avons des devoirs dans notre statut, mais aussi des droits qui sont tous les jours bafoués à cause de cette phrase : à son bon vouloir ! Ainsi l'autorité est souverain ! Si cette phrase était enlevée, nous aurions vraiment des droits ! Et cela n'enlèverait rien à nos devoirs. Nous souhaitons aussi que nos CAP et CTP n'émettent pas que des avis, mais de véritables décisions comme les Prud'hommes dans le privé.

SOUMAH Joséphine 09 et 82

Recrutement et formation

Je voudrais attirer l'attention de notre fédération des Services Publics sur l'introduction d'une

nouvelle forme de discrimination qui aboutit à interdire l'accès à la Fonction Publique Territoriale par la voie des concours, aux français d'origine non européenne.

Les diplômes passés dans les pays francophones d'Afrique sont reconnus pour l'accès aux concours sur épreuves. Mais, le fait d'avoir obtenu un diplôme dans un pays non européen peut servir de motif légal pour ne pas nommer ou intégrer dans la fonction publique les français noirs ou arabes. Le Pen disait qu'il fallait les exclure de l'accès à la fonction publique. La France légalise cette exclusion. La seule commission de validation des diplômes étrangers pour l'accès à la fonction publique qui existe, ne concerne que les diplômes européens. Elle ne peut être saisie pour valider ceux passés en Afrique francophone là où le système scolaire et universitaire est calqué sur celui de la France. Il n'y a bien sûr aucune difficulté pour les français nommés Dupont, Durand, Dumont ou Martin qui auront passés leur diplôme à Dakar, Abidjan ou Alger !!!

Les concours sur épreuves doivent être les seules voies d'accès à la fonction publique mais dans la mesure où les diplômes sont exigés pour l'accès aux concours, la validation des acquis et de l'expérience doit se substituer à la condition de diplôme si besoin. Il y a aussi une autre situation à prendre en compte, c'est celle des agents de catégorie C qui occupent et exercent des fonctions correspondant à des cadres d'emplois de catégorie B voire A. La reconnaissance et la validation des acquis et de l'expérience doit être un moyen à utiliser pour leur permettre, en interne d'accéder au grades correspondants aux fonctions qu'ils exercent effectivement, sans en être empêchés par la barrière des diplômes.

CLAVIER Raymond Montpellier (34)

Je suis venu vous parler de reven-

dications de fonctionnaires victimes de l'amiante. C'est une maladie professionnelle depuis 1945. En 1999 le législateur a permis à tous les salariés victimes de l'amiante, malades ou exposés de bénéficier d'une retraite anticipée. La Loi s'applique au privé et aux ouvriers d'Etat des chantiers navals. Mais on nous a oublié, nos employeurs qui sont des sénateurs et des Députés ont omis en votant la Loi d'émettre des directives ministérielles pour appliquer la Loi dans la fonction publique. Nous demandons à la CGT de prendre en considération notre revendication et de la porter au plus haut niveau. Nous appelons l'ensemble des fonctionnaires territoriaux à nous reprendre dans cette lutte.

LLORET René Toulouse (31)

Quel Service Public ?

Rentabilité financière < Intérêt Général
Décentralisation < Désengagement de l'Etat.

Droits au travail, droit à se soigner, droit à l'éducation droit au logement : pouvoirs publics hors la loi. Monde réel/ Monde virtuel (ex réalité)

Mode actuelle : classement au mérite basé sur la finance < besoins sociaux.

Le privé s'attaque au Service Public (bénéfices financiers). Passer de la défense à l'offensive, l'attaque étant la meilleure réponse aux demandes des salariés, et des usagers du Service Public.

KATSAR Aline CG (06)

A l'heure où l'acte II s'applique, nous sommes en déficit d'organisation, de coopération nécessaires avec les autres syndicats de la DDE et de l'Education.

C'est après la réunion interrégionale à Sorgues que nous avons un début de prise en compte sur le terrain des liaisons et construc-

8E CONGRES FÉDÉRAL - PERPIGNAN



tions à avoir entre nous dans la CGT. Quand la région a organisé à Marseille une réunion inter pro des "concernés", était absent le SGEPEN excusé pour une autre réunion. Les contacts pris à l'initiative de notre syndicat se voient accueillis avec un intérêt relatif par les collègues de ces syndicats. Pour le SGEPEN, leur Congrès en préparation ne parlerait toujours pas d"évolution de leurs structures. Que va-t-il se passer à la rentrée de septembre ? Si l'évolution de leur statut se réglera sous 2 ans, il serait fonctionnellement mis à disposition. Combien de CGT faudra-t-il gérer au CTP ?

LAMOUREUX Danielle 17

Convergence avec les autres Services Publics

Questions des adhérents et des sympathisants : Pourquoi pas de liens avec les hospitaliers, les douanes, la SNCF, les transports ? Sommes-nous capables de mener des réflexions et actions communes ? L'UGFF est-elle à même de remplir cette fonction de coordination ? Y sommes-nous suffisamment représentés ? N'est-il pas judicieux de créer une instance vraiment représentative de toute la Fonction Publique qui permettrait une vraie convergence ? Cela faciliterait notre argumentaire pour "recruter" les sympathisants qui nous renvoient souvent à cette incohérence.

Recrutement sur "épreuves"

Attention rigueur ne doit pas devenir rigidité. Epreuves : on va laisser de côté les cassés de la vie, les personnes qui selon les filières ont quitté les études depuis longtemps politique sociale.

Pourquoi, comme chez-nous, ne pas insister sur les jury de recrutement où nous sommes représentés systématiquement. On influence, on pèse, on veille aux statuts, à la qualité des entretiens au moment des délibérations des jury même si les "épreuves" sont quelquefois nécessaires, il nous paraît qu'elles doivent être précédées du suivi d'un jury où les représentants syndicaux sont présents.

CACAREIGT Bruno Pau (64)

Ma courte intervention concerne les conditions de travail. Tout d'abord, la médecine professionnelle : il existe bien sûr des endroits où tout ce système est obsolète, mais il existe aussi beaucoup trop de salariés qui n'utilisent pas tout ce qui leur est proposé dans ce domaine.

Dans ce cas le syndicat a un rôle d'information à "jouer". Pour ce qui nous concerne, les territoriaux de Pau sont partis en campagne dans tous les services en expliquant le rôle important de la médecine du travail ainsi que le rôle des Comités Hygiène et Sécurité. Ensuite, concernant toutes formes de harcèle-

ment, beaucoup trop de salariés ont peur de parler, il faut être vigilant. Je note également que le Service Public est en passe de se laisser envahir par les méthodes américaines de management, attention danger !!! Recrutement, mêmes interrogations... Sur le recrutement sur épreuve/reconnaissance de la validation des acquis et ne pas tenir compte de cela, c'est un peu renier le parcours d'un ouvrier et cela serait également oublier ce qu'a fait la CGT pour les ouvriers autodidactes, et ça c'est notre histoire il faut pas y toucher.

PUYRIGAUD Hélène

Vitry sur Seine (94)

Les inégalités d'espérance de vie ne régressent plus, les accidents du travail sont plutôt en augmentation bien que sous déclarés, ainsi que les maladies professionnelles qui, elles, explosent. Il y a non seulement persistance des risques traditionnels mais de nouveaux risques apparaissent avec les nouvelles technologies et les méthodes de management. Le système français se caractérise de toute évidence par des performances médiocres en terme de prévention, cette dernière dans les collectivités territoriales est pratiquement inexistante. Elle dépend de la volonté de l'autorité territoriale et de la prise en compte des organisations syndicales et dans ce domaine, nous avons beaucoup à faire. 85%

des absences dans les collectivités, le sont pour raison de santé. Seulement 1% pour motif syndical ! Ce rapport démontre bien l'intérêt que porte les organisations syndicales, y compris la nôtre, à la santé au travail. Le mémorandum revendicatif sur ces questions s'est un peu étoffé depuis le dernier Congrès, mais, quelques-uns d'entre-nous portent des revendications sur un papier c'est bien ! Ensuite, il faut les faire aboutir. Or nous ne voyons jamais de revendications passer au CSFPT dans le but d'améliorer les textes régissant la santé au travail. Jusqu'ici à notre connaissance, il n'y a jamais une seule pétition. Il faut demander à ce que, comme dans la fonction publique hospitalière, il y ait des CHSCT partout. Cela abaisserait le nombre d'agents à 50 pour créer un CHSCT et améliorerait le système de délégation pour nos camarades y siégeant. Cela réglerait le refus des employeurs à discuter en CHS les conditions de travail qui sont malheureusement absentes des ordres du jour des CTP. Nous proposons que l'UGFF organise une rencontre avec les trois fonctions publiques pour étudier l'harmonisation des textes régissant l'hygiène et la sécurité. Nous souhaitons que les camarades siégeant au CSFPT y proposent dès cette année, la création de CHSCT dans la fonction publique territoriale. Les CHSCT devraient avoir un droit à surseoir la mise œuvre de nouvelles organisations du travail pouvant provoquer des problèmes de santé physique et psychiques, comme le propose, dans un avis le Conseil économique et social. Nos camarades siégeant au CSFPT doivent également proposer un observatoire de la santé travaillant avec la CNRACL et le CNFPT pour des actions de formation et de prévention.

PUYRIGAUD Hélène

Vitry sur Seine (94)

La réforme des retraites que nous n'avons pas réussi à empêcher en 2003 va allonger le temps de travail des personnels. Certains d'entre eux comme les ATSEM pour ne citer que cette catégorie de personnel, sont déjà usées par leur métier et par défaut de prévention des

risques. Sin on se réfère à la synthèse des bilans sociaux 2001 : sur 1543000 agents, il y a eu 133 932 accidents de travail, 5 555 maladies professionnelles, 1 697 allocations temporaires d'invalidité, 617 mises en retraite pour invalidité et 63 décès. Notre syndicat n'a-t-il pas une réflexion à avoir sur cet état catastrophique ? Comment le Service Public peut-il être de qualité si ses agents ne sont pas en bonne santé ? La prévention échoue parce qu'elle est trop l'affaire des professionnels qui trop souvent la réduise à leur métier, leur hobby. Rarement ils y intéressent les agents pour qu'ils se prennent en main, ceux-là mêmes qui sont exposés aux risques professionnels. Mais la situation en est là également parce que la CGT ne s'y intéresse pas. Combien de collectivités ont fait leur document unique malgré l'obligation qui est faite depuis 2002 ? Peu, voire pas du tout. La fédé a envoyé à tous les départements un module de formation pour les membres des CHS, combien de CSD l'ont organisé ? 2 ou 3 pas plus. Combien y a-t-il de commissions de santé au travail dans les départements ? 3 sur 90 départements. Cette situation ne doit pas perdurer, il est temps de revoir dans nos cahiers les revendications pour améliorer les conditions de travail des agents. Il nous faut être plus offensifs sur ces questions car le service public ne doit pas être au service des usagers au détriment de ses agents. Les salariés sont sensibles à ces questions qui sont aussi un des moyens de leur faire découvrir l'action syndicale et donc de permettre leur adhésion.

GHEZAL Josiane CG 38

Déroulement de carrières

Le succès de la première étape de la décentralisation (années 82/83) est reconnu par tous. Le sénat, le CSFPT, l'ADF, l'AMF, l'APVF ont souhaité manifester au cours des trois dernières années leur attachement à la réussite de l'acte II de la décentralisation et ont affirmé : sans les fonctionnaires territoriaux, les élus locaux n'auraient pas pu et ne pourront pas faire face aux nouvelles responsabilités confiées par le législateur. C'est pourquoi face aux concurrences des autres Fonctions Publiques et du sec-

teur privé, la territoriale doit proposer des perspectives de carrières attractives et motivantes. Sur la base de ces constats, la règle des quotas d'avancement de grade et de promotion interne apparaît, d'un avis largement partagé, comme facteur de "blocages" et d'arbitraire. De fait, les institutions précitées ont toute formulé des propositions visant à harmoniser les quotas entre les filières, les assouplir voire les supprimer dans tous les grades de la Fonction Publique Territoriale. Les CAP d'avancement de grade et de promotion interne se réduisent à des commissions "barrages" d'où ne sortent que de très rares cas particuliers au regard de situations individuelles. En exemple, le CG 38 sur ses 1 700 agents près de 80 % relèvent des filières administratives et sociales (les plus féminisées) et à l'intérieur desquelles très peu voire aucune possibilité de déroulement de carrière existe. En moyenne, 1,6 % (6 sur 362) de rédacteurs promus dans

syndicalisation de ces agents dans la mesure où on leur portera intéret.

BOULIER Christine CG

(76)

La situation des services publics est le produit de la décentralisation et des dictats européens : son statut est une machine à broyer ses missions, liquidant l'égalité d'accès, de traitement, l'emploi public. Le "développement et la reconquête du Service Public" ne pourra, alors, se faire que contre le traité Constitutionnel et ses services d'intérêt général. Nous devons affirmer clairement que nous défendons inconditionnellement les acquis, garanties statutaires pour en gagner d'autres. Les défendre, c'est aussi garantir pour les TOS leurs missions, donc l'éducation nationale, contre le féodalisme et le clientélisme organisés dans la Fonction Publique Territoriale. (En 76, féo-

et nos emplois. Par ailleurs, le Congrès ne doit pas craindre la démocratie : débattons et votons les motions proposées par des camarades !!!

RECH Emile UN SGPN CGT

"Convergences aux quatre autres fonctionnaires"
Mon intervention portera sur deux points :
Le Service Public
Le Statut

En transférant, les missions des TOS aux collectivités territoriales, le gouvernement, a organisé, la rupture de légalité de traitement, puisque chaque collectivité, sur la base de la libre administration, pourra décider, les moyens qu'il met à la disposition des établissements scolaires pour accueillir 4 élèves. C'est ainsi par exemple que le conseil général des PO peut budgétier 50 euros par élève, celui de l'Aude dans la même région 100 et celui de l'Hérault 200. On aura dans le collège 6 étoiles, 3 étoiles et zéro étoile. Est-ce que nous contestons, dans la mise en œuvre de la décentralisation. C'est en partant de tel exemple qu'il y a aujourd'hui nécessité de réfléchir à une redéfinition de la notion de "Fonction Publique" et pourquoi pas estimer qu'il ne peut y avoir qu'une seule Fonction Publique avec un opérateur différent (administration nationale ou collectivité territoriale). Selon que l'on considérera que cette mission revêt un caractère national ou que telle autre revêt un caractère local. Est-ce à partir de cette démarche, qu'il convient sans doute de poser la problématique statutaire, avec la construction d'un statut unique du fonctionnaire apportant la même garantie, que l'on assure sa mission dans une administration nationale ou une collectivité territoriale.

CHIPIER Claude

Serv.Techniques de Lyon

Mener la bataille pour la refonte de la grille et la revalorisation des salaires en réaffirmant le caractère fondamental du point d'indice comme un des socles du statut.



ce cadre d'emploi et 1,9 % (7 sur 363) pour le cadre des ASE. Il est donc aujourd'hui indispensable de se soucier du déroulement des carrières des agents territoriaux et que notre organisation syndicale, s'appuyant sur les déclarations et constats des institutions précitées, se saisissent du problème des quotas pour qu'il soit porté en débat au plan national et que des solutions aux situations désastreuses que les filières administratives et médico sociale les plus défavorisées connaissent, soient enfin apportées. Cela permettrait sans nul doute la

dalisme = achat d'une compagnie aérienne, d'une ligne transmanche, d'un port Neuhaven). Pour notre syndicat, le statut Fonction Publique territoriale = polyvalence, absence de mobilité, non reconnaissance des qualifications, privatisations ... Comment les TOS pourraient-ils être impatients de venir ? La position de la fédération est très floue là-dessus. Défendons les plus hauts acquis, non un statut unique au rabais ! Des garanties statutaires nationales au plus haut niveau pour tous. Faute de précision, l'Europe broiera nos sources

8E CONGRES FÉDÉRAL - PERPIGNAN

Voilà une bonne décision ! Nous territoriaux ville de Lyon, depuis plusieurs mois nous oeuvrons sur les revendications des salaires. Le point d'indice à 5,34 E, la nouvelle grille etc ...

Il est vrai que ces orientations ne sont pas nouvelles mais pour autant mal connue des agents de la FP.

Alors pourquoi nous n'avançons pas ? Nous pensons que le R.I œuvre à l'action, car il est plus simple de le négocier au niveau des collectivités, mais pour autant il est très destructeur, car souvent soumis à modulation, inégalitaire entre les agents, bloque la mobilité des agents et maintenant depuis janvier 2005, il alimente la cotisation de la retraite additionnelle. Alors nous sommes au congrès, prenons la décision tous ensemble pour faire avancer rapidement les revendications sur les salaires au niveau national, car si nous obtenons un meilleur traitement, nous gagnerons en plus sur la CNRACL.

LAMOUREUX Danielle Tx La Rochelle et CDA et SDIS du 17

Nous à La Rochelle, on réaffirme notre engagement à une retraite par répartition, à notre combat pour la réintégration des primes à la CNARCL, pour un départ à la retraite à 60 ans. Il y a une pétition nationale dans la Gazette ! pour demander la prise en compte des mutualités par l'employeur. Quelles positions claires prendrons nous aujourd'hui?

INIGUEZ Antoine (dépt 34) Convergences d'intervention syndicat-cadre/syndiqués sur les conditions de travail

L'importance d'une convergence d'intervention : des syndicats sur l'organisation des services et les missions des agents par une définition claire et reconnue, par des fiches de postes, une place sur l'organigramme – et celle des cadres syndiqués pour la mise en place d'une définition des moyens nécessaires à l'exécution des tâches des agents dans le cadre des objectifs demandés aux

services. Moyen de valoriser le travail effectué et de le mémoriser. Moyen de mieux organiser les services pour de bonnes conditions de travail et un meilleur rendu du service aux populations. Se servir de la demande des employeurs de projets de services pour valoriser l'emploi, le travail et les postes et aussi les conditions de travail.

BARTOS Bernard (59)

Le recrutement et la formation

Concernant le recrutement et la formation, en prenant en compte le caractère égalitaire et national de notre statut. Le premier alinéa "AGIR POUR LE CONCOURS SUR EPREUVES COMME MODE FONDAMENTAL DE RECRUTEMENT" nous dérange ... Effectivement, nous comprenons l'enjeu de ce thème. Mais il ne faut pas oublier que la possibilité d'être recruté sans concours est possible actuellement au regard de l'article 38 de la loi n°84 - 53 du 26 janvier 1984, permettant le recrutement sans concours des agents de catégorie C, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique, le cas échéant selon les conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers.

Cet article est une possibilité d'accès à la FPT pour des personnes sans diplôme et, ou de faible niveau. Nous vous demandons par conséquent, de bien vouloir prendre en compte dans l'intérêt du travail pour tous en France de rajouter dans la résolution cet article 38 de la loi n°84 - 53 du 26 janvier 1984.

GIMONT Lionel (93)

Collectif préfectorales

Vie syndicale, structures de la CGT, convergences FPT/FPE.

Développement de la CGT dans les préfectures : répression, implication nécessaire parce que les préfectures sont le cœur des fonctions publiques et impulsent la décentralisation "Raffarin" besoin de relais dans les CSD.

DURANTON Ludovic (Tx Grigny 69)

Les concours

Les connaissances demandées dans certains concours peuvent dans certaines filières être inadaptées aux compétences nécessaires pour accéder à un grade. Ex : la filière d'animation dans ma municipalité, il y a deux agents d'animation qui n'arrivent pas à accéder aux concours de niveau supérieur pourtant ils ont des profils de poste d'animation voir plus, qu'ils effectuent de façon compétentes depuis plusieurs années et pour cause, ils ont tous les deux des brevets d'état. Mais le problème, c'est que les concours qui sont purement théoriques facilitent l'accès à des gens sur diplômés (Bac+6) qui souvent n'ont aucune vocation à faire du social et qui n'arrive là que par lassitude de ne rien trouver à la hauteur de leurs compétences. Pensez-vous que se soit les plus compétents pour un bon fonctionnement des services d'animation.

PLATZ Patricia C.U de Strasbourg (67)

Je voudrai intervenir sur les sujets : "mener la bataille pour la refonte de la grille et la revalorisation des salaires" et sur combattre les inégalités F/H dans la FPT. Je suis ATSEM à Strasbourg. Mon déroulement de carrière est bloqué par les quotas. 15% d'ATSEM peuvent passer 1ère classe. Les futures ATSEM sont recrutées sur titre donc avec un CAP. Dans d'autres filières, avec un CAP, on a un déroulement de carrière pouvant aller jusqu'à la catégorie B. À Strasbourg depuis 2000, 120 ATSEM sont promouvables. Le quota ne permet pas d'en nommer 3 ou 4 par an. Comment la CGT voit t'elle un déroulement de carrière pour l'ATSEM ?

La CGT travaille sur l'augmentation du point d'indice, le maintien du pouvoir d'achat ... Cela correspond aux attentes des agents de nos collectivités. A Strasbourg, l'administration A inventé "la fourchette de grade" sous prétexte d'une adéquation mission-grade. Ainsi, les A.T qualifiés sont des agents d'entretien féminins du service Education de notre ville ne passeront pas A.T principal parce que leur mission ne correspondrait pas à ce grade. Les agents du service propriété (90% masculin) ne sont pas pour le moment touchés par cette discrimination. La CGT C.U Strasbourg est intervenue fortement contre cette attaque du président de la C.U.S qui sert à dénaturer les cadres d'emplois et donc les statuts. La CGT-CUS continue la défense du service public à Strasbourg.

KOSNIKOWSKI Stéphan (Tx Gassin 83)

Unification dans une Fédé service public globale

La CGT est engagé dans une unification des syndicats européens, mondiaux... Toutes les manifs se font majoritairement de façon intersyndicale hors la CGT est divisée en une multitude de fédérations (chaque FD ayant ses propres timbres) dont certaines professions dépendent de plusieurs fédérations :

- Assistantes maternelles -> FPT -> commerce et service,
- Perso médicale -> FPH -> santé privé, ordures ménagères -> FPT -> commerce et service,
- Regrouper dans une seule FD tous les emplois services publics
- les 3 FP -> EDF/GDF -> La Poste, France Télécom, RATP, SNCF
- filière petite enfance (Ass.mat), filière culture, ordures ménagères, tri sélectif. On est tous adhérents CGT. Comment expliquer aux agents qui font le même travail, que l'on s'emploie à égaliser leurs droits, leur salaire ... alors que la CGT ne peut même pas les unifiés en son sein.

LAURENT Gérard (ICT Pierrefitte-93)

J'interviens sur la résolution n°2 à propos de valorisation des acquis de l'expérience. En effet, il est possible aujourd'hui de faire valoir son expérience professionnelle dans un diplôme universitaire et autre. C'est une bonne chose et c'est une avancée. Par contre s'agissant de recrutement même si je suis d'accord sur l'affirmation qu'il faut comme base le concours. Concours sur épreuve oui, mais qu'en est t'il des concours sur titre ? Ceux-ci ont été pratiquement supprimés, ce qui retire la

possibilité à ces nouveaux diplômés d'être titularisés. Je souhaite que cela soit inscrit, après débat, dans le mémorandum revendicatif à la page 5.

Enfin, je pense qu'il faut un équilibre dans l'élaboration des contenus des concours qui tiennent compte de cette expérience (ex : les Valeurs) et faire passer le concours sur la partie concernant le service public.

POIRRIER Régis Tx Le Mans (72)

La décentralisation doit être une opportunité à saisir pour remettre à plat un certains nombres de revendications contenus dans notre mémorandum revendicatif "intégration des primes dans le traitement statutaire". Notre rémunération à deux niveaux : salaire - Statutaire Territorial (c'est le ministre qui décide), Complémentaire Communal (c'est le maire qui décide ou l'autorité territoriale).

BEAL J.François ICT.SAN (38)

Je tiens à rappeler à mes camarades de la FPE, que la FPT et la FPH ne sont pas une sous fonction publique. Nous devons tous travailler ensemble pour défendre les services publics. Je suis inquiet sur l'avenir de notre caisse de retraite CNARCL, car je ne suis pas certain vu les déclarations du ministre de la FP sur le coût de 75% de paiement des retraités de la FPE sur le budget de l'Etat, que les transferts des ATOS dans le cadre de la décentralisation, l'Etat reverse les cotisations à notre caisse de retraite qui est déjà en difficulté, car obligé d'emprunter pour payer nos retraités.

MANIEZ Jacky SDIS du 59

A l'heure où l'on parle des convergences de luttes et où on aurait tendance à s'inscrire dans un satisfait général, il est bien de rappeler qu'on a loupé des batailles, même si on pense que la guerre est loin d'être terminée. Par ex, au niveau de la bataille sur les retraites, les sapeurs pompiers professionnels étant trop corporatistes, n'ont pas jugé bon de descendre en masse dans la rue avec leurs collègues territoriaux car ils

étaient persuadés de ne pas être concernés par la loi Fillon. Leur prise de conscience tardive, les a défavorisés non seulement dans leurs négociations menées avec Sarkozy mais également dans l'élaboration et la mise en œuvre de la loi de modernisation de la sécurité civile, qui tend de plus à la création d'un titre V de la FP rassemblant tous les participants à la sécurité civile et que nous cégétistes rejetons en bloc. Cette loi ne fait qu'augmenter la précarité en laissant notamment aux SDIS la possibilité de recruter des sapeurs pompiers volontaires en CDD.

CHESA Muriel Tx de Colombes (92)

Défense des non titulaires et concours

On me charge de vous transmettre le besoin d'approfondir la réflexion sur la défense des non titulaires. Au-delà du voeu pieux qu'ils soient tous titularisés. Ils rencontrent des difficultés que nous avons du mal à résoudre malgré l'aide des camarades référents plus pointus juridiquement. Nous aimerions bénéficier d'un réseau plus étendu et plus proche (dépt) un réel service juridique avec des avocats comme cela existe au niveau des prud'hommes. D'autre part, si nous sommes tous conscients que le concours est le seul garant du caractère égalitaire des recrutements, nous pensons qu'il faut mener une réflexion sur leur contenu. Malgré les remises à niveau et les préparations aux concours, en réussir nécessite un gros investissement personnel, compliqué par le fait que ces concours sont trop généraux. Un bon professionnel peut se retrouver en difficulté parce qu'il n'obtiendra

pas le concours. Nous aimerions réfléchir à une professionnalisation de ces concours en lien, avec le CNFPT.

MICHELO Patrick OPHLM du Havre (76)

Le logement social est en danger 19000 emplois vont être sacrifiés sur l'autel de la privatisation. Dans le cadre de la loi Habitat pour tous, c'est le démantèlement à plus ou moins long terme des offices publics à loyers modérés, des Offices Publics d'Aménagement et de Construction (OPAC) et des Sociétés Anonymes (S.A). Cela va se traduire par des augmentations des loyers et des prestations que pourraient payer le client locataire. De grosses difficultés de loyer pour les familles aux revenus modestes. Mais la grande question qui logera les personnes sans revenu dans notre pays, les bailleurs privés NON. Notre office rencontre une difficulté, notre président adjoint au maire secrétaire de l'Union Locale a décidé de transformer l'office en OPAC, il sera obligé de le retransformer en 2006 en Office de l'Habitat. Pour que notre secteur reste au sein de la FPT, je vous demande chers camarades, de toutes les collectivités territoriales soyez notre porte parole auprès de vos directions, pour qu'ensemble nous disions NON au logement privé.

BAQUERE Claudine (34)

Je voudrais témoigner de ce qui se passe sur l'Hérault, et des contradictions qui existent entre les positions des fédérations et ce que souhaitent les camarades sur le terrain par ex : ceux de l'Equipment qui sont favo-

rables à leur intégration à la territoriale, car les conditions d'intégration sont plus intéressantes que leur position actuelle. Les camarades du SGPN, par contre, sont dans une démarche de refus de l'acte II de la décentralisation, et refusent tout rapprochement avec notre syndicat.

Défendons-nous les mêmes valeurs à la CGT ? Quelle cohérence y a-t-il au niveau des fédérations ? Les intervenants nous font part que la CGT parle d'une seule voie à la commission nationale de suivi des transferts de personnels, quelle est cette voix ? La défense du statut unique est une revendication rassembleuse.

MONTOBBIO Yves syndicat du privé de l'Eau (33)

L'eau tout le monde en parle, mouvements associatifs multiples, altermondialistes, une véritable course est engagée, dont le but est d'être surtout médiatisé. Cette approche est loin, très loin des préoccupations des salariés. Oui camarades, nous pouvons le dire, les altermondialistes ne sont pas nos alter égaux. Notre organisation engage sur la question de l'eau, une réflexion importante, nous sommes attendus sur nos propositions soyons-en convaincus. L'eau est une question globale, complexe, technique, scientifique, humaine, une question transversale qui interroge presque toutes les fédérations de la CGT. Je prendrais le seul angle qui intéresse notre fédération 24% de l'eau est consommée par la population et 35 000 salariés du privé sont tous les jours en charge de rendre ce service. La question posée aujourd'hui par les salariés, comment percevoir un salaire digne, c'est la reconnaissance du métier qu'ils exercent, au travers de diplômes obtenus sur les bancs de l'éducation nationale et reconnus.

C'est la formation professionnelle tout au long de la vie. C'est la garantie de vivre au pays, car les réseaux et les usines ne sont pas délocalisables. La jeune convention collective de l'eau et de l'assainissement non signée par notre



8E CONGRES FÉDÉRAL - PERPIGNAN

fédération n'offre pas cette possibilité. Si tout cela doit s'appeler le statut du salarié de l'eau, alors oui, il nous faut le construire dans l'unité, le mettre en débat avec les salariés. Cela doit éviter que certains d'entre nous soient mis en pâture au travers, par exemple du retour à la municipalisation, l'exemple de Castres est malheureusement édifiant en bêtises sur cette question (35 familles directement concernées ont été sacrifiées au travers du débat public/privé). La re-municipalisation, c'est revenir au début du siècle. Et oublier qu'une commune sans eau doit investir et s'endetter alors que sa voisine dispose de la source ? De même, un pays riche en ressource d'eau, devrait t'il s'arroger le droit d'en faire un enjeux, pouvant aller jusqu'au conflit ? Bien public vital, bien mondial, pour l'eau OUI !

Mercredi 9 mars 2005 DUMONT Didier (75) Eaux

À la ville de Paris les maires successifs même lorsqu'ils ont changé de couleur politique se sont accordés des points communs, notamment celui de la casse du statut des personnels et des emplois publics. L'ère Chiracienne a mis en place la privatisation de nombreux services dont notamment la distribution et la production de l'eau, son camarade de lutte Tiberi a contribué à cette casse des statuts et maintenant Delanoë en fait de même, toute fois en innovant dans les privatisations puisqu'il n'a pas concédé l'eau au privé. Mais il a créé sa propre entreprise municipale transformant en régie autonome la régie directe.

Mais il n'a pas encore gagné. Les personnels du CRECEP luttant pour la sauvegarde de leur statut public le mettent en échec depuis sa prise de décision il y a 3 ans et cette année encore il a été mis en échec repoussant les échéances à janvier 2006. Mais qu'est-ce que cela aurait été facile pour lui si au lieu d'un statut public couvrant collectivement tous les agents ceux-ci avait eu un statut du salarié qui permet au maire de naviguer comme cela lui chante.

DANIELO Martine CGT Ville de Rennes (35)

Comment lutter contre la souffrance au travail et harcèlement moral

Souffrance et harcèlement moral au travail CGT ville de Rennes

1° Déclaration en CHS octobre 2000

2° Organisation d'une journée d'étude

3° Mise en place d'un papier (n° d'appel -écoute des victimes)

4° Réunion publique

DE ROSSO ANGELE (06) Gestion collective

Nulle part dans la résolution n° 2, on parle de gestion collective des carrières alors que depuis la création du statut de 84, c'était une bataille pour notre fédération. Cette bataille participait de la construction du statut unique de la fonction publique. Ce n'est pas en se battant sur le titre 3, qui donne tout pouvoir aux élus, que nous ferons la clarté sur cette nécessité d'obtenir pour un statut unique.

TOURTOIS Serge CG (62)

Concernant l'arrivée des personnels de l'équipement, des TOS... au sein du Conseil général, notre syndicat s'est depuis de nombreux mois, préoccupé de cette situation. En effet, nous avons à plusieurs reprises rencontré les camarades de l'État sur leur devenir. Nous souhaitons, élus du CTP et CAP le même statut pour l'ensemble des personnels du conseil général, qu'ils soient FPT ou anciennement de l'État et que cela soit intégré dans un décret, sans oublier le régime indemnitaire identique pour tous. De plus à ce jour, aucune disposition n'a été prise pour financer ces intégrations. La seule proposée par les élus est bien évidemment l'augmentation des impôts. En conclusion : qui va payer une nouvelle fois le désengagement de l'État ? Proposition de notre département du Pas de Calais que la fédération soit l'outil d'une rencontre de tous les camarades responsables syndicaux au sein des conseils généraux pour déterminer

ensemble une action nationale face à ces inquiétudes.

GAST JEAN FRANCOIS C. GENERAL DU 13

Exemples concrets de luttes contre le démantèlement des SP et la décentralisation

Raffarin

1/ Pour le Service Public, pour les droits des personnels contre la décentralisation Raffarin".

Résolutions

2/ 11 février 2005 Cgt Provence Alpes Côte d'Azur

"Mise en coopération des organisations Cgt PACA sur les conséquences de la loi relative aux Libertés et Responsabilités locales du 13/08/2004 dite de décentralisation".

Coordinateur Patrick MIMDER (cf. de 15 pages disponible)

3/ Liberté syndicale et "décentralisation" -Exemple : convention ANPE 13 et Conseil Général 13.

Dans le cahier des charges : disponibilité à 100% des agents mis à disposition = 5 syndicalistes ANPE interdit professionnel !

(Contrôle politique et moral du RMI)

utilisés, voire mal utilisés. Je rappelle de nouveau qu'Indécosa est l'outil de tous les syndiqués CGT une majorité de syndiqués et d'élus du personnel ignore la présence d'Indécosa au sein de leur syndicat. Il faut impérativement s'investir et être présents dans tous les organismes sociaux et autres.

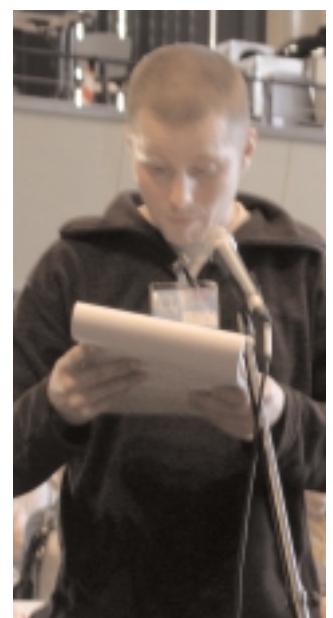
ROUSSEAU MICHEL NOBLANC LUCETTE- ALLAIN MARIE-PIER- RE-LONOGUE DOMI- NIQUE

TX DE LA SARTHE 72

La délégation de la Sarthe justifie par ces quelques lignes l'abstention (8 voix) pour la résolution 2.

1/ Dans le paragraphe 2 le 8ème Congrès décide : "d'œuvrer partout pour la transformation des emplois précaires en emplois statutaires" : la notion de temps complet est importante et elle ne figure pas sur le document.

2/ Dans le paragraphe 4 : sur le volet de la formation : la Cgt doit réaffirmer la nécessité d'un retour à 2% consacré à la formation professionnelle. Le besoin de poursuivre malgré tout (le recrutement sans concours) en mettant en avant les propositions Cgt sur les "SAS". ■



**Avec la Macif,
faites le choix de l'épargne
en toute transparence !**



Pour vous, la Macif c'est l'assureur n° 1 de l'automobile. Mais savez-vous que nous gérons aussi avec succès l'épargne de plus de 700 000 souscripteurs ?

- Financer vos projets
- Préparer votre retraite
- Faire fructifier un capital
- Transmettre un patrimoine

À la Macif, nos contrats d'épargne retraite assurance-vie répondent aux mêmes exigences que nos contrats auto : une offre de qualité au meilleur coût.

Vous souhaitez en savoir plus ?

Rendez-vous dans le point d'accueil Macif le plus proche de votre domicile.

Coordonnées disponibles sur le www.macif.fr

**La solidarité,
ce n'est pas obligatoire
c'est juste essentiel**

MACIF

INTERVENTION DE BERNARD THIBAULT SECRETAIRE GENERAL DE LA CGT

Chers Camarades,

Je m'étais initialement engagé de longue date auprès de la direction de la Fédération pour apporter ma contribution aux travaux de son 8ème congrès et, à ce titre, participer à votre débat de cet après-midi sur la 3ème résolution sur l'outil CGT, son renforcement, son évolution.

Malheureusement, l'actualité impose que je sois de nouveau à Paris en fin d'après-midi, ce qui modifie quelque peu nos plans initiaux. D'un côté, je regrette de ne pouvoir débattre avec vous de questions très importantes pour notre organisation, de l'autre, il faut plutôt se réjouir que la journée de mobilisation de demain s'annonce importante au point qu'elle bouscule quelque peu nos emplois du temps. Je souhaitais néanmoins assurer ma présence, même rapide, pour vous saluer et, de fait à l'improviste, vous dire quelques mots.

J'espère que vous comprendrez cet impératif lié tout simplement à ce que nous avons nous-mêmes initié, en militant activement depuis de longues semaines, pour que les salariés de différentes catégories, de différentes professions, de différents statuts se mobilisent ensemble pour la défense de leurs revendications.

La journée d'action de demain s'annonce forte, et peut-être même très forte, compte tenu des informations qui nous parviennent à la Confédération.

Dans la suite logique des journées qui ont déjà mobilisé des centaines de milliers de salariés en janvier, puis le 5 février, nous avons eu raison de préparer ce nouveau rendez-vous qui va se traduire par des manifestations et, fait nouveau, par

un grand nombre d'arrêts de travail dans le secteur public comme dans les entreprises du privé.

Dans la construction, le commerce, la chimie, la métallurgie, avec près de 500 appels recensés dans les entreprises. Dans les banques, dans les transports : cheminots, transports urbains et interrégionaux. Dans les organismes sociaux, l'agro-alimentaire. Chez nos camarades d'EDF-GDF, les marins, dans la santé, l'Education nationale. J'en oublie forcément. Il y aura beaucoup de monde mobilisé. Il y a de plus en plus de monde convaincu désormais que des arrêts de travail sont nécessaires pour être entendu sur les revendications de salaires, de temps de travail, d'emploi et de droit du travail.

69 % des Français soutenaient les manifestations du 5 février.

69 % des Français soutiennent la journée d'action de demain.

C'est dire combien le désaccord est grand et installé durablement entre les aspirations sociales et les orientations actuelles défendues par le gouvernement au plan économique et social, entre l'image du management moderne que veulent porter les directions d'entreprises et leur refus de négocier réellement et sérieusement sur les revendications en présence.

Alors bien sûr, en face on s'affiche serein, on continue de se dire déterminé comme s'il ne se passait rien.

Les lycéens manifestent et la réponse toujours classique : "il faut une réforme de l'école et il n'y a que ma réforme qui vaille" du ministre FILLON, lui qui tenait déjà le même discours sur une autre réforme, celle des retraites.

Les chercheurs veulent des réponses aux défis et aux enjeux qu'ils pointent avec raison dans des activités fondamentales pour le développement économique et social. On leur répond, contre toute évidence, que la recherche est au cœur des priorités gouvernementales !

Le gouvernement commence-t-il à comprendre qu'il va avoir du mal à tenir sa ligne actuelle de plus en plus combattue ?

Hier, le Ministre du Travail a déclaré à l'Assemblée qu'il a l'intention d'appeler à des négociations salariales dans les branches professionnelles à l'occasion d'une réunion de la Commission nationale de la négociation collective sur les salaires, le 18 mars prochain.

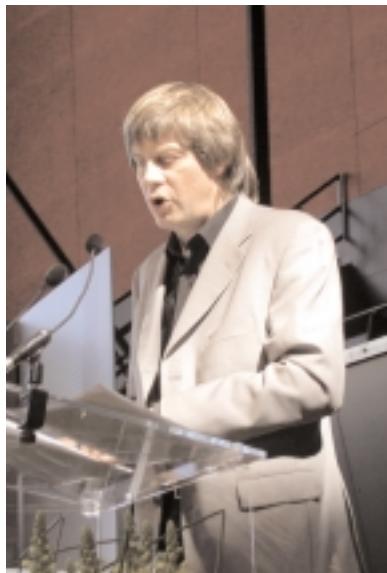
Plusieurs points en réaction à cette annonce.

La première branche professionnelle – si je puis dire – sur laquelle le gouvernement peut directement intervenir sur les réalités salariales, c'est sur celle qui relève directement du champ de compétence de l'Etat employeur.

Et je veux profiter de la tribune que vous m'offrez ce matin pour redire que le gouvernement serait bien inspiré d'accepter au plus tôt de rouvrir les discussions sur les salaires et les autres revendications des fonctionnaires.

La position actuelle du gouvernement est intenable et nous lui en ferons la démonstration demain, tout comme est insupportable le discours culpabilisant voire méprisant à l'égard des fonctionnaires.

Le gouvernement ne peut pas simplement faire comme s'il n'était pour rien dans la réalité des salariés d'aujourd'hui et laisser croire que tout peut se régler uniquement



entre patronat et syndicats de salariés.

- Qui a décidé d'instaurer un jour de travail gratuit avec le lundi de Pentecôte, si ce n'est le gouvernement ?
- Qui a décidé que la majoration pour heure supplémentaire dans les petites entreprises passait de 25 % à 10 %, curieuse traduction du travailler plus pour gagner plus ?
- Qui a décidé de multiplier les allégements de cotisations sociales ? 20 milliards d'euros avec des mécanismes tels qu'aujourd'hui plus les employeurs maintiennent les salariés au bas de l'échelle de salaires plus ils empêchent d'aides gouvernementales. Cela aussi participe à ce que près de 40 % des salariés soient au SMIC et, parmi eux, de plus en plus de diplômés et de salariés qualifiés.
- Qui a décidé que l'accès aux soins et au réseau de santé allait être de plus en plus inégalitaire et coûteux ?
- Qui accepte, de fait, que le principe qu'à travail égal et à qualification égale il n'y ait pas de discrimination salariale entre homme et femme, alors qu'elle est encore de 20 % en moyenne ? Rappel qui n'est pas superflu le lendemain du 8 mars !

L'austérité et la rigueur d'hier devaient faire l'emploi. Les démonstrations se multiplient

qu'elles génèrent le chômage, la précarité, le développement d'une nouvelle catégorie : les travailleurs pauvres.

Alors, oui, nous avons des négociations à obtenir avec les employeurs sur l'évolution des salaires, mais le gouvernement ne peut pas totalement dégager en touche.

D'autant plus que lorsque ça l'arrange, lorsqu'il n'y a pas d'accord patronat-syndicat, il sait nous faire la démonstration qu'il peut recourir à la loi pour répondre aux exigences du MEDEF.

C'est comme ça qu'on veut nous imposer la remise en cause du processus de réduction du temps de travail à 35 heures.

Oui, les entreprises et le MEDEF ont des comptes à rendre, des comptes qui font apparaître l'évidence : le salarié reste le parent pauvre dans la répartition des richesses créées et il est tout à fait logique qu'un grand nombre de salariés se disent aujourd'hui qu'il n'est que justice d'obtenir une hausse des salaires lorsque la réalité financière dans les entreprises affiche des profits records.

Alors, comme il est de plus en plus pour le gouvernement et le patronat de justifier l'injustifiable, on nous sort l'argument massue : cette journée de grèves et de manifestations n'est pas très opportune au moment où la France défend la candidature de Paris pour les Jeux olympiques de 2012.

Il faudrait quand même ne pas inverser l'échelle des responsabilités :

- C'est pas nous qui multiplions les réformes contestées à l'ordre du jour du Parlement,
- C'est pas nous qui refusons de négocier sérieusement sur les revendications.

La Mairie de Paris a pris l'initiative d'engager des concertations avec les syndicats pour écouter les approches, les questions qui pouvaient être posées par cette candidature de Paris, la conception des jeux susceptibles d'être organisés en France.

Dès lors que la volonté politique se dégage d'en faire un rendez-vous populaire accessible, économiquement supportable, socialement

exemplaire, il n'y a aucune réticence de notre part à accompagner la volonté de Paris d'être retenue comme ville organisatrice des jeux de 2012.

Une grande majorité des Français soutient cette perspective.

Une grande majorité des Français soutient aussi la journée d'action de demain.

Il n'y a rien d'incompatible dans tout cela.

Si vous voulez le fond de ma pensée, s'il faut trouver un événement dans notre pays qui porte un grand préjudice à l'image de la France dans la période, je retiendrais pour ma part non pas la journée de demain, mais plus particulièrement les frasques de ces derniers jours en

tion – dont Maïté, votre secrétaire générale contribue à l'impulsion – donne des résultats réels partout où nous nous en occupons sérieusement. Je n'ai pas le dernier pointage national. Je pense que nous sommes déjà autour des 6 000 adhésions à la CGT pour l'année 2005.

Cela confirme les potentialités pour le renforcement de la CGT. Cela confirme aussi qu'il y a un travail spécifique à développer pour transformer les attentes, voire la confiance dans la CGT, en engagement dans la CGT.

Et, vous le savez, c'est l'objet de notre campagne nationale pour la syndicalisation que de s'attaquer

faire évoluer nos outils, nos modes de fonctionnement, nos formes d'organisation dès lors, naturellement, que c'est bien au service de l'efficacité revendicative que nous raisonnons et qu'il faut débattre. Les syndicats réunis lors du 47ème congrès de la CGT, dont vous vous inspirez, ont déjà pris des décisions dans ce sens. Mais, à l'évidence, il nous faudra ensemble aller plus loin encore dans la perspective du 48ème congrès dont le processus de préparation va bientôt débuter.

Il y aurait tant d'autres choses à aborder et de convictions à vous faire part sur notre organisation, sur les défis du moment en France et en Europe, mais le temps m'est



matière de logement gouvernemental.

Mobilisés demain, attentifs aux réponses et déterminés à poursuivre si cela s'avère nécessaire, nous serons d'ores et déjà également présents – vous le savez – le 19 mars à Bruxelles, avec les autres salariés d'Europe sur les revendications que nous partageons : emploi, pouvoir d'achat, directive européenne Bolkestein sur les services publics, temps de travail.

Juste quelques mots sur notre outil syndical, sur le renforcement de notre organisation.

- Les résultats électoraux demeurent sur une tendance positive, parfois très positive pour la CGT ;
- La campagne de syndicalisa-

aux immenses terrains, aux trop nombreux lieux de travail ou entreprises sans présence CGT, sans syndicat, ayant réellement les moyens de porter les revendications, d'organiser les salariés. Il faut agir contre les entraves aux libertés syndicales très largement répandues dans les entreprises.

Il est évident qu'une fédération comme la vôtre, forte de ses 60 000 adhérents, peut apporter beaucoup avec ses syndicats sur l'ensemble du pays – et je sais que vous le faites déjà – pour que la CGT se développe rapidement et à une plus grande échelle ; dans l'ensemble des professions, dans l'ensemble des catégories, parmi les actifs et les retraités, parmi ceux qui ont un emploi.

Tout comme il ne faut pas hésiter à

compté et nous aurons forcément l'occasion de nous revoir en d'autres circonstances.

Alors on est sûr de rien pour 2012, peut-être l'assurance que nous n'aurons plus le même gouvernement à ce moment-là.

Mais, pour nous, la forme olympique pour la défense des revendications c'est maintenant que nous l'avons et je suis sûr que votre congrès contribuera, à sa manière, à ce que la CGT conserve la médaille d'Or du syndicalisme. Je vous souhaite un très bon congrès, je prendrai bien entendu connaissance de vos décisions.

Je vous remercie de votre attention.

Motion contre la criminalisation de l'action syndicale

EXPRESSION DU CONGRÈS

Les 500 délégué-e-s réuni-e-s à l'occasion du 8ème Congrès de la Fédération CGT des Services Publics à Perpignan ne peuvent accepter qu'en 2005 les principes fondamentaux inscrits dans la constitution du 26 octobre 1946 qui stipulent "que tout salarié peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et l'adhésion au syndicat de son choix" soient constamment remis en cause par certains employeurs publics et privés.

Ils dénoncent cette véritable guérilla d'une violence et d'une haine totale envers des milliers de salariés et de militants syndicaux qui osent dire non à l'arbitraire, dénoncer les dysfonctionnements dans leur entreprise, ou la casse organisée des Services Publics.

Ils ne peuvent accepter que Georges ATHIEL et Bernard FELIEU, militants CGT de l'UD 66 soient condamnés à de fortes peines d'amendes (800 euros). Leur délit: avoir renversé un présentoir laissant tomber ainsi quelques journaux gratuits. La direction de ce même établissement, est condamnée quant à elle à 1 million d'euros d'amende pour travail dissimulé....

L'action était donc plus que légitime...

Ils ne peuvent accepter qu'Etienne MARTINVILLE et Philippe GALANO, Gérard GAUBY et Jean-Claude GUY soient licen-

cies par la société des Autoroutes du sud de la France pour avoir osé défendre leur droit à une retraite décente en manifestant le 22 mai 2003.

Ils ne peuvent accepter que Mario SANTIN soit mis en examen pour injures et diffamation envers un haut fonctionnaire pour avoir osé exprimer lors d'une réunion du Comité Technique Paritaire les revendications des pompiers professionnels du SDIS de la Marne.

Ils ne peuvent accepter que des militants syndicaux de La Rochelle soient mis en examen pour incendie volontaire du siège du MEDEF alors que l'enquête démontre que contrairement à ce qu'affirment le MEDEF et le Préfet, aucun produit inflammable, ni accélérateur, n'a été utilisé.

Ils ne peuvent accepter que Valérie SIGAUT secrétaire générale du syndicat CGT de l'agglomération de Saint Etienne soit victime d'une mesure de révocation, contre l'avis du Conseil de Discipline, pour avoir craqué nerveusement suite à une longue période de harcèlement moral.

C'est aussi le refus d'accepter la situation de 10 camarades élus au CTP de la ville d'AUBY dans le Nord, qui sont éliminés systématiquement par licenciement ou par pression morale conduisant à des dépres-

sions graves pour s'être opposés au licenciement d'un délégué CGT contractuel totalisant plus de 10 ans d'ancienneté.

Ces quelques exemples ne sont que la partie émergée de l'iceberg. Des milliers de militants syndicaux sont victimes de brimades, d'atteintes à leur carrière, de pressions inadmissibles, de discriminations syndicales et ce, force est de constater, particulièrement dans la Fonction Publique Territoriale.

Le 8ème Congrès de la Fédération CGT des Services Publics exige l'arrêt des poursuites judiciaires et des sanctions à l'encontre de tous les militants syndicaux "coupables" de servir et défendre les intérêts individuels et collectifs des salariés.

Le Congrès réaffirme comme une des priorités la défense des libertés syndicales et la conquête de droits nouveaux.

Perpignan, le 9 mars 2005

Destinataires :

Monsieur le Premier Ministre
Messieurs les Ministres de l'Intérieur, de la Justice, de la Fonction Publique, du travail
Messieurs les Présidents de l'Assemblée Nationale et du Sénat
Messieurs les Préfets des départements
Monsieur le Président du MEDEF

Service Public

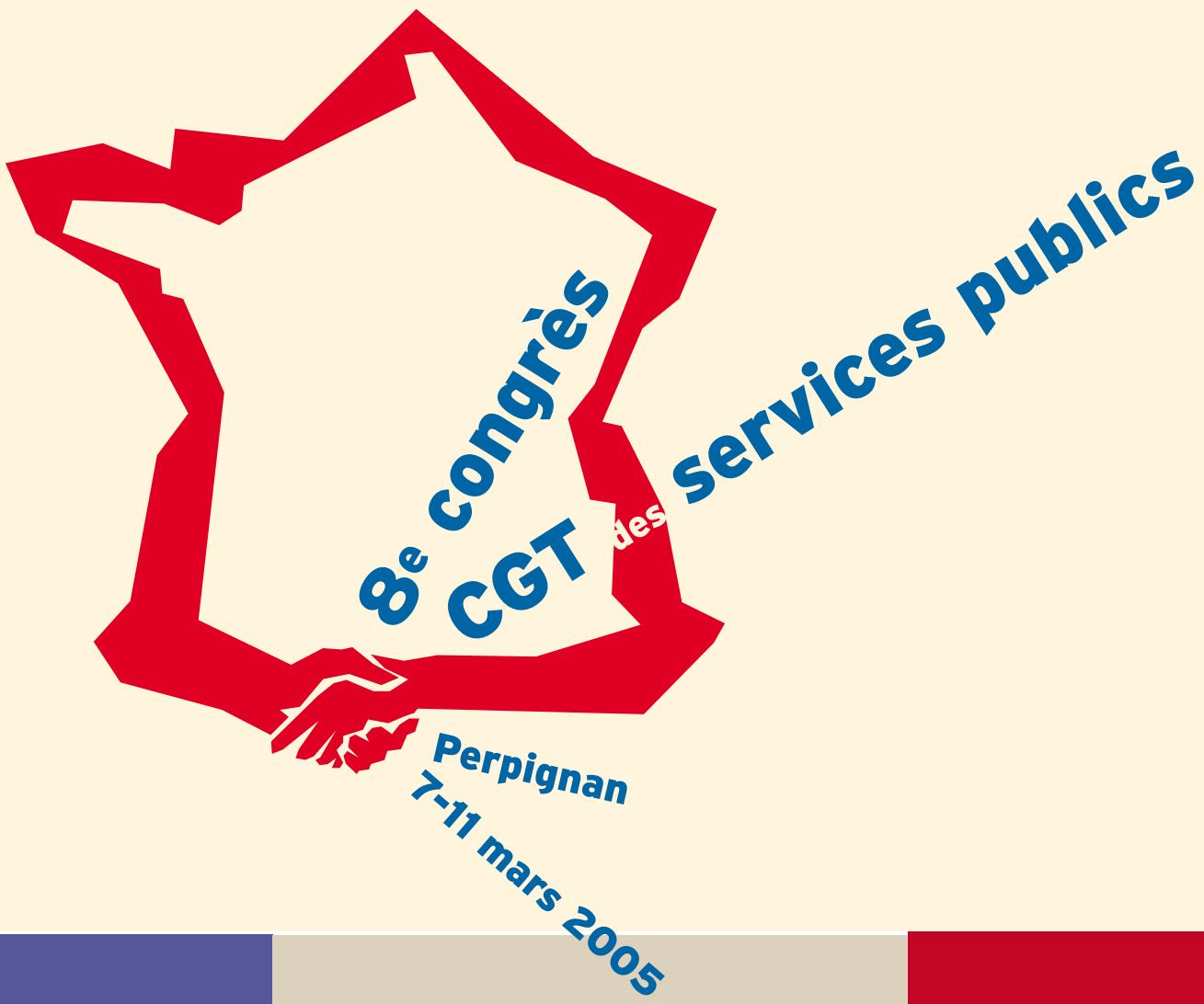


Supl. N° 61

NOUVELLE FORMULE
Juin 2005

Édité par la Fédération CGT des Services Publics
Prix : 1 euro

Textes des 4 résolutions
et statuts fédéraux adoptés
à notre 8^e congrès fédéral



Vous trouverez dans cette partie, les textes des quatre résolutions adoptées au 8e congrès fédéral, à Perpignan, ainsi que les statuts fédéraux amendés.



Evolution des Services Publics

Dans cette période où des besoins, y compris vitaux, sont de moins en moins bien satisfaits, on assiste à une montée de l'exclusion, à une dégradation des conditions de vie. On peut aisément le remarquer notamment avec l'augmentation des "sans domicile fixe" et la crise du logement social, ou le nombre de coupures d'eau pour impayés.

Les services publics territoriaux doivent conserver leur rôle fondamental : être garants d'une réponse adaptée aux besoins individuels et collectifs, et ce, à tous les niveaux du local au mondial. Ils sont le lien privilégié de tous les citoyens avec la Nation. Ils ont un rôle à jouer dans la cohésion du pays pour son développement et contribuent à réduire la fracture sociale résultant des politiques d'exclusion.

Répondre à ces besoins nécessite non seulement de permettre aux plus désavantagés d'accéder aux mêmes droits que les autres, mais aussi de permettre à tout citoyen, toujours dans ce même principe de solidarité, l'octroi de l'ensemble des droits auxquels doivent pouvoir prétendre l'ensemble des femmes et des hommes tout au long de leur vie : l'accès à l'électricité, aux transports en commun, à une éducation de qualité, à la santé, aux sports, à la culture et aussi, ce sur quoi nous porterons plus particulièrement notre attention : à l'eau potable et à un toit, le tout dans un environnement sain et agréable.

Au-delà de cette mission sociale visant à garantir à toutes et à tous l'accès à un bien ou à un service jugé indispensable à la vie des individus, les services publics, et parmi eux, le service public territorial assurent ou doivent assurer une mission économique apportant au travers de leurs politiques publiques, de leurs infrastructures, des services, des règles, une efficacité pour l'utilisation et la production de richesses. Il en est ainsi des services économiques des communes ou des conseils généraux favorisant les échanges commerciaux et le développement industriel, l'organisation et la gestion de l'assainissement, l'attention portée sur la qualité de l'environnement rendant les sites industriels attractifs, etc...

Pour une part, les services publics ont su s'adapter, répondre à de nouvelles missions à partir des besoins évolutifs des usagers, de la société, voire de l'économie.

Les fonctionnaires de toutes catégories, y jouent un rôle primordial.

La satisfaction des besoins de la population doit, plus qu'hier, prendre en compte la diversité des individus dans l'expression de leurs besoins spécifiques et solidaires. Cette exigence d'un haut niveau qualitatif du service public s'oppose aux conceptions libérales de "l'intérêt général" (service minimum, concurrence, addition d'intérêts particuliers, forme renouvelée du clientélisme). À cet égard, on peut noter les politiques sociales et culturelles consistant à maintenir une partie des services en régie pour assurer un service public au rabais, tout en réservant aux usagers qui en ont les moyens des services de meilleure qualité.

Cela constitue bien une forme déguisée de privatisation.

Le service public solidaire, c'est l'élaboration et le contrôle des décisions avec l'ensemble des citoyens. Ceci implique le développement de la démocratie participative et une évolution de la démocratie représentative.

Mais peut-on dire aujourd'hui que les défis de l'emploi, de la solidarité, et du développement – que l'on souhaite durable - soient relevés ou en passe de l'être, et ce sur l'ensemble des territoires ? L'organisation politique et administrative en France avec la décentralisation, l'intercommunalité et la réforme de l'État est-elle au service d'intérêts privés ou collectifs ? Quelles seront les conséquences des privatisations sur les collectivités locales ?

Résolution n° 1

Pour un développement durable des territoires au service des peuples et de la planète

I. En France

De ces multiples pressions à tout niveau, découle un phénomène général de mise en cause de la gestion en régie directe des services publics.

La privatisation des services publics est souvent imposée sous couvert d'une évolution nécessaire pour mieux répondre aux besoins des usagers. Mais à quel prix ?

Les différentes formes de privatisation sont présentées comme inéluctables au nom de la rentabilité.

Les intérêts des usagers sont totalement ignorés.

Les conséquences de cette politique "libérale" sur les Services Publics sont simples et visibles : augmentation des coûts, perte de la qualité du service rendu, mise à mal de la proximité et de l'égalité d'accès.

En France, comme partout, chaque recul du service public se traduit par des reculs sociaux : logement social, eau, transports, énergie ...

Sous prétexte de difficultés financières, parfois réelles, des élus locaux concèdent ou privatisent des pans entiers du service public territorial..

Il doit être permis à tout citoyen de bénéficier du même service rendu qu'il vive dans une capitale ou un hameau. Il faut faire évoluer les outils financiers afin de mettre un terme à ces inégalités.

La CGT fait des propositions pour un financement solidaire des collectivités locales.

A. Pour des moyens financiers au service d'une politique de progrès social

Depuis 1995, les Collectivités Territoriales ont redressé sérieusement leur situation

Pour un habitat social

Alors que le fondement même de la mission des Offices Publics HLM, est de construire des logements avec un loyer abordable dans un environnement correct, aujourd'hui 3 millions de personnes sont mal logées.

Alors qu'il faudrait construire au minimum 80 000 logements HLM par an sur plusieurs années, le gouvernement n'en financerait que 54 000 par an. De plus, celui-ci projette une loi visant à instaurer un statut unique pour les OPHLM et les OPAC, dont l'objectif est ni plus ni moins la privatisation du "logement social" qui serait livré définitivement à la loi marchande.

Pour les personnels territoriaux, c'est une remise en cause de leur statut, avec au bout, la disparition de 19 000 emplois publics.

Pour les usagers, cela se traduirait par l'augmentation des loyers et des prestations basées sur ce que le "client" pourrait payer (rentabilité oblige !).

Reconnu comme un droit constitutionnel, le logement social doit répondre aux besoins d'aujourd'hui et être garanti par :

- Un grand Service Public du Logement, garant de la continuité et de la qualité du service public en augmentant l'emploi public
- La construction de milliers de logements, permettant à chacun(e) d'avoir un toit.

financière. En effet, même s'il peut exister des situations difficiles, l'épargne nette des Collectivités Territoriales est largement positive. Ce résultat a été obtenu au prix d'une hausse de la pression fiscale, d'une baisse relative des dépenses de fonctionnement et d'investissement et d'une réduction des délais d'amortissement. Dans le même temps, nous assistons à une financiarisation progressive de la politique budgétaire des Collectivités Territoriales. Ainsi, la stratégie effrénée de désendettement (remboursement anticipé de la dette) a conduit à injecter des masses financières importantes sur le marché spéculatif au détriment des dépenses publiques utiles.

Parallèlement, la structure des recettes des Collectivités Territoriales s'est profondément modifiée :

- En raison des cadeaux accordés depuis des années aux entreprises, la part des

Résolution n° 1

recettes fiscales des collectivités territoriales compensée par l'Etat est passée de 22% en 1995 à 37% en 2003 (la suppression de la part salaires de la Taxe Professionnelle a coûté 9 milliards d'euros en 2003)

- avec le développement de l'intercommunalité (90% de la population) qui a entraîné un transfert massif de la Taxe Professionnelle dans les Etablissements Publics de Coopération intercommunale, ressource essentielle de ces établissements.

Pour la CGT, réformer la Taxe Professionnelle est indispensable, "amorcer sa suppression est critiquable". La réforme peut consister à transformer la Taxe Professionnelle Unique en "taxe pour le développement local". Celle-ci, présentée dans un cadre pluriannuel, doit harmoniser ses taux pour éviter la concurrence entre communes (ou groupements). Il faut élargir la base actuelle de la Taxe Professionnelle aux produits financiers des entreprises. L'élargissement de la base taxable peut être accompagné d'une modulation du taux d'imposition en fonction du bilan d'entreprises en matière d'emploi, de salaires et d'investissements productifs. Les entreprises qui les augmenteraient verraient leurs taux diminuer. Cette proposition se rapproche d'une autre émise par la CGT pour la réforme des cotisations patronales. Elle donne cohérence à l'ensemble des revendications concernant les prélèvements obligatoires.

La CGT, dans ce contexte, met en débat un ensemble de propositions avec trois objectifs majeurs :

- rendre plus efficace le mécanisme des péréquations et dotations d'Etat
- rendre plus juste et plus efficace la fiscalité locale, notamment par une réforme de la taxe d'habitation
- transformer la Taxe Professionnelle en taxe pour l'efficacité économique et sociale.

B. Pour une organisation des territoires basée sur la solidarité et la coopération

La loi du 13 août 2004, " relative aux libertés et responsabilités locales" a été présentée indûment comme l'acte II de la décentralisation.

Aujourd'hui, comme les autres pans du service public, le service public territorial est confronté à des pressions multiples visant à ouvrir à la concurrence des services entiers.

La décentralisation de 1982

Depuis le 11ème siècle, l'organisation administrative locale de la France repose principalement sur les communes, avec en toile de fond pendant plusieurs siècles une tutelle "a priori" exercée par l'Etat via les préfets. Cette concentration du pouvoir dans les seules mains de l'Etat n'était pas synonyme de démocratie locale et participative.

Il fallut attendre 1982, pour que le gouvernement de gauche de l'époque soit porteur d'un projet politique appelé "décentralisation" dont le but était de ramener le pouvoir de décision au plus près des citoyens à travers les transferts et répartitions de compétences vers quatre échelons territoriaux : Etat, région, département, commune.

La CGT avait porté une appréciation positive sur ce projet. Celui-ci était en effet porteur d'un service public de proximité, outil solidaire de réponse aux besoins des populations. Créatrice de dizaines de milliers d'emplois, la décentralisation acte 1 a permis de répondre à de nouvelles attentes vis-à-vis du service public.

Les élus locaux devaient pouvoir compter sur des agents publics compétents, formés, indépendants, ...etc. Comme pour les fonctionnaires d'Etat depuis 1946, se pose alors la question de la création du statut de la fonction publique territoriale.

C'est chose faite en 1983-1984. Les effets de la décentralisation, le développement de la démocratie locale, les attentes en terme de service public ont conduit au Statut de la Fonction publique territoriale.

Néanmoins, le gouvernement de l'époque n'est pas allé jusqu'au bout de la réforme. Le bilan de cette décentralisation est nuancé, malgré un développement incontestable des services publics de proximité.

Dès l'origine, la décentralisation est fragilisée par l'absence d'une véritable réforme de la fiscalité locale, le manque d'une véritable démocratie participative et le développement des inégalités d'une collectivité territoriale à l'autre.

Très vite, le Statut est contesté par les élus locaux sous prétexte de lourdeur !

Résolution n° 1

A l'identique de l'intercommunalité, sous prétexte de favoriser la démocratie locale, le gouvernement Raffarin préconise la régionalisation des services publics au service non pas de la population mais bien au service du capital.

Le gouvernement ne recherche rien d'autre que de se délester de pans entiers de missions de service public jusqu'alors exercées par l'Etat. Plusieurs domaines sont touchés : éducation nationale, équipement, formation professionnelle,...

Ces transferts de compétences vont induire des charges supplémentaires pour les collectivités territoriales, plus particulièrement les conseils généraux et régionaux.

Malgré les déclarations gouvernementales, les compensations financières prévues ne sont ni cohérentes (Taxe Intérieure sur les Produits Pétroliers), ni suffisantes.

Cependant, des coopérations sont nécessaires entre les différents niveaux de l'État (Etat central, Collectivités Territoriales) pour faire aboutir des projets structurants dans des domaines tels que : l'eau, le ferroutage, l'aménagement du territoire, l'environnement, l'éducation...

Les citoyens, les partenaires sociaux doivent y être associés.

C'est bien la question du contenu, de la qualité, de l'avenir du service public qui nous est posée.

Pour une décentralisation au service du plein emploi public et privé, la CGT :

- S'oppose à la mise en concurrence des territoires
- Se prononce en faveur de la complémentarité des politiques publiques entre l'Etat et les collectivités territoriales, la mise en commun de moyens financiers et humains
- Demande le développement des politiques publiques des collectivités locales à partir de projets communs choisis (et non imposés) et un droit de regard des collectivités locales sur l'utilisation des fonds publics accordés aux entreprises implantées sur leur territoire.

Pour une intercommunalité de projets et de reconquête du service public

L'intercommunalité devrait avoir pour objectif de favoriser la mutualisation des moyens humains et financiers entre les collectivités locales. Sa mise en œuvre a permis, dans certains cas, aux collectivités d'apporter un meilleur service public aux usagers, aux populations, notamment en milieu rural. Depuis les diverses lois Pasqua, Chevènement, Voynet..., le regroupement des communes et des services s'est amplifié souvent de façon autoritaire et décidé non démocratiquement. Avec au bout du compte parfois des privatisations de services. Force est de constater que ce type d'intercommunalité, ou plutôt de supra-communalité, éloigne les usagers des pôles de décisions. Au contraire de l'idée répandue, la démocratie locale s'éloigne des citoyens.

Sous prétexte de réorganisation de services et de réduction des coûts, les populations subissent un appauvrissement du service public.

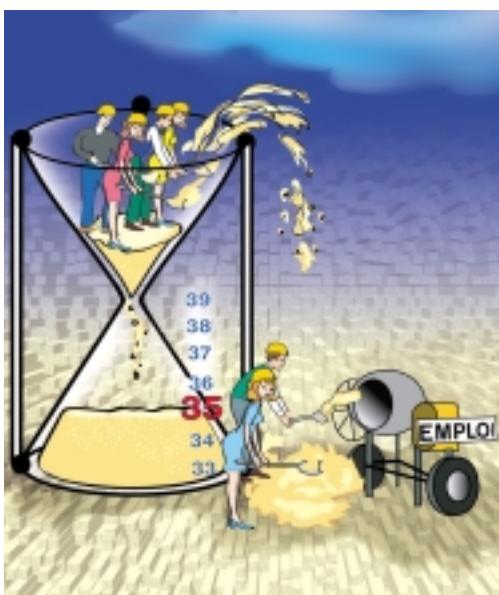
Dans certains cas, là où elle a lieu, l'intervention des usagers citoyens et des salariés des structures intercommunales permet le développement du service public et de l'emploi public.

Qu'est-ce que l'ISP (Internationale des Services Publics) ?

Une fédération mondiale de syndicats qui regroupe 601 syndicats de secteur public représentant 20 millions de membres dans 146 pays. C'est une entité autonome qui collabore avec d'autres fédérations mondiales de syndicats ainsi qu'avec la CISL (confédération internationale des syndicats libres). L'ISP est organisée en bureaux régionaux établis dans 19 pays.

Ses grands objectifs :

- améliorer les conditions de travail des travailleurs et travailleuses dans le secteur public
- contribuer à améliorer les services publics, notamment en organisant les luttes contre les privatisations
- promouvoir la justice sociale sous toutes ses formes et lutter contre toutes les discriminations
- éliminer la pauvreté et empêcher l'aggravation des disparités dans un même pays et entre le Nord et le Sud
- former et renforcer des syndicats indépendants, base de démocratie et de justice sociale. L'ISP est une ONG (organisation non gouvernementale) reconnue officiellement par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Elle intervient auprès de la Banque Mondiale, du Fonds monétaire international, de l'OMC, de l'OCDE (organisation de coopération et de développement économiques)... Elle prend part à l'action mondiale contre l'AGCS : "nous nous engageons à mobiliser les populations dans nos pays respectifs, à nous battre ensemble pour nos exigences et pour renverser la politique inique de l'OMC. Nous soutiendrons les luttes dans tous les pays à travers des campagnes de solidarité internationale" déclaration de l'ISP à l'occasion de la réunion de l'OMC à Qatar en 2001.



Résolution n° 1

L'eau, un bien public vital, mondial POUR UNE POLITIQUE PUBLIQUE DE L'EAU

La politique de l'eau dont la France a besoin doit s'inscrire dans une approche de développement durable qui permette que cette richesse satisfasse aux besoins actuels des populations et soit préservée pour assurer ceux des générations futures. Cette réponse aux besoins doit revêtir une dimension internationale.

Chaque être humain sur la planète doit avoir le droit d'accès à l'eau potable et celle-ci ne doit plus être l'objet de domination et enjeu de conflits.

La France doit poursuivre et amplifier ses efforts de solidarité internationale et d'aide au développement.

Cette approche durable de la maîtrise et de la gestion implique que l'eau soit dégagée des contraintes du marché.

Aussi, partageons-nous le premier attendu de la directive européenne établissant le cadre de la politique communautaire de l'eau qui indique : *“l'eau n'est pas un bien marchand comme les autres mais un patrimoine qu'il faut protéger, défendre et traiter comme tel”*. Pour notre part, nous considérons ce patrimoine comme un bien commun de l'humanité et à ce titre les législations doivent le reconnaître comme accessible de droit à tout être humain.

Cet objectif ne pourra pas être atteint en laissant le contrôle et la gestion des ressources en eau et des services d'assainissement aux entre-

prises et grands groupes privés mondiaux ni en accélérant le processus de privatisation dans ce secteur.

A cet égard, la Fédération CGT des services publics exige que l'eau soit exclue des négociations de l'Accord général sur le commerce et les services (AGCS).

Si nous reconnaissons la dimension structurante de la logique de développement durable pour la politique de l'eau, en tant que syndicat de salariés, nous accordons une attention toute particulière à sa dimension sociale et singulièrement à la situation des salariés de toute la filière et à celle de la prise en compte des consommateurs, notamment sur les questions de la qualité de l'eau, de son prix, de son accessibilité, etc.

Pour la Fédération CGT des services publics, il n'y aura pas de véritable politique publique de l'eau sans une politique d'emploi public à la hauteur des enjeux posés par son application, sa mise en œuvre, son contrôle, son suivi et son évolution.

Il faut et faudra des femmes et des hommes en nombre suffisant, formés et qualifiés, bénéficiant d'un statut unique des salariés de l'eau et de l'assainissement, comme autant de garanties pour assurer l'ensemble des missions dans toute leur diversité, à tous les niveaux et donner à la loi toute sa portée et sa pleine efficacité.

européen tendant à lever tous les obstacles au libre jeu de la concurrence. Ce qui produit des documents comme le livre vert sur les partenariats public-privé ou la directive "marché intérieur" dite Bolkenstein, ou le projet de traité constitutionnel fortement imprégné de cette conception

2. Celle qui défend l'idée que les services publics ont un rôle central à jouer dans la promotion d'un modèle social européen qui mette au centre de sa construction la réponse aux besoins de nos concitoyens. Ceci nécessite l'institution d'un cadre juridique européen contraignant (par exemple: une directive cadre) excluant de la loi de la

II. En Europe et dans le Monde

A l'échelon européen, comme à l'échelle planétaire, la même logique est à l'œuvre qui tente d'imposer "des dictats en terme de marché et de concurrence" comme règles uniques pour organiser la vie de nos concitoyens.

Dans les institutions européennes, plusieurs conceptions s'affrontent dont deux essentielles :

1. celle qui est portée par la commission européenne et la majorité du parlement

Résolution n° 1

concurrence le champ d'intervention des services publics et préservant le droit des autorités locales à gérer elles-mêmes leurs services.

Au plan mondial, l'enjeu est posé dans les mêmes termes : les négociations engagées à l'OMC (Organisation Mondiale du Commerce) en vue de l'AGCS (Accord Général sur le Commerce des Services) ont pour objectif de mettre toute la vie de la planète sous la domination du marché capitaliste.

C'est la commission européenne qui y représente l'ensemble des États membres. C'est une véritable arme de guerre aux mains des multinationales pour transformer en marchandises l'ensemble des services, des ressources naturelles et le patrimoine de l'humanité.

Notre objectif est la conquête d'une garantie du service public dans les cadres, européen et international avec comme point d'appui la récente adhésion de notre fédération à l'ISP et notre activité à la FSESP.

Qu'est-ce que la FSESP (Fédération Syndicale Européenne des Services Publics) ?

Une fédération syndicale européenne affiliée à la CES (confédération européenne des syndicats) qui regroupe 180 syndicats du secteur public, c'est-à-dire environ 10 millions de travailleurs dans plus de 30 pays.

La FSESP couvre les différentes industries et catégories professionnelles au sein du secteur public, à l'exception des services postaux et de communication, des transports et de l'enseignement. Elle traite de toutes les questions concernant les salariés des administrations nationales, des collectivités locales, des services sociaux, environnementaux et de santé, des services publics de l'énergie, de l'eau. Elle regroupe aussi les organisations de fonctionnaires internationaux.

Elle est administrée par un comité exécutif, dans lequel siège la CGT, elle est organisée en 4 comités permanents : administrations nationales et internationales, administrations locales et régionales, santé, "public utilities" = eau, énergie...

Les réunions sont préparées dans des "collèges régionaux" : nous sommes dans le collège "France-Bénélux" qui regroupe la Belgique, les Pays-Bas, le Luxembourg et la France.

La CFDT, FO et la CFTC sont également membres de la FSESP.

Une coordination CGT composée de Mines-Energie, Santé, UGFF et Fédération des Services Publics permet de travailler en cohérence dans les différentes instances.

● Le 8^e congrès fédéral a décidé de :

- Valoriser et faire connaître auprès des usagers que seul l'emploi public garantit les Services Publics
- Mieux travailler à l'appropriation des enjeux européens et internationaux dans notre démarche revendicative.
- Approfondir les convergences entre les usagers, les salariés des entreprises intervenant dans le domaine du secteur public et les fonctionnaires territoriaux
- Favoriser les convergences avec les fédérations CGT de la Fonction publique, du local au national, afin de mettre en place une dynamique CGT au service des besoins de la population, de la Fonction publique
- Evaluer les besoins des citoyens (crèches, logement social, accès à la culture, accueil des personnes âgées, eau, traitement des eaux usées et des ordures ménagères...) et revendiquer avec eux leur satisfaction par le service public
- S'emparer de l'intercommunalité pour en faire un outil de consolidation du service public et de (re)construction de l'égalité d'accès
- Impulser les actions pour un financement juste et solidaire qui passe par une réforme profonde de la fiscalité
- Faire connaître le projet CGT d'un Service Public National de l'Eau et impulser du local au national sa construction
- Faire connaître les propositions CGT sur le logement social

Des garanties statutaires et collectives

Les suppressions d'emplois, les délocalisations, la précarité érigées en système sont inacceptables. Le capital veut généraliser le contrat de travail à durée limitée et placer les relations sociales sur le terrain du contrat, au détriment des garanties collectives. Cette même logique veut s'imposer dans la fonction publique.

En plus d'un siècle de luttes syndicales, les salariés ont conquis des droits et garanties : la retraite, l'assurance maladie, la représentation syndicale et salariale, l'assurance chômage, les garanties collectives, le statut de la fonction publique... Nombre de ces avancées sont aujourd'hui combattues, contournées et mises en cause.

La mise en cause de l'existence des services publics va de pair avec les coups portés à l'emploi public et à ses garanties statutaires: aggravation des conditions de travail, mise en place des 35 heures sans embauche, modes de management directement inspirés du secteur privé, projets de service, restructurations, course à la productivité, flexibilité, pressions diverses et variées sur les personnels, utilisation croissante de contractuels sur des postes de titulaires, application du régime indemnitaire à la tête du client, salaire au mérite, etc...

Les attaques contre le Statut vont à l'encontre de la réponse aux besoins des usagers.

Ces besoins ont évolué au fil des années. En réponse, la Fonction Publique s'est adaptée en se dotant soit, de nouvelles technologies, soit de nouvelles compétences. Pour autant, ces nouvelles compétences ne sont pas toujours occupées par des agents territoriaux laissant ainsi s'installer des contrats de droit privé allant à l'encontre de l'emploi public tel que nous le concevons. C'est donc bien

en préservant l'emploi public que nous préserverons les valeurs fondamentales du service public pour répondre aux besoins des citoyens.

L'implication de l'ensemble des agents toutes catégories confondues est primordiale pour développer et reconquérir l'emploi public.

- **Le 8^e congrès fédéral a décidé :**
 - **De mener la bataille pour la refonte de la grille et la revalorisation des salaires en réaffirmant le caractère fondamental du point d'indice comme un des socles du Statut.**

I. Développement et reconquête de l'emploi public

Pour la première fois en 2003, l'emploi public territorial est en diminution de 1% (source CNFPT).

En 2020

- 65 % des fonctionnaires territoriaux auront cessé leur activité
- 65 % des agents territoriaux auront plus de 40 ans et 29 % plus de 50 ans
- seuls 7 % auront moins de 29 ans et 3 % moins de 20 ans.

Résolution n° 2

Les chiffres démontrent bien que le départ massif à la retraite dans les prochaines années pose avec force la question du recrutement dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi public statutaire et titulaire, évitant de ce fait l'accélération d'embauches de contractuels dans l'ensemble des catégories.

Sur traitement, conditions de travail, formation, recrutement... tout ce qui touche au contenu de l'emploi public, nous disposons du Mémorandum revendicatif de la fédération. Il gagnerait à être plus connu, débattu et utilisé par les syndiqués.

Cela développerait une activité revendicative plus offensive et efficace, avec une cohérence plus forte sur l'ensemble du territoire. Nous rassemblerions plus de salariés pour gagner sur nos revendications, en donnant des perspectives plus larges aux luttes locales ou catégorielles.

La concession au secteur privé de services tels que l'eau, la voirie, le traitement des déchets

ménagers, le logement social, la restauration scolaire, les maisons de retraite, les services d'aide à la personne... démontre qu'il y a bien un monopole des grands groupes au sein des services publics.

Dans le même temps, le phénomène de privatisation s'opère aussi au profit du secteur associatif (aide aux personnes âgées, animation, petite enfance,...) et se traduit par la remise en cause des garanties collectives.

Cela pose la question dans un premier temps de la reconquête (retour en régie directe) de ces secteurs, et donc de la place, de la carrière et de l'avenir de leurs personnels.

Dans ce cadre, il faut exiger lors de cette reconquête l'intégration de ces salariés dans la Fonction publique territoriale avec la reconnaissance de leurs qualifications et la prise en compte de leur ancienneté. En effet, nombre de salariés assurant ces services publics sont soumis à des statuts privés et des conventions collectives.

● Le 8^e congrès fédéral a décidé :

- De faire de la création d'emplois publics, correspondant aux besoins, un enjeu de toutes nos organisations
- Que le contenu de notre mémorandum revendicatif soit mieux connu et porté par les syndiqués
- D'œuvrer partout à la conquête et à la reconquête de services publics en régie directe
- D'exiger, lors de la reprise par les collectivités de services publics délégués à des associations, l'intégration des salariés dans la Fonction Publique Territoriale. Ceux-ci devront conserver leur niveau de qualification, leur ancienneté, et leurs acquis
- Il doit en être de même pour les salariés des services concédés au privé en cas de reprise du service par la collectivité territoriale.

II. La précarité

L'emploi territorial est exercé pour 1/3 par des agents non titulaires dont 270 000 non titulaires de droit public et plus de 100 000 agents sous contrats aidés. Parmi eux, une majorité de femmes.

Non seulement la précarité augmente mais elle est utilisée pour pourvoir à des emplois publics permanents par des contractuels et des emplois aidés, souvent sans la qualification nécessaire.

L'existence de centaines de milliers d'emplois de non titulaires a des conséquences :

- sur la situation de ces agents : précarité, flexibilité, faiblesse des rémunérations, des droits sociaux, ...
- sur la qualité et la continuité du service public, mises en cause non par le travail quotidien de ces agents mais par les choix de gestion des élus pour assurer des missions de service public à minima
- sur l'organisation statutaire : dysfonctionnements en matière de recrutement, de concours, de rémunération
- sur la retraite, notamment des femmes

Précarité dans la FPT.

Les mesures gouvernementales (lois Perben, Sapin) dites de résorption de la précarité ne

Résolution n° 2

constituent pas une véritable solution car elles ont une portée très limitée. L'éventuelle introduction du principe du CDI dans la Fonction publique constitue une nouvelle tentative pour faire éclater le Statut et glisser d'une Fonction publique de carrière à une Fonction publique de métiers.

Pour développer l'emploi public statutaire et combattre la précarité sous toutes ses formes, nous devons sur nos lieux de travail

aller à la rencontre des agents concernés, les intégrer dans nos syndicats, lutter ensemble pour leurs conditions de travail, pour la qualité et la continuité du service rendu.

Nous devons nous battre pour leur intégration afin de concilier la qualité du service rendu aux usagers et la qualité de vie des agents. Nous sommes contre la précarité, pas contre les précaires.

● Le 8^e congrès fédéral a décidé :

- D'œuvrer partout pour la transformation des emplois précaires en emplois statutaires
- De gagner une véritable loi de titularisation
- De gagner en cas de titularisation des personnels précaires de droit public ou privé une prise en compte des années passées dans la Fonction publique pour le déroulement de carrière, la retraite, à la charge de la collectivité
- De tout faire pour l'amélioration du Statut afin de mettre un terme au recrutement de non-titulaires
- De combattre les inégalités femme/homme dans la Fonction Publique Territoriale.

III. Les conditions de travail

Aggravation des conditions de travail par un sous-effectif récurrent, matériel professionnel souvent obsolète, normes de sécurité trop souvent ignorées, atteintes aux prérogatives des services de médecine professionnelle, pressions diverses et variées sur les personnels, mise en concurrence des agents à travers l'application du régime indemnitaire à la

tête du client, remise en cause des 35 heures, etc...

Autant de contraintes que nous subissons régulièrement et qui représentent une attaque couverte mais bien réelle sur notre bien-être au travail et donc sur notre santé physique et/ou psychologique.

Quelles dispositions pouvons-nous prendre collectivement afin que les salariés ne soient plus simplement des futures victimes de leur travail, mais aussi et surtout des personnes qui s'épanouissent dans celui-ci ?

● Le 8^e congrès fédéral a décidé :

- De s'organiser pour combattre toute forme de pressions que pourraient subir les salariés tant sur le plan physique que psychologique
- De veiller à la stricte application du statut portant notamment sur le développement des phénomènes de harcèlement sexuel ou moral au travail.

IV. Le recrutement et la formation

Pour répondre aux prétendues difficultés que rencontrent les collectivités territoriales pour recruter du personnel qualifié (lourdeur des procédures, délais), le gouvernement et de nombreux employeurs publics locaux veulent diversifier le mode de recrutement en renforçant la prise en compte de l'expé-

rience professionnelle, en développant les concours sur titre et les concours de 3ème voie, mais également le développement de l'apprentissage devenant un pré-recrutement.

Ces dispositions remettent en cause le concours sur épreuve comme mode fondamental de recrutement, et constituent donc une atteinte au caractère égalitaire et national de notre statut.

Résolution n° 2

La CGT doit œuvrer pour que le concours sur épreuve, y compris pour tous les emplois de la catégorie C, reste la règle pour l'accès à la Fonction Publique Territoriale.

Sur la formation, l'objectif affiché est de répondre aux exigences de l'emploi tout au long de la carrière. Pour cela, il est envisagé : de réduire la durée de la Formation Initiale et de mieux l'adapter aux besoins des agents, de l'étendre aux agents de la catégorie C. Il est également prévu de développer la formation d'adaptation à l'emploi pour accompagner la prise de postes à responsabilités et les changements de filières.

Si le droit à une formation continue tout au long de la carrière est reconnu comme dans le secteur privé, pour la CGT, il ne doit pas se réduire à la seule adaptation de l'agent à l'emploi et selon les besoins exclusifs des employeurs publics, ni se traduire par des formations hors temps de travail comme le prévoit l'accord signé par les partenaires

sociaux en septembre 2003, même s'il constitue incontestablement pour les salariés du privé une avancée par rapport à leur droit antérieur.

En cohérence avec leurs visées sur le recrutement et la formation, les projets du gouvernement et des employeurs locaux visent au démantèlement du CNFPT au profit de structures régionales dont le degré d'autonomie administrative n'est pas défini.

À la place du CNFPT, un Etablissement Public National administré par un conseil d'administration où seuls participeraient les représentants des Collectivités Territoriales, serait chargé d'assurer la cohérence entre les missions de gestion des personnels et celles de la formation.

La suppression de la gestion paritaire des structures de la formation instituerait une formation professionnelle et continue qui répondrait exclusivement aux désiderats des employeurs.

● Le 8^e Congrès a décidé d'agir pour :

- le concours sur épreuve comme mode fondamental de recrutement
- le respect du droit individuel à une formation continue tout au long de la carrière
- le maintien d'un CNFPT doté d'une gestion paritaire avec le retour du vote du budget, et chargé uniquement de la formation.

V. Retraites.

Le vote de la loi sur les retraites n'a pas clos le dossier. Il ne règle en rien la question de la sauvegarde de notre système de retraite par répartition et a été acquis contre l'avis majoritaire des salariés. La bataille pour une

autre réforme, pour des choix qui permettent de préserver pour le long terme, l'avenir de nos régimes n'est donc pas achevée.

Des rendez-vous couvriront la période 2004-2008 tant dans le secteur privé que public.

● Le 8^e congrès fédéral a décidé :

- De réaffirmer son attachement à un système de retraite solidaire pour tous (privé et public).
- De maintenir la pression afin de gagner une réforme des retraites conforme à l'attente des salariés.

Résolution n° 2

La preuve par l'eau

Un des secteurs de missions de service public qui demande pour une meilleure cohésion nationale, un statut unique des salariés, est bien le secteur de l'eau et de l'assainissement.

Les salariés des secteurs concernés ont besoin d'un socle commun de garanties qui permette d'élèver progressivement le niveau de leurs droits garantis, quelle que soit leur situation d'emploi.

Ainsi, le principe d'ordre public social serait étendu au bénéfice de tous.

Ce statut unique ferait bénéficier chaque salarié et quelles que soient les circonstances, d'un ensemble de droits individuels, garantis au plan interprofessionnel, opposables à tout employeur et transférables d'une entreprise à une autre : droit à l'intégration dans un emploi, droit à la formation continue, à une carrière professionnelle, droit au maintien d'un contrat de travail en cas de suppression d'emploi, continuité des droits pour le calcul de la retraite, droit à l'expression syndicale.

Cette conception vaut pour les salariés du secteur de l'eau et de l'assainissement et doit se traduire dans les conventions collectives de branche sur des modifications des contrats d'une entreprise privée vers une autre de même type mais aussi dans le cas des modifications des contrats du passage du privé vers une entreprise publique. A cet égard, les décrets s'appliquant dans le secteur de la santé sont riches d'enseignements sur les voies et moyens pour y parvenir.

Ces garanties individuelles n'ont de sens que par la cohérence et le renforcement des droits collectifs dans le code du travail, les statuts publics et les conventions collectives de branche.

Cet ensemble de propositions participe de notre conception du nécessaire retour en régie de la maîtrise et de la gestion de l'eau. Le statut des salariés ne serait plus un "obstacle" pour le retour au public dans le cadre de re-municipalisation ou régie par les comités d'agglomérations et syndicats des communes, organisations possibles aujourd'hui.

VI. Convergences revendicatives avec les autres fonctionnaires

La décentralisation (garantie par un socle de droits collectifs de haut niveau) doit favoriser l'égalité entre tous les citoyens.

Cela justifie la présence des entreprises publiques et des services publics sur l'ensemble du territoire.

Le rôle de l'Etat doit être profondément renouvelé mais pas amoindri.

Il s'agit de mettre en œuvre des politiques publiques efficaces en lien avec tous les niveaux territoriaux.

Ensemble, nous devons prendre toute notre place dans l'action syndicale où elle se situe et où s'articulent les politiques publiques et les gestions d'entreprises, c'est à dire au niveau du territoire.

Dans cet objectif, nous devons rappeler

avec force que nous dépendons tous de la Fonction Publique (Titre I) et que nous devons travailler rapidement entre fonctionnaires (Etat : titre II, territoriaux : titre III, hospitaliers : titre IV) sur la confédéralisation des luttes. Cela est indispensable pour éviter aux uns et aux autres l'enfermement sur le local ou sur le catégoriel.

Il faut travailler à l'unité des salariés des différents versants de la Fonction Publique.

Au cours des derniers mois, les rencontres se sont multipliées entre syndicats des services publics territoriaux, de l'Equipment, de l'Education nationale et de la Culture, confrontés à la perspective de transferts massifs de personnels vers les Conseils Généraux et Régionaux.

Ces échanges ont permis de mieux se connaître entre versants de la Fonction publique, de mieux appréhender les particularités statutaires, les réalités et les cultures professionnelles et syndicales. Mais aussi de construire des revendications et des convergences de lutte à chaque niveau territorial, pour tirer vers le haut les garanties collectives et le service public.

● Le 8^e Congrès a décidé :

► De travailler au renforcement du Titre 1 du statut de la fonction publique afin de construire le statut unique.

VII. Convergences revendicatives avec les salariés du privé

L'objectif confédéral d'un Nouveau Statut du Travail Salarié constitue un socle commun pour l'ensemble des salariés. Avec le Nouveau Statut du Travail Salarié, la CGT n'a pas pour ambition d'ajouter ou

d'étendre les droits existants, mais bien de construire de nouvelles garanties collectives pour tous et de marquer une étape décisive pour instaurer de nouveaux rapports sociaux.

Cet objectif revendicatif doit faire l'objet d'une large campagne de popularisation et s'inscrire dans l'ensemble des plans de travail de nos organisations (voir résolution n° 2 du 47^e congrès).

● Le 8^e Congrès a décidé :

► D'avoir pour objectif de participer à la construction du Statut du Travail Salarié.

Qualité de vie syndicale

Pour être plus en phase avec le salariat nous devons améliorer nos formes d'organisation et de fonctionnement.

Cela implique de fait :

- l'amélioration de la qualité de vie syndicale et le développement d'un syndicalisme de proximité au plus près des syndiqué(e)s, des salarié(e)s.
- Le déploiement de notre démarche pour le développement des luttes et la construction du rapport de force pour gagner sur nos revendications.

Au 7^e congrès fédéral, nous avons décidé de porter la syndicalisation à la hauteur de nos ambitions.

En 6 ans, nous avons progressé de 10 000 syndiqués, nous avons atteint les 60 000 en 2001.

Depuis nous restons à ce niveau avec des évolutions contrastées.

Quelles sont les raisons de cette stagnation ?

Seuls 4% des salarié(e)s relevant de notre champ fédéral sont syndiqué(e)s à la CGT et "officiellement" recensé(e)s. Outre le règlement à toutes les structures de la CGT pour évaluer réellement nos forces, il nous faut prendre en compte la nécessité de développer la syndicalisation pour gagner sur nos revendications en donnant au syndicalisme le poids, les moyens humains et financiers pour le faire.

60 000 syndiqué(e)s représentent une force, une richesse, mais nous avons besoin d'une

organisation d'une autre dimension.

Nous sommes confrontés, comme l'ensemble de la CGT, à la nécessité de trouver des formes d'organisation et de fonctionnement qui concrétisent les changements que nous souhaitons impulser.

La décision prise au congrès de notre fédération à GRENOBLE, en 1995, avec le passage des USD en CSD, était déjà un élément fondamental d'évolution de notre démarche syndicale.

Cependant, dans nombre de structures de la CGT nous retrouvons des syndiqués dits "isolés".

- Comment ces syndiqué(e)s peuvent-ils se retrouver et débattre ensemble de leurs revendications s'ils n'ont aucune "structure ou antenne de proximité" ?
- Comment peuvent-ils être acteur de la vie syndicale ?
- Comment sont-ils informés des évolutions de la CGT et des acquis gagnés dans une collectivité voisine ?
- Par qui sont-ils représentés lors d'un entretien avec leur autorité ?

Autant de questions qui doivent nous amener à réfléchir à la place que doivent prendre ces syndiqués. Ce qui doit dominer, c'est la volonté de mettre en place une proximité géographique "découpages territoriaux, syndicats de site, de zone ..." en phase avec notre démarche qui permette de mettre en mouvement le plus grand nombre de syndiqués et de déployer la CGT sur l'ensemble du salariat.

Nous sommes engagés dans la mise en œuvre de la charte de la vie syndicale votée lors du 47^e Congrès de la CGT.
Concrètement, nous avons à la décliner pour notre champ.

Résolution n° 3

La Syndicalisation

Pour répondre aux aspirations des salarié(e)s et pour peser sur les choix de société, nous avons besoin d'être plus nombreux organisés, syndiqué(e)s.

Les Unions Départementales et Fédérations réunies en Comité Confédéral National ont décidé de mettre en œuvre un plan national de syndicalisation. Notre objectif est de syndiquer massivement et prioritairement les salarié(e)s des PME et PMI. Des cibles ont été définies conjointement par des professions et des territoires. Les syndicats de notre fédération doivent participer à la réalisation de cet objectif par la mise en commun de moyens humains et matériels au service de toute la CGT.

700 000 syndiqué(e)s CGT sur environ 20 millions de salarié(e)s, cela reste insuffisant. Pour notre champ c'est 60 000 syndiqué(e)s pour environ 1 600 000. Nous sommes loin d'avoir atteint un objectif de syndicalisation nous permettant de peser durablement sur les choix.

Un grand nombre de syndiqué(e)s vont partir à la retraite dans les 3 ans qui viennent. Nous avons à prendre toutes les dispositions pour assurer la continuité syndicale.

Même si la question du renforcement est récurrente, celle-ci se traduit peu concrètement.

Par contre, quand nous menons des luttes, des campagnes de syndicalisation, des parrainages, des campagnes électorales, nous faisons des adhésions.

Le besoin d'être plus assidus, de construire des plans de travail sur la durée permettant le renforcement doit être priorisé dans l'ensemble de nos organisations.

Le syndicat

Lieu de vie du syndiqué(e), lieu d'expression, de décisions, de démocratie. C'est aussi le lieu où se construit l'activité syndicale : rencontre des salarié(e)s, mise à la connaissance des propositions de la CGT, organisation des débats avec les syndiqué(e)s, avec les salarié(e)s. C'est le lieu d'élaboration de la revendication et de

sa mise en œuvre, où s'impulse l'action, et où elle se décide. Nos directions syndicales doivent organiser des assemblées générales de syndiqués régulières, des formations...

Nous souhaitons que les syndiqué(e)s s'impliquent dans la vie du syndicat ouvrier(e)/employé(e) (O/E) ou du syndicat UFICT, qu'ils soient acteurs et décideurs, actifs ou retraités. Quelque soit la structuration en syndicat O/E, syndicat ou section UFICT, affilié UFICT, nous avons à déployer la CGT parmi toutes les catégories.

Les salarié(e)s ne constituent pas un ensemble homogène et indifférencié(e). Si leurs intérêts se rejoignent fondamentalement, ils se déclinent pour une part en revendications spécifiques, tant pour les ouvrier(e)s et employé(e)s que pour les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise. Le syndicat s'adresse-t-il à chaque catégorie de salarié(e)s ? Développe-t-il une activité spécifique et diversifiée ? S'efforce-t-il de créer des espaces adaptés à la prise en compte des réalités et revendications spécifiques ?

Les actifs et les retraités ont des luttes convergentes. La bataille sur les retraites les a mises en avant mais d'autres sujets se retrouvent dans ce lien essentiel qu'il nous est indispensable de travailler tous ensemble.

Comment appréhendons-nous le passage de la vie active à la retraite ? Avons-nous partout des sections de syndiqués retraités ?

La Coordination Syndicale Départementale

La Coordination Syndicale Départementale est composée de l'ensemble des syndicats d'un département. Dans leur diversité, les syndicats (Ouvriers /Employés, UFICT et Retraités) doivent prendre toute leur place.

Tous les 3 ans lors d'une conférence départementale des syndicats, ils désignent en leur sein, un collectif d'animation.

Résolution n° 3

La CSD est un outil des syndicats pour leur permettre de coordonner leur activité, de mutualiser les moyens dont ils disposent. Ils se réunissent de manière régulière sur les questions revendicatives, de vie syndicale, politique financière, ... c'est aussi un outil pour impulser les orientations de congrès, travailler les identités professionnelles et coordonner l'activité revendicative spécifique (ouvriers-employés, ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et retraités). C'est le lieu d'un travail collectif et non celui de quelques militant(e)s.

La CSD est l'outil privilégié de la fédération pour la mise en place du déploiement de la CGT sur tout le territoire pour notre champ syndical et celui de l'interprofessionnel.

La Coordination Syndicale Régionale

Outil de la fédération dans les régions, les syndicats y coordonnent leur activité professionnelle et interprofessionnelle avec le comité régional et les élu(e)s CGT du conseil économique et social régional et du conseil syndical interrégional. Même si, avec la décentralisation, nous ne pouvons pas ignorer ce que sont devenues les régions en tant que collectivités territoriales, la construction de l'outil régional ne répond pas uniquement à la logique d'un niveau syndical à chaque niveau institutionnel.

Dans la construction des rapports de forces, des questions revendicatives pour répondre aux besoins des citoyens, la recherche de l'efficacité rend la région déterminante en particulier sur les questions d'aménagement du territoire, de développement des services publics et de l'emploi public.

C'est un lieu pertinent où se débattent les enjeux liés à la formation en lien avec les représentants de la CGT siégeant au Conseil Régional d'Orientation et où sont mandatés les représentants des salariés appelés à siéger lors des Conseil de Discipline de Recours.

C'est aussi un lieu où peut se mener une activité internationale au travers d'échanges syndicaux transfrontaliers axés essentiellement sur la construction de convergences de luttes pour la défense et le développement des services publics et de l'emploi public (qualifié)

dans le cadre d'une démarche revendicative pour une Europe, sociale et démocratique.

Les Unions Départementales, Les Unions Locales

Ce sont les structures de proximité géographique du syndicat qui permettent les débats avec les salarié(e)s des autres champs professionnels.

Pour notre champ, c'est le lieu privilégié pour développer notre conception du service public (réponse aux besoins des populations), construire les convergences, les luttes et élargir le rapport de force pour gagner les revendications.

Le Fond National Fédéral (FNF)

Le FNF est une instance indépendante de la direction fédérale, élue par le congrès. Il examine les demandes de participation financière, élaborées par les syndicats et présentées par les Coordinations Syndicales Départementales, ainsi que les demandes de financement des Coordinations Syndicales Régionales.

Il aide au développement de la présence organisée des syndicats de la fédération dans chaque département, en complément de la mutualisation de l'ensemble de ces derniers. Il favorise le "travailler ensemble" dans les départements et régions.

Il contribue au développement de la CGT sur l'ensemble du territoire par l'utilisation de moyens financiers mutualisés nationalement.

Droits des élu(e)s et mandaté(e)s

Dans nombre d'instances paritaires quelles soient locales, départementales, régionales ou nationales la CGT est présente.

Les organismes paritaires ne sont pas suffisamment considérés comme une partie intégrante de l'activité revendicative.

Quelles dispositions prenons-nous pour que l'activité des élus et mandatés (CGT) au sein de ces organismes, soit partout un outil revendicatif en lien avec les luttes (du local au national) et ne soit pas qu'une affaire de spécialistes ?

Les élus et mandatés ne sont-ils d'ailleurs pas parfois livrés à eux-mêmes, une fois les élections passées ?

Pour assurer leur mandat, ils ne bénéficient le plus souvent que du temps prévu par les textes, ce qui est nettement insuffisant.

Les élu(e)s et mandaté(e)s ont besoin de plus de moyens (temps, matériel...) pour assumer leurs responsabilités.

La CGT combattra toute remise en cause des droits pour les élu(e)s et mandaté(e)s, notamment dans le cadre de la réforme de la fonction publique aux plans local, départemental, régional, national, européen et mondial.

Droits syndicaux

Les atteintes multiformes aux droits syndicaux constituent une arme supplémentaire de remise en cause des garanties statutaires, des droits des salarié(e)s et donc du service public. Ces droits, dont il faut rappeler que ce sont les droits des salarié(e)s, existent pour permettre aux agents d'intervenir et d'exprimer leur citoyenneté dans la collectivité ou l'entreprise, et aussi à l'extérieur.

La question du respect des droits actuels, de la nécessité de droits nouveaux, d'acquis professionnels et garanties statutaires sont des préoccupations indissociables de l'activité syndicale.

En outre, en raison de son imprécision, la notion de continuité de service, constitue en particulier un outil bien commode de

remise en cause des possibilités statutaires d'exercice des droits syndicaux..

Nous concevons l'activité syndicale comme une composante nécessaire du service public. Dans les faits, elle est souvent vécue en contradiction avec l'exercice professionnel. Dans un contexte de sous-effectifs, d'intensification de la charge de travail, de pressions sur les salarié(e)s, de modifications dans l'organisation du travail et du management (travail par objectifs, travail par missions ...), il devient de plus en plus difficile d'utiliser les droits syndicaux. Cette situation mérite une réflexion collective et une intervention auprès de nos employeurs.

Evolutions des structures

La CGT est en pleine réflexion sur ses besoins de transformation à partir des syndiqués, des salariés.

Les objectifs poursuivis :

- Gagner en efficacité, c'est mieux cerner le rôle et les responsabilités de chacun, c'est travailler en complémentarité
- Déployer la CGT sur l'ensemble du salariat implique de construire des espaces et des outils pertinents pour favoriser la solidarité, l'intervention des salariés
- Besoin de mettre en adéquation notre structuration avec nos ambitions de nouvelles conquêtes sociales (ex : nouveau statut du travail salarié), à partir des besoins exprimés par les salariés
- Concevoir nos transformations en terme de processus en associant l'ensemble des acteurs concernés en tout premier lieu les syndiqués.

Des organisations se sont déjà engagées dans ce processus de transformation.

Des comités régionaux, des UD, des UL travaillent à confédéraliser, sur leur territoire,

Résolution n° 3

les enjeux liés au développement des activités humaines à partir des besoins des salariés (transports, santé, énergie, écoles...).

Besoin de mieux appréhender le rôle des régions qui deviennent un lieu pertinent indispensable de mise en cohérence et d'intervention sur toutes les questions de santé, transports, énergie, éducations/formation, logement, développement individuel, rôle de l'Etat au sens large (fonction publique, collectivités locales, décentralisation, etc....), questions européennes et transfrontalière, etc....

Les transformations du salariat et des entreprises et services s'accélèrent, l'importance des enjeux territoriaux s'accentuent.

Il est donc devenu indispensable de mener cette réflexion à son terme pour dégager des critères communs tant sur le plan professionnel que sur le plan territorial.

De prendre des dispositions en terme d'organisation dans le cadre des transferts de personnels (éducation nationale, équipement, etc...) ..

● Le 8^e congrès fédéral a décidé :

- D'impulser la mise en place de protocole d'accord supérieur aux textes statutaires et conventions collectives sur l'exercice des droits syndicaux dans chacune de nos collectivités et entreprises
- D'engager une bataille pour gagner des droits et une véritable protection pour les représentant(e)s du personnel, élu(e)s ou mandaté(e)s, à tous les niveaux
- Que les syndicats s'impliquent dans la mise en œuvre du plan national de syndicalisation
- Que les syndicats s'engagent à améliorer la mutualisation de leurs moyens pour développer l'activité fédérale dans leur département
- Que l'objectif de progression en terme de syndicalisation pour notre fédération soit de 5 000 nouvelles adhésions pour le mandat à venir
- De travailler à la continuité syndicale
- De gagner à l'abonnement de nos publications (NVO, Options, Vie Nouvelle)
- D'organiser les syndiqué(e)s dit "isolé(e)s", en syndicat de zone géographique
- Que tous nos syndicats s'engagent dans la réflexion sur l'évolution des structures pour que nous soyons en capacité de décider ensemble d'axes de transformations communs.



Décider ensemble du pourcentage qui sera attribué à notre champ professionnel

Les cotisations versées par les syndiqués (1 % du salaire) constituent une part essentielle du financement de la CGT, garantissant son indépendance et marquant l'engagement des salariés qui se syndiquent.

Jusqu'à présent, le montant et la répartition de ces cotisations financent les organisations de la CGT (Fédérations, Unions départementales, Unions locales, Comités régionaux, Unions spécifiques, Confédération...)

Par conséquent, le syndicat finançait son activité avec la part de la cotisation qui lui restait.

Ce système accuse depuis longtemps de nombreux dysfonctionnements :

- Dans certains cas, les montants des versements décidés par les organisations sont supérieurs aux cotisations perçues par le syndicat !
- Le nombre de types de timbres et de cotisations est élevé.
- Les disparités de financement des organisations sont importantes.
- La cascade de versements conduit de fait à d'importants retards, parfois même à des rétentions volontaires, ce qui est contraire aux statuts de la CGT. Un syndiqué sur 3 est correctement confédéré.
- Il conduit aussi à une méconnaissance en temps réel de l'état de syndicalisation à la CGT.

- La gestion des versements apparaît lourde et complexe et gaspille trop de temps militant.
- Le financement d'une presse comprise dans la cotisation pour tous les syndiqués n'est pas prévu.

Le 46^{ème} congrès a décidé le passage au pourcentage pour mettre en cohérence le système de cotisation avec les conceptions du syndicalisme et les statuts de la CGT :

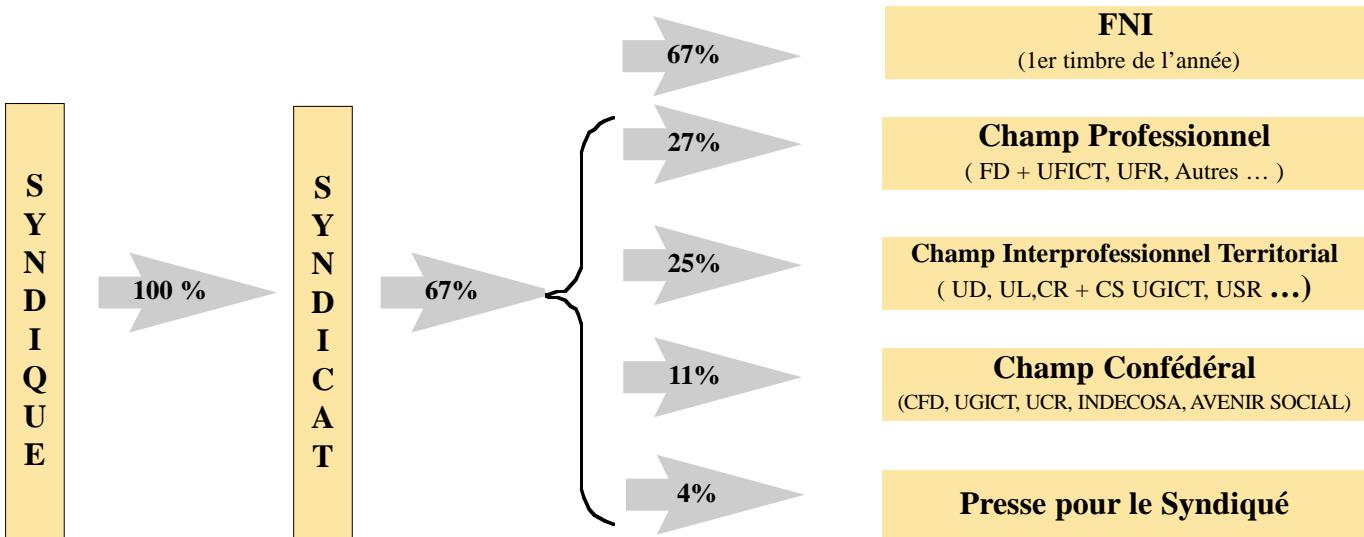
• Le syndicat étant "l'organisation de base de toute la CGT", le nouveau système définit explicitement sa quote-part. Un renversement complet est donc opéré par rapport à l'actuelle situation où le syndicat ne conserve qu'un reste.

• La solidarité constituant l'un des fondements des rapports entre les organisations confédérées, la répartition des quotes-parts repose sur une délibération prenant en compte les besoins de financement de l'ensemble des organisations.

Cette répartition ne résulte plus de décisions parallèles dans chaque organisation, mais est effectuée par l'ensemble des syndicats constituant le congrès confédéral.

Résolution n° 4

Le 47ème congrès confédéral, quant à lui, a adopté les pourcentages attribués à chaque champ



Il est possible de modifier les pourcentages :

- 27% pour le champ professionnel de + 4% ou - x%
- 25% pour le champ interprofessionnel territorial de + 4 ou - x%

Ces modulations modifient le pourcentage des syndicats et ne peuvent être effectives qu'une fois votées par les syndicats en congrès de Fédération ou respectivement d'Union Départementale.

Nous sommes dans la mise en œuvre d'une décision votée par la majorité des syndicats de toute la CGT, réunie en congrès. Les syndicats de notre fédération l'ont approuvée à plus de 67%.

Notre fédération a depuis de nombreuses années des orientations en terme de politique financière. Ces orientations se sont traduites depuis 1988 par le gel du montant de la part fédérale jusqu'en 1996 pour ensuite baisser le montant de la cotisation reversée par les syndicats avec la non répercussion de l'augmentation confédérale jusqu'à aujourd'hui.

Avec l'objectif de laisser plus de moyens dans les syndicats pour développer une

activité de proximité dans les territoires là où vivent et travaillent les salariés.

Dans le même temps, le fonds national fédéral a été mis en place, alimenté par les participations financières des syndicats et le budget fédéral jusqu'en 1999. Ensuite il fut alimenté entièrement sur la part fédérale. Ce qui a permis aux syndicats de la majorité des CSD de ne plus payer de cotisations à leur structure départementale professionnelle, tout en participant solidairement selon leurs moyens financiers et humains à l'activité de la CSD.

Enfin pour permettre à chaque adhérent de participer à égalité à l'exercice de la démocratie, qu'il soit d'un "petit" ou d'un "gros" syndicat nous avons baissé puis supprimé le mandat de délégué, financé sur la part fédérale, sans répercussion sur la cotisation reversée.

La commission exécutive fédérale du 13 Mai 2004, dans l'optique de continuer à développer un syndicalisme de proximité, proposait de ne pas dépasser 27%. Elle souhaitait sa réduction.

L'analyse de l'exercice blanc de la fédération et des exercices blancs des syndicats furent nécessaires pour déterminer au mieux le niveau de la réduction.

Résolution n° 4

Quels enseignements peut-on en tirer ?

- difficultés à effectuer ou à faire connaître l'exercice blanc ; il est indispensable de poursuivre cet effort avant et après le congrès
- un nombre encore trop important de syndicats n'applique pas la cotisation au 1%.
- la dimension de la politique financière dans les syndicats est souvent sous-estimée, nous aurons à prendre toutes les dispositions durant le prochain mandat pour palier à cette déficience, en mettant en place des plans de formation sur la politique financière.

La simulation faite sur l'examen de l'exercice blanc du budget fédéral montre une augmentation des recettes fédérales avec un

pourcentage de 27%. Ceci est à l'opposé de notre politique financière menée depuis des années. Avec un pourcentage de 25%, le budget de la fédération restera à peu près identique. Ces 2% resteront dans les syndicats pour leur permettre de mutualiser davantage avec les autres syndicats, dans la profession et sur le territoire.

Nous aurons aussi à décider la répartition dans le champ fédéral, l'idée étant de maintenir l'existant. Nous devons engager une réflexion sur une répartition qui permettra encore plus de mutualisation pour un redéploiement plus large.

Les délégué(e)s auront dans cette résolution à voter deux fois.

1^{er} vote

En partant de ces éléments, la Commission Exécutive Fédérale propose une baisse de 2% des 27%.

● Le 8^e congrès a décidé :

- D'attribuer à notre champ fédéral le pourcentage de 25%.

2^{ème} vote

● Le 8^e congrès a décidé :

- D'appliquer la répartition du pourcentage comme elle existe actuellement dans notre champ fédéral entre le budget fédéral, le budget de l'UFICT, le FNF et le mandat du congrès.
- D'inciter au développement d'une réelle politique financière dans les syndicats et de mettre en place le module de formation fédéral en direction des responsables à la politique financière.
- D'impulser la cotisation des syndiqués au 1%.

La mise en place effective des reversements en pourcentage aura lieu une fois que le circuit de versement sera décidé en congrès confédéral, sûrement en 2006. Nous avons donc, jusqu'au prochain congrès pour améliorer nos modes de fonctionnement en matière de politique financière, tout en travaillant résolument à la syndicalisation.

Fédération CGT des Services Publics

Statuts adoptés

au 8e congrès fédéral -

Perpignan (7 au 11 mars 2005)

A. PRÉAMBULE

La Fédération des Personnels Actifs et Retraités des Services Publics est régie selon les principes de la CGT à laquelle elle adhère.

Le préambule des statuts confédéraux constitue donc le cadre de ses statuts.

B. CHARTE D'INDÉPENDANCE

La position de la fédération est déterminée par la charte suivante :

“Le mouvement syndical, à tous les échelons, s’administre et décide de son action dans l’indépendance absolue à l’égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques, des sectes philosophiques ou autres groupements extérieurs.

Il se réserve le droit de répondre favorablement ou négativement aux appels qui lui seraient adressés par d’autres groupements en vue d’une action déterminée. Il se réserve également le droit de prendre l’initiative de ces collaborations momentanées, estimant que son indépendance à l’égard des partis politiques ne saurait impliquer son indifférence à l’égard des dangers qui menaceraient les libertés publiques ou les intérêts des salariés.

Les assemblées et congrès syndicaux statutaires sont seuls qualifiés pour prendre les décisions.

La démocratie syndicale assure à chaque syndiqué, dans chaque syndicat de la

Fédération, la garantie qu’il peut, à l’intérieur du syndicat, défendre librement son point de vue sur toutes les questions intéressant la vie et le développement de l’organisation.

Les syndicats groupant les salariés de toutes les opinions, aucun de leurs adhérents ne saurait être exclu, ni inquiété pour la manifestation de l’opinion qu’il professe ou les positions qu’il prend à l’intérieur comme en dehors de l’organisation syndicale.

La liberté d’opinion et le jeu de la démocratie prévus et assurés par les principes fondamentaux du syndicalisme ne sauraient justifier ni tolérer la constitution d’organismes agissant dans les syndicats comme fractions dans le but d’influencer, de fausser le jeu normal de la démocratie dans leur sein.

Les syndicats qui, par leur nature même et leur composition, rassemblent les travailleurs d’opinions diverses, font preuve de l’esprit le plus large pour maintenir leur unité.

Leurs statuts doivent prévoir les moyens de maintenir leur cohésion, le respect des principes admis et des chartes votées.

Ils assurent le maintien des syndicats dans leur rôle constant de défense des intérêts des salariés actifs et retraités”.

I - ARTICLE 1

Il est formé entre les syndicats de personnels et de fonctionnaires, titulaires et non titulaires, actifs et retraités des collectivités

territoriales, des administrations et Établissements publics annexés, des organismes du logement social et les syndicats des personnels des services concédés, des administrations et des établissements publics de l’État, qui approuvent les présents statuts, une union nationale qui prend pour titre

FÉDÉRATION C.G.T. DES PERSONNELS ACTIFS ET RETRAITES DES SERVICES PUBLICS.
Son siège est à Montreuil - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex.

II - ARTICLE 2

La Fédération a pour but :

- D’assurer la défense générale des intérêts professionnels, économiques, sociaux et moraux des salariés actifs et retraités relevant de sa compétence.

- De contribuer à la lutte d’ensemble des salariés pour la suppression de l’exploitation capitaliste, notamment par la socialisation des moyens de production et d’échange, dans notre pays ; et à la solidarité nationale et internationale envers les travailleurs et les peuples qui, comme nous, luttent pour de profonds changements sur la base d’objectifs de transformation de la société répondant aux besoins de l’Homme.

Pour atteindre ces objectifs, la Fédération :
- S’appuie et développe dans son orientation, dans son action, les principes du syndicalisme démocratique, unitaire, de masse et de classe et indépendant.
- Impulse la création de syndicats d’actifs et

de retraités dans toutes les administrations et services entrant dans son champ de syndicalisation.

- Coordonne l'activité de toutes les organisations qui lui sont affiliées :
- Anime en tous lieux et toutes circonstances, le travail d'information, d'explication, de formation et d'éducation syndicale. Elle organise la solidarité ouvrière et le soutien aux victimes de la répression, partout où les libertés et les droits de l'Homme sont menacés ou violés.

Dans toute son activité, elle s'inspire du souci constant de l'unité d'action des travailleurs et agit pour la réunification syndicale. La réalisation des buts qu'elle se fixe impliquant une étroite solidarité de lutte avec l'ensemble des salariés, tant en France, en Europe, que dans le monde, la Fédération adhère à la Confédération Générale du Travail, à l'Internationale des Services Publics (ISP) ainsi qu'à la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP).

Nul ne peut se servir de son titre de fédéré ou d'une fonction de la Fédération dans un acte politique ou électoral extérieur à l'organisation.

III - ARTICLE 3 COMPOSITION DE LA FÉDÉRATION

La Fédération se compose :

- des syndicats de services, d'établissements, d'unions syndicales de fonctionnaires de tous grades entrant dans le champ de syndicalisation de la Fédération.
- syndicats et unions syndicales d'entreprises ou d'établissements des secteurs de l'eau, du logement Social, de la Thanatologie.
- de l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de maîtrise.
- de l'Union Fédérale des retraités.

En outre, sur décision du congrès, seul habilité à décider de la création ou de la suppression d'outils de coordinations intermédiaires, elle constitue :

- Des Coordinations Syndicales Régionales (CSR)
- Des Coordinations Syndicales Départementales (CSD).

IV - ARTICLE 4 LES SYNDICATS

Les syndicats se constituent et s'administrent librement sans autre obligation que le respect des statuts et des décisions des congrès fédéraux, ainsi que l'adhésion à l'Union Départementale et à l'Union Locale CGT.

Toute demande d'adhésion d'un syndicat à la Fédération doit être accompagnée de deux exemplaires de ses statuts conformes à ceux de la Confédération et de la Fédération, ainsi que la composition de ses organismes de direction.

Chaque syndicat doit faire systématiquement connaître à la fédération, à l'Union Locale et à l'Union Départementale chaque changement intervenu dans son administration.

V - ARTICLE 5 ORGANISMES LOCAUX DE COORDINATION

Des organismes d'établissements ou locaux de coordination peuvent être constitués conformément aux règles générales fixées par les congrès fédéraux.

Ils regroupent les organisations ayant entre elles des affinités et des besoins nécessitant une coordination permanente.

VI - ARTICLE 6 LES COORDINATIONS SYNDICALES REGIONALES DES SERVICES PUBLICS

Prenant en compte la loi portant décentralisation et la nouvelle organisation statutaire des fonctionnaires, la Fédération et ses syndicats doivent être présents et actifs au niveau des régions au plan professionnel comme interprofessionnel.

À cette fin, il est créé dans chaque région, une Coordination Syndicale Régionale des Services Publics.

Chaque CSR, portera analyse des politiques sectorielles et de planification et d'aménagement du territoire, développera avec les

structures concernées, notre politique en matière de formation professionnelle et veillera au suivi des questions de la gestion des agents du champ fédéral.

Les CSR constituent des instruments complémentaires et de déconcentration étroitement liés aux évolutions fédérales. Des conférences régionales des syndicats se tiendront dans chaque région en tant que de besoins.

Elles analyseront et débattront des questions relatives à ce niveau institutionnel et favoriseront la mise en œuvre des politiques fédérales (traitant de ces questions) et confédérales.

La Fédération et ses CSD mettent en place un animateur régional après discussion avec les structures de la CGT de la région considérée.

Il n'y a pas de cotisations.

Les moyens financiers nécessaires aux activités de la Coordination Syndicale Régionale seront assurés via le FNF sur la base de l'article 18 des présents statuts, selon les objectifs fixés par le plan de travail arrêté annuellement entre toutes les parties.

VII - ARTICLE 7 LES COORDINATIONS SYNDICALES DÉPARTEMENTALES (CSD)

Outil de la Fédération et de l'Union départementale, un organisme de coordination général et catégoriel et de renforcement est constitué par les syndicats au niveau de chaque département.

Il prend pour titre : Coordination Syndicale Départementale des personnels actifs et retraités des Services Publics.

Elle est composée obligatoirement de tous les syndicats fédérés ainsi que les sections syndicales locales et départementales des syndicats régionaux entrant dans le champ d'activité de la Fédération.

Son siège et ses statuts sont fixés par les conférences départementales composées des délégués représentant, en nombre égal, de chaque syndicat. En cas de vote, le cal-

Statuts Fédéraux - 8e congrès fédéral

cul s'établit sur la base suivante : chaque organisation à jour de ses reversements aux structures fondamentales de la CGT dispose d'une voix.

Les conférences départementales mettent en place, leurs collectifs d'animateurs, ainsi que le ou la responsable de la CSD et le ou la responsable à la politique financière. Il convient cependant de veiller à ce qu'un équilibre entre les différentes composantes soit préservé.

La Coordination Syndicale Départementale peut, suivant les besoins ayant trait à toutes les questions qui se rapportent aux revendications professionnelles et spécifiques (action, étude programme revendicatif, élections, formation, etc..), examiner la mise en place sous diverses formes de coordinations permanentes ou ponctuelles.

La Coordination Syndicale Départementale réunie en comité départemental, déterminera le volume des moyens financiers nécessaires à son fonctionnement et interviendra en début de chaque année civile auprès du FNF (art. 18) pour, après discussion du plan de travail, obtenir les moyens nécessaires, prélevés sur la cotisation Fédérale alimentant le fond.

VIII - ARTICLE 8 L'UNION FÉDÉRALE DES RETRAITES

Afin de mieux faire prendre en compte par le secteur professionnel relevant de la compétence de la Fédération, la défense des intérêts des travailleurs retraités qui en font partie, intégrer ces derniers plus étroitement aux luttes de ce même secteur et plus généralement à celles de l'ensemble des travailleurs, les sections syndicales locales ou départementales de retraités sont adhérentes aux syndicats ou aux unions syndicales ou aux unions syndicales départementales d'origine.

Sur ces bases, il est aussi créé, au sein de la Fédération, une Union Fédérale des Retraités.

Celle-ci regroupe toutes les organisations locales et départementales de retraités, entrant dans le champ de syndicalisation de la Fédération, l'Union Fédérale des

Retraités est dirigée par une Commission Nationale dont les membres sont élus au cours d'une Conférence Nationale.

Les délégués à la Conférence Nationale sont élus par les sections locales et départementales de retraités. Un certain nombre de délégués non retraités élus par les syndicats participeront aux travaux de la Conférence Nationale. La Commission Exécutive fédérale décidera du nombre et de la ventilation des mandats retraités et actifs, en accord avec l'Union Fédérale des Retraités.

La Conférence Nationale est convoquée tous les trois ans, entre les Congrès fédéraux et sur proposition de la Commission Nationale ratifiée par la Commission Exécutive fédérale.

Les membres élus de la Commission Nationale sont membres de droit de la Conférence.

En cas de vacance d'un ou plusieurs postes à la Commission Nationale, entre deux conférences, le Comité National fédéral peut pourvoir au remplacement des élus manquants, sur proposition de la Commission Nationale Fédérale.

La Commission Nationale dirige l'Union Fédérale des Retraités entre deux Conférences.

Elle est composée de membres retraités et actifs, dont le nombre est fixé par la Conférence Nationale.

La Commission Nationale élit son bureau. Elle se réunit chaque fois que cela est nécessaire et au moins trois fois par an.

L'U.F.R. est partie constituante de l'U.C.R. et, de ce fait, représentée à l'organisme dirigeant de celle-ci sur proposition de la Commission Nationale de l'UFR après avis de la Commission Exécutive fédérale.

IX - ARTICLE 9 L'UNION FÉDÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (U.F.I.C.T.)

Les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise ont dans la CGT des

formes d'organisations adaptées à leur situation professionnelle, économique et sociale spécifique et répondant à l'exigence d'une liaison étroite avec les autres salariés au niveau des entreprises ou services, des UD, de Fédérations nationales.

L'UFICT élabore et met en œuvre les orientations revendicatives, d'organisation et d'information, assume ses responsabilités dans les négociations, l'action et sa coordination pour ce qui concerne les syndicats ICTAM de la Fédération, et participe à ce titre à la direction fédérale.

Par cette coordination, elle assure la présence des ingénieurs, cadres et techniciens, agents de maîtrise dans les orientations et les actions de la Fédération.

Les statuts de l'UFICT, votés à son Congrès sont partie intégrante des statuts fédéraux.

X - ARTICLE 10 ORGANISMES DIRECTEURS DE LA FÉDÉRATION

La Fédération est administrée :
par le Congrès National.
par le Comité National.
par la Commission Exécutive.
par le Bureau Fédéral.

XI - ARTICLE 11 CONGRÈS NATIONAL

Le Congrès a lieu tous les trois ans, à moins de circonstances extraordinaires.

Les dates, lieu et ordre du jour en sont fixés par la Commission Exécutive fédérale.

Chaque organisation fédérée désirant voir figurer certaines questions à l'ordre du jour devra les faire connaître au Bureau Fédéral deux mois au moins avant la date du Congrès. Cet ordre du jour devra, en tout état de cause, prévoir un débat sur l'activité et la gestion de la direction fédérale sortante et la fixation de l'orientation à venir de la Fédération.

Les questions retenues par la Commission Exécutive fédérale, pour être portées à l'ordre du jour du Congrès, devront faire l'objet de communications adressées par le Bureau Fédéral, au moins un mois avant le Congrès, à tous les syndicats.

Ces communications devront être soumises à la discussion de l'ensemble des syndiqués, au congrès fédéral.

Les délégués sont chargés d'apporter l'opinion des syndiqués qu'ils représentent et de prendre position en leur nom sur toutes les questions à l'ordre du jour du congrès.

Le règlement du congrès devra garantir la plus entière liberté d'expression aux délégués dans le cadre du temps imparti à la discussion.

Le vote par mandat aura lieu à la demande du dixième des adhérents représentés.

Chaque syndicat représenté au Congrès a droit à un nombre de voix calculé sur la base de la moyenne des cotisations versées à la Fédération pendant le mandat précédent le Congrès et dans les conditions ci-après :

- Actifs : une voix pour 12 cotisations mensuelles.
- Retraités : une voix pour 12 cotisations mensuelles

XII - ARTICLE 12

Pour pouvoir participer au congrès, les syndicats d'actifs et retraités devront remplir les obligations prévues par les présents statuts, être à jour de leurs cotisations, avoir été admis à la Fédération au moins six mois avant le congrès et être confédérés.

Le nombre et la répartition par département des délégués au Congrès seront déterminés par la Commission Exécutive fédérale sur les bases ci-après :

- assurer aux syndicats dans chaque département et dans chaque union syndicale, un nombre de délégués par référence à leur nombre d'adhérents

- permettre la désignation d'un délégué dans une limite compatible avec les conditions des Assises Fédérales et les exigences d'une libre et sérieuse discussion de l'ordre du jour du Congrès ;

- assurer la représentation de tous les syndicats qui ne pourraient avoir un délégué direct, de manière qu'ils puissent prendre part à tous les votes et décisions du Congrès.

Les coordinations syndicales départementales, en liaison avec les unions nationales de secteur et en accord avec les syndicats, prennent toutes les dispositions utiles, en vue de l'élection de ces délégués.

Les membres de la Commission Exécutive fédérale, de la Commission de Contrôle financier et du Fond National Fédéral (FNF) participent de droit au Congrès. La trésorerie fédérale prendra à sa charge les frais de transport SNCF des délégués de droit sur la base du tarif 2e classe. Les conditions d'indemnisation exceptionnelle des délégués de droit et éventuellement des délégués titulaires seront définies par la Commission Exécutive fédérale.

FINANCEMENT DES RÉUNIONS NATIONALES

- Pour le Congrès, comme pour toutes les réunions décidées par la direction fédérale, la Commission Exécutive fédérale, détermine la prise en charge financière de la fédération.

XIII - ARTICLE 13 LE COMITÉ NATIONAL

Dans l'intervalle des congrès de la fédération, le Comité National Fédéral a qualité pour prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions du congrès, ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation.

Il se réunit au moins trois fois entre deux congrès.

Il est convoqué par la C.E. Fédérale sur proposition du Bureau Fédéral ou du tiers des membres de la Commission Exécutive.

Il est composé :

- à titre consultatif : des membres de la Commission Exécutive fédérale, des présidents de la Commission Financière de Contrôle et du FNF, et des responsables des CSR.

- à titre délibératif : du principal responsable des Coordinations Syndicales Départementales (CSD), des Unions Fédérales.

Si ces derniers sont membres de la commission exécutive fédérale ou s'ils ont un

empêchement majeur, ils sont remplacés par un autre militant responsable dûment mandaté par sa coordination ou son union.

XIV - ARTICLE 14 COMMISSION EXÉCUTIVE

La commission exécutive est l'organisme dirigeant de la Fédération :

- elle représente la Fédération ;
- elle veille à l'application et au respect des décisions du congrès et prend toutes décisions et mesures pour assurer l'administration de la Fédération ;
- elle peut déléguer ses pouvoirs au Bureau Fédéral ;
- elle dirige et contrôle la gestion du Bureau ;
- tous les actes de gestion, et d'administration sont de sa compétence.

A - DÉPÔT DES CANDIDATURES :

Les candidats à la Commission Exécutive, à jour de leurs cotisations, sont présentés par les syndicats adhérents à la Fédération, à jour de leurs reversements aux structures (fédération et UD).

Les candidatures devront parvenir à la Fédération au moins un mois avant la tenue du congrès pour que la Commission Exécutive puisse en établir la liste afin de la porter à la connaissance des syndicats dans de bonnes conditions.

L'exercice d'un mandat politique électif comportant le pouvoir de nomination ou de révocation du personnel entrant dans le champ de recrutement de la Fédération est incompatible avec celui de membre de la Commission Exécutive fédérale.

B - ÉLECTION :

- le congrès fédéral élit la commission exécutive dont il fixe le nombre et les modalités d'élection ;
- cette élection a lieu à partir des propositions soumises par la commission des candidatures élue par le congrès.

C - FONCTIONNEMENT :

Elle se réunit huit fois par an au moins, sur convocation du Bureau fédéral ou à la demande du tiers de ses membres.

Elle fixe les responsabilités et les compétences du/de la Secrétaire Général(e) et du

Statuts Fédéraux - 8e congrès fédéral

/de la Secrétaire à la politique financière de la Fédération pour tous les actes de gestion, d'administration et de représentation de cette dernière.

Les membres de la commission exécutive assistent aux réunions du Comité National fédéral avec voix consultative. En aucun cas, ils ne peuvent être investis d'un mandat leur donnant voix délibérative.

Elle crée les groupes de travail nécessaires à l'activité fédérale.

En cas de vacance d'un membre de la Commission Exécutive ou de nécessité de renforcer celle-ci, il est procédé, par élection en comité national fédéral.

XV - ARTICLE 15 LE BUREAU FÉDÉRAL

Le Bureau dans le cadre de l'orientation et des décisions prises par la CEF entre les sessions de celle-ci, dirige l'activité de la Fédération.

Il est composé de membres de la Commission Exécutive élus par celle-ci.

Cette dernière élit aussi sur proposition du Bureau, le/la secrétaire général(e), le/la secrétaire à la politique financière, de la Fédération puis fait ratifier son choix par le congrès.

Le/la Secrétaire général(e) ou tout autre membre du bureau est habilité(e) à ester en justice après délibération du Bureau Fédéral au nom de la Fédération.

Le Bureau fédéral organise son travail, répartit les tâches entre ses membres et soumet ses propositions d'organisation à la Commission Exécutive.

En cas de départ d'un ou plusieurs membres du Bureau, la Commission Exécutive pourvoit à leur remplacement.

Les membres du Bureau Fédéral sont révocables par la Commission Exécutive.

En cas d'obligation de prise en charge du salaire d'un permanent du B.F sa rémunération est fixée par la Commission Exécutive.

XVI - ARTICLE 16 COMMISSION DES CONFLITS

1) En cas de différends entre les diverses organisations syndicales composant la Fédération, la Commission Exécutive statue en premier ressort. Appel de sa décision peut-être fait par l'une ou les parties en cause au congrès national.

2) S'il s'agit de différends individuels ou collectifs découlant d'une sanction grave prononcée par un syndicat contre l'un ou plusieurs de ses membres, la Commission Exécutive est érigée en instance d'appel du fait que la procédure disciplinaire prévue aux statuts du syndicat a déjà été suivie.

3) La Commission Exécutive fédérale peut désigner une Commission spéciale pour instruire une affaire si elle le juge utile. En tout état de cause, les sentences rendues par la Commission Exécutive sont exécutoires dès leur notification aux parties en cause.

Le Bureau fédéral est chargé de veiller à leur application.

La Commission Exécutive peut sanctionner toute organisation fédérée ayant enfreint les différents statuts ou les décisions des congrès et comités nationaux.

Toutefois, les sanctions ne deviennent définitives qu'après avoir été ratifiées par le congrès national ou le comité national.

En l'attente de cette décision, la Commission Exécutive pourra prendre toute mesure conservatoire en vue de préserver les intérêts généraux de l'organisation, y compris se substituer provisoirement à la direction syndicale en cas de carence de celle-ci ou de refus d'appliquer les décisions de la C.E. Fédérale.

XVII - ARTICLE 17 COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE

Afin d'aider la Commission Exécutive à établir son budget prévisionnel, vérifier la comptabilité et l'avoir de la Fédération et rendre compte aux organismes de direction, s'assurer du paiement régulier des

cotisations des syndicats à la trésorerie fédérale, une commission financière de contrôle est constituée.

Elle peut, en lien avec les alinéas 1 et 2 de l'article 16 et sur requête motivée de la C.E. Fédérale, demander à vérifier les comptes de toute organisation ou structure entrant dans le champ de la fédération.

Elle est composée de membres pris en dehors de la C.E. fédérale et élus par le congrès. Leur nombre est fixé par le congrès.

La commission peut se réunir à tout moment sur convocation de son Président et obligatoirement à la veille de chaque session de la Commission Exécutive ayant à son ordre du jour l'adoption du budget Fédéral, du Comité National, du congrès de la Fédération.

Elle élit son Président, lequel assiste, à titre consultatif, aux réunions de la commission exécutive fédérale.

XVIII - ARTICLE 18 FONDS NATIONAL FÉDÉRAL

A) But

Le Fonds National Fédéral (FNF) examine les demandes de moyens financiers des CSD et des CSR qui lui sont obligatoirement transmises avant la fin de chaque année civile.

Il en fait l'analyse, la synthèse, il délibère puis intervient à la C.E. Fédérale à l'occasion du vote du budget pour y présenter ses propositions.

Une fois le budget Fédéral adopté, le FNF a l'entièr responsabilité de l'engagement des dépenses liées à ce fond.

Comme toutes les structures de la Fédération il est soumis au contrôle de la CFC.

En cas de litige entre la C.E. et le FNF, le CNF ou le Congrès sont habilités à régler le différend.

Dans l'attente, les décisions de la C.E. Fédérale sont exécutoires.

B) Composition

Le FNF est une instance indépendante de la direction fédérale, élue, comme la CFC

directement par le congrès Fédéral. Il est composé, de 10 membres proposés par les syndicats et élus par le congrès.

Des membres de la direction Fédérale et de la CFC peuvent le cas échéant y participer à titre consultatif.

Lors de sa première réunion, les membres du FNF élisent leur Président, ils déterminent les règles de fonctionnement du FNF, arrêtent, en lien avec les orientations du congrès, les critères servant à guider leur travail.

Ces critères sont rendu publics par le canal de la presse fédérale.

Le Président du FNF assiste, à titre consultatif, aux réunions de la C.E. Fédérale.

XIX - ARTICLE 19 COTISATIONS (*)

Chaque syndiqué de la Fédération doit acquitter une cotisation mensuelle égale à 1% de sa rémunération nette mensuelle, qu'il soit actif ou retraité, cotisation dont la répartition doit être faite par son organisation aux différentes structures de la CGT.

Le timbre FNI fait l'objet d'un seul versement à la trésorerie fédérale. Celle-ci fait parvenir, à la trésorerie confédérale, la totalité des sommes perçues au titre de FNI.

La Commission Exécutive fixe chaque année la part fédérale sur les cotisations. (Voir article transitoire 24).

L'activité syndicale au plus près des salariés, c'est-à-dire sur le lieu même de leur

travail étant déterminante, il est recommandé à toutes les structures de laisser aux syndicats les moyens financiers nécessaires à leur activité.

La Fédération considère que c'est sur la part de cotisation qui lui revient que doivent être prélevés les moyens financiers des CSD et des CSR.

XX - ARTICLE 20 PRESSE FÉDÉRALE

La Fédération édite un journal général ayant pour titre "Le Service Public". Des éditions particulières de ce journal peuvent également être éditées. La Fédération édite ses bulletins spéciaux en direction des militants ayant notamment pour titre : "Le Guide", et "Le Petit Bavard"; ...de plus, la Fédération impulse la diffusion et la lecture de la presse confédérale, la NVO, Options, le Peuple, vie nouvelle...

XXI - ARTICLE 21 MODIFICATIONS - DISSOLUTION

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un congrès à condition que le texte des propositions de modification ait été publié en même temps que l'ordre du jour du congrès.

Les propositions de modification doivent être adressées à la fédération suivant les dispositions prévues à l'article 11, à charge pour elle de les transmettre à tous les syndicats, pour qu'ils puissent les soumettre à la discussion des syndiqués.

XXII - ARTICLE 22

La Fédération ne pourra être dissoute qu'à la majorité des 2/3 du Congrès où seront représentés au moins les trois quarts des syndicats adhérents à la Fédération.

En cas de dissolution, les fonds se trouvant en caisse seront versés à la Confédération Générale du Travail à charge pour elle de reconstituer une autre fédération.

XXIII - ARTICLE 23

Les présents statuts adoptés lors du congrès constitutif de mars 1979, modifiés au 1er congrès (mars 1982) et, au 2ème congrès (avril 1985), au 5ème congrès (février 1995) et au 8ème congrès (mars 2005) entrent en vigueur dès leur adoption.

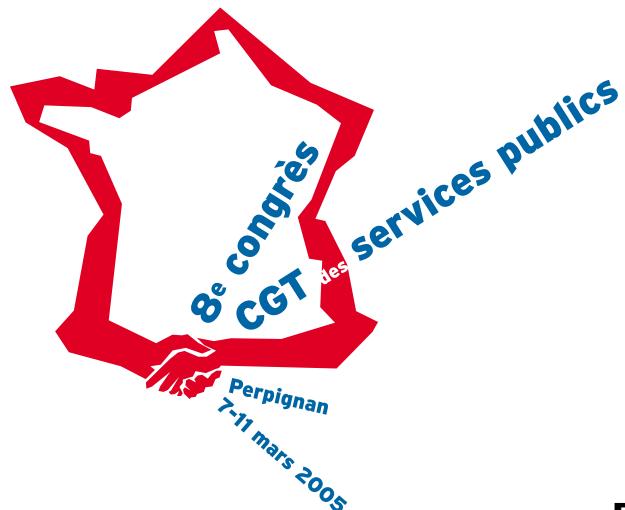
XXIV - ARTICLE 24 transitoire

Le 8e congrès fédéral a voté le versement en pourcentage à la Fédération à hauteur de 25% de la cotisation du syndiqué.

Cette décision sera appliquée à l'issue du vote de la mise en place du circuit structurellement solidaire par le congrès confédéral.

Il appartiendra au 9e congrès fédéral de modifier l'article 19 relatif aux cotisations.

(*) Position de principe : La fédération est favorable à une répartition en pourcentage de la part revenant aux structures fondamentales de la CGT à partir du moment où le congrès Confédéral en déciderait au terme d'un débat sur les nécessaires évolutions du syndicalisme confédéré.



Les votes

Nombre de votants : 48033 (99,03% des inscrits)

Pour les nouveaux statuts : 31 231 (65,02 %)
Contre : 4 218 (8,78 %)
Abstentions : 12 584 (26,20 %)



Bon de commande

Je soussigné M, Mme, Mlle :

Organisation :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Commande : exemplaire(s) de *Talents publics* à 19 euros.

J'adresse un chèque de à l'ordre de :

Fédération CGT des services publics 263 rue de Paris case 547 – 93515 MONTREUIL cedex – e-mail fdsp@cgt.fr

Résolution n°3

Présentation Christophe ROGER

Chers camarades,

Lors du 47^e congrès de la CGT, les délégués mandatés par leurs syndicats ont adopté la charte de la vie syndicale à plus de 83%. Notre discussion portera sur sa nécessaire déclinaison dans notre champ.

Nous sommes confrontés, comme l'ensemble de la CGT, à la nécessité de trouver des formes d'organisation et/ou de fonctionnement qui concrétise les changements que nous souhaitons impulser.

La CGT se construit au travers et par la participation des syndiqués. Ils sont auteurs, acteurs et décideurs de leur organisation. Leurs diversités et leurs différences conjuguées au respect, à la tolérance, à l'écoute et à la démocratie font toute la richesse et le dynamisme de la CGT.

La CGT et le monde du travail ont évolué, je n'ai pas connu l'époque où un camarade "d'en haut" venait à l'usine montait sur un tonneau pour dire : c'est la grève et entendre le bruit des moteurs de machine s'arrêter aussitôt.

Le salariat a évolué, l'information est omniprésente, les modes de communication permettent un accès rapide à celle-ci, je pense notamment à Internet, et le salarié va puiser ses informations afin de se faire sa propre opinion.

Il existe pourtant un rapport différent que chacun entretient avec ces informations : environnement, histoire, origines, milieu familial, scolarité, diversité de réactions à partir d'une même situation.

Donc par répercussion, les débats dans nos syndicats devraient en être plus enrichis, mais le sont-ils vraiment ? Savons-nous seulement nous écouter lors de ces débats ?

Pourtant c'est bien sur ces bases que nous construisons où devrions construire notre CGT ! Alors soit, l'exercice de la démocratie est difficile, mais c'est bien celui-ci qui pourra permettre le positionnement serein de nos syndicats. Nous invitons chacune et chacun des syndiqués

à prendre sa place dans l'action et l'activité syndicale, à s'y investir, à s'y épanouir selon ses souhaits et ses possibilités. Car la Cgt, ce n'est pas "les autres", qu'ils soient responsables ou délégué(e)s, élu(e)s ou mandaté(e)s ; la vraie force de la Cgt, c'est l'action conjuguée et cohérente de ses adhérents, dans toute leur diversité, pour améliorer la situation de toutes et tous.

Se syndiquer est un droit pour chaque salarié, tout comme participer à la vie et au fonctionnement de la Cgt.

Cet engagement ouvre au syndiqué des droits essentiels à son activité, à son investissement dans l'organisation pour en devenir pleinement acteur : droit à la formation syndicale, droit de recevoir de l'information (tracts, bulletins fédéraux, infos locale ou départementale, publication confédérale).

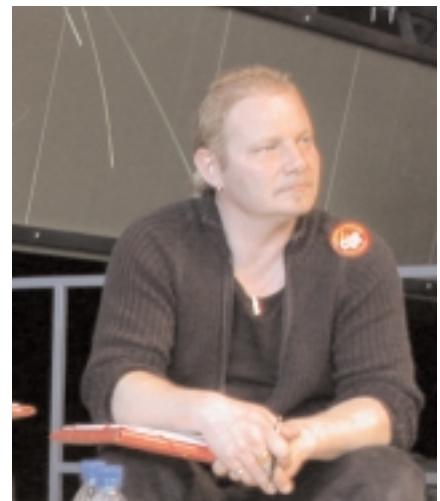
Et au-delà du syndicat "maison", comment les syndiqués prennent leur place dans les autres structures de notre fédération ?

En premier lieu, un constat positif, lors des dernières élections professionnelles de nombreux syndicats se sont attachés à en parrainer d'autres, ce qui a permis à la CGT de garder par le vote des salariés, sa place de première organisation syndicale.

Ces parrainages trouvent souvent leurs origines suite aux débats ayant eu lieu dans les CSD, mais suite aux élections avons-nous continué à travailler avec ces nouvelles bases ?

De plus en plus de syndicats s'impliquent dans l'activité départementale par leur participation à la construction de plan de travail. Certes, cela est exigeant mais les rencontres permettant les échanges d'expériences, les mises en commun enrichissent l'activité des syndicats en retour.

Nous constatons encore que dans certains départements, le fonctionnement repose sur quelques militants et en direction des petites collectivités. Alors soit, il faut un animateur principal, mais le fonctionnement des CSD est bien d'une responsabilité collective. Que l'on soit gros ou petit syn-



dicat nous avons tout à gagner, à échanger, à débattre et à coordonner notre activité.

N'est-il pas plus simple pour les camarades siégeant en CTP Départemental de se rendre en séance avec une position commune à l'ensemble des syndicats du département, car ne nous voulons pas la face, nos patrons sont très bien organisés de leur côté, et ce sur un plan dépassant leur simple département, il suffit pour s'en rendre compte d'aller faire un tour sur le site de l'Union Nationale des Centres de Gestion.

Dans le même temps, il faudrait aussi que les relevés de décisions émanant des réunions de CSD remontent à la fédération afin qu'il puisse exister un véritable suivi des revendications mettant ainsi, et encore mieux en place une cohérence nationale.

Un exemple simple, durant ce dernier mandat, combien de syndicats et de CSD ont travaillé sur la mise en place de l'évaluation des agents, avec en corollaire dans la tête de nos élus, le remplacement de la notation et la mise en place à plus ou moins long terme de contrats d'objectifs ?

La CSD, n'est-elle pas le lieu où nous allons pouvoir débattre du développement de la CGT, et de l'implication de notre fédération dans la mise en place du Plan National de Syndicalisation et des

8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN

objectifs que nous nous fixons pour aller à la rencontre des salariés, qui accordent quand même un crédit de 45% de syndicalisation possible à la CGT, dans le secteur public.

régional et du conseil syndical interrégional. C'est aussi un lieu d'échange et de débat sur les enjeux de la formation des agents en lien avec les représentants de la CGT siégeant au Conseil

des sites ou des zones, syndicats ou unions syndicales de site ? ...etc.

Ce qui domine, c'est la volonté de mettre en place une proximité géographique en phase avec notre démarche de syndicalisation, de mise en mouvement du plus grand nombre de syndiqués et de déploiement de la CGT sur l'ensemble du salariat.



Je reste personnellement persuadé que si l'on se fixais le défi de faire un nouveau syndiqué pour trois adhérents, on y arriverait !

Au delà du plan de syndicalisation, la CSD a un rôle pivot dans notre fédération, en effet, c'est bien d'elle qu'émane un mandaté pour siéger au Conseil National Fédéral, le CNF instance décisionnelle entre deux congrès.

C'est une lourde responsabilité pour le camarade présent, responsabilité d'autant plus lourde à porter, si les débats préparatoires n'ont peu ou pas eu lieu dans les syndicats, ou qu'ils sont l'émanation que de quelques militants s'exprimant en leur nom de représentant d'un syndicat sans pour autant avoir le temps d'organiser le débat avec les syndiqués.

Quelques soient les sujets à l'ordre du jour des CNF ne nécessitant pas toujours un vote, nous avons besoin de la présence assidue de chaque département. Cela enrichira notre réflexion collective sur la durée. Sans doute, la direction fédérale portera un effort particulier sur l'envoi de l'ordre du jour plus en amont.

Concernant les Coordinations Syndicales Régionales, les CSR, loin d'être un outil de plus, leur rôle est bien d'assurer, de coordonner l'activité de la fédération et de tisser les liens nécessaires avec les secteurs interprofessionnels ainsi qu'avec les élus du conseil économique et social

Régional d'Orientation et en cohérence avec la délégation du CNFPT. C'est aussi où sont mandatés les représentants des salariés au Conseil de Discipline de Recours.

Les CSR peuvent aussi contribuer à la mise en place de formations spécifiques : statut, juridique ou autres en collaboration avec les CSD qui n'ont pas toujours les formateurs nécessaires.

Les CSD peuvent solliciter le Fond National Fédéral (FNF), sur la base d'un plan de travail élaboré par les syndicats. Celui-ci, instance indépendante de la direction fédérale, examine ce plan de travail, les moyens mutualisés par les syndicats et peut accorder une aide financière pour contribuer au déploiement de la CGT. En ce qui concerne les CSR, elles sont directement financée par le Fond National..

Mais, notre fédération ne peut pas vivre seule, repliée sur elle-même, elle doit aussi débattre avec les salariés du secteur privé, d'où l'intérêt de participer à l'activité des Unions Locales et Départementales.

Concernant les UL, elles sont des lieux de proximité syndicale. On a l'impression de parler d'évidence en disant cela. Et pourtant, bien des changements se produisent et ce, très rapidement.

De nombreuses expérimentations sont en cours : nouveaux découpages territoriaux, décentralisations d'unions locales, créations d'antennes sur

Les changements concernent aussi les missions revendicatives, logement, transport, environnement, eau potable ...etc.

Et nous dans tout ça, on regarde le train passer ou on est déjà monter dedans !

Parce que si nous restons sur le quai, ces changements ne vont pas nous attendre, ils se feront sans nous !

Et pourtant, n'a t'on pas à nous exprimer lorsque nous parlons de logement social, ou de qualité de l'eau distribuée dans nos villes et nos campagnes.

Dans le même temps, les droits syndicaux que nous avons obtenus au fil des années et des luttes ne peuvent-ils pas en partie servir à l'activité interpro, pour les camarades du privé qui n'ont pas ces droits.

Il ne faut pas oublier le secteur juridique dont s'occupent les unions locales, combien d'affaires prud'homales et combien de territoriaux à aider sur ces affaires ?

Voilà, tout un tas de réflexions que je vous livre pour ouvrir ce débat sur : " notre outil CGT, son renforcement, son évolution".

Désormais, je vous laisse la parole, sans oublier pour autant de vous inviter à participer au débat qui se tiendra tout à l'heure, à partir de 18 heures animé par le collectif fédéral "Santé – travail – action revendicative" sur nos conditions de travail et la place que nous laissons à la santé et dont le thème est : "Des agents reconnus et motivés pour un bon service public".

Je vous remercie de m'avoir écouté, et je laisse la parole à qui voudra la prendre.
Merci.



Contributions au débat

Michèle KAUFFER

VAL DE MARNE

L'enjeu de la syndicalisation ICTAM

Vecteur essentiel de la mise en œuvre des politiques publiques, les ICTAM sont au cœur des enjeux de la mobilisation et de la syndicalisation. Parmi les catégories A et B de la Fonction Publique Territoriale le sentiment de renoncement à la notion de service aux citoyens privilégiant celle de rentabilité et de concurrence, suscite inquiétude et mécontentement croissants. Au-delà de la diversité des situations pointent des préoccupations fortes en termes de responsabilité et d'autonomie en lien avec la conception d'un service public de qualité et d'égal accès pour tous les citoyens. Comment décliner ces attentes en termes de mobilisation et de syndicalisation si ce n'est en construisant avec eux, à partir de leurs situations concrètes du quotidien, dans un esprit de convergence avec les autres catégories, afin d'éviter les replis corporatistes et catégoriels. Comme le souligne le 47ème congrès avec sa charte de vie syndicale il y a nécessité d'identifier et d'organiser de façon spécifique les ICTAM dans la CGT. C'est là tout le sens de la proposition d'affiliation systématique des A et B à l'UFICT comme outil de la mise en mouvement de ces catégories et pour atteindre l'objectif du million d'adhérents.

Alain ROCH

Membre du Collectif CSD et SPF S.G de l'UL d'Antibes & Région (06)

Depuis le 7ème congrès les sections ont déjà disparu (60 dans le département 06) car la CSD est devenue un super syndicat pour la Fédé. Que devons-nous faire pour les intégrer au Cogitel ? Sur les statuts confédéraux les UL existent et gèrent des sections syndi-

cales. Le dernier congrès de notre UD ne nous a pas informés de ce changement dans les statuts confédéraux.

Hugues MILLER (57)

Les attaques contre les libertés syndicales ne sont pas innocentes. Je rappelle que G. Busch dans le cadre de la lettre anti-terroriste, a inscrit dans l'axe du mal les activités syndicales. Dans un contexte mondial où le capitalisme est passé à la vitesse supérieure, il tente d'éliminer les opposants et cela se traduit par ce que nous subissons et les témoignages attestent ce phénomène. Mon syndicat s'inscrit pleinement à toutes démarches visant à préserver et à développer les droits syndicaux. Au sujet de la troisième résolution la CSD m'a mandaté même si cela reste malheureusement pas amendable, d'évoquer une élaboration d'un plan de formation syndicale en incluant toutes les structures et en précisant ce qui relève du contenu fédéral, régional et départemental. En ce qui concerne le déroulement de ce congrès, je voudrais rappeler un principe essentiel, c'est que le congrès est souverain. Hier des délégués ont distribué des projets de motion, elles ont été distribuées sur les tables au moment de la pause et relevées avant la reprise des travaux. J'aimerais savoir qui a décidé de ce retrait et de quel droit ? Dans le règlement de ce congrès, il n'est écrit nul part que les motions sont interdites. Afin que ce congrès ne soit pas celui de la tribune mais bien celui des syndiqués, je demande qu'elles soient redistribuées et que le congrès les adopte ou pas. Pour que le syndiqué

"acteur/décideur" ne soit pas théorique, je demande le respect collectif annoncé le 1er jour car si ce n'est pas le cas, et puisque l'on ne peut ni amender les résolutions, ni adopter les motions, je demande, que faisons-nous là ?

Stéphane MALTRAS CSD 76 ET MAIRIE QUEVILLY DROIT DES ELUS

Statut des élus CAP et autres.

Témoignage :

2001 : Elu en CAP avec d'autres camarades au Centre de Gestion
2002 : Ma collectivité passe à 352 agents

Mandats caducs -Elections locales -
Je suis élu en CAP Locale.
2003 : Baisse des effectifs – Mandat à nouveau caduc car retour au Centre de Gestion :
Beaucoup d'énergie perdue, mise en difficulté de l'organisation CGT localement et au niveau du département.

Quel objectif pour les prochaines élections ?

Nos employeurs détiennent là une arme redoutable

Farid BESHAL (95)

Dans certaines communes de "gauche" comme de droite, les droits syndicaux, Droit de Grève, sont bafoués, ignorés et condamnés. Les Responsables syndicaux se voient refuser toute promotion, évolution de carrière, primes et mis au placard. Le harcèlement moral, les pressions constantes sur les agents doivent être combattus par nos organisations.

Les maires, soi-disant, 1er Magistrat de commune, n'hésitent pas à dépenser l'argent public celui du contribuable pour traîner les agents au Tribunal (tout cela ne sort pas de sa poche). STOP, aujourd'hui il faut que cela change et seules les actions syndicales, salariales mais aussi populaires, peuvent faire la différence.

Les Préfets représentant l'Etat doivent prendre eux aussi leurs responsabilités et nous devons leur faire savoir.

Je milite à la CGT mais je suis avant tout un militant du service public.

Franck GOHAREL (27)

Je dénonce la pression qui est mise sur les collègues qui siègent au CHS avec à la clef, des brimades et des insultes. Nous intervenons en ce moment même auprès du Maire, Jean-Louis DEBRE.

Nous nous sommes aperçus que ces brimades sont effectuées par l'encadrement et non par les élus. Nous analysons le pourquoi car ils ont tellement peur à leur place qu'ils vont au-delà de la politique des élus pour se faire bien voir mais je ne sais pas s'ils se rendent compte qu'ils finissent par participer finalement à la casse du service public.

Dan JENSEN (35)

Au sujet de la syndicalisation il est évident que tout doit être mis en œuvre pour aller au maximum vers plus de syndiqués c'est une question essentielle à résoudre pour la construction du rapport de force, mais dans le même temps le chiffre ne veut pas forcément dire le résultat. On nous avance régulièrement le chiffre de syndicats des autres pays mais ces pays ont une autre histoire. Bien entendu je parle des pays dit développés comme hier on avait le chiffre du syndicat UNION 1.300.000 syndiqués dont un million de femmes. Je me demande par ailleurs s'ils ont les mêmes souplesses de parité que nous ? mais bon, tout ça pour dire et je pense que nous sommes d'accord, les luttes et la capitalisation doivent aller de paire et l'un comme l'autre ne doit pas être une excuse pour ne rien faire. Alors plus de syndiqués OUI c'est vital mais la lutte encore OUI, c'est vital !

Pascal CHOSSON – CSD - (42)

Un peu de géographie, notre département fait environ 200Km de long avec deux pôles industriels, au Sud St-Etienne – au Nord Roanne nous

8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN

a dit qu'il fallait syndicaliser, cheval de bataille pour nous avec dans 3 ans nos élections. Nous sommes tous d'accord, nous allons donc sillonnner le département pour faire des "hic" d'une part pour faire connaître la CGT, d'autre part pour garder nos syndiqués. Mais tout cela coûte, nous faisons 1200 Km par mois. Pouvez-vous nous dire comment faire pour assumer ces dépenses. Le FNF est là pour nous aider, mais de quelle manière ? Le paragraphe 2 de la page 16 du SP N° 59 nous donne une piste. Il nous parle de contributions des syndicats. Je suppose que cela est aussi verbal pour la CSD. Si oui alors voulez-vous nous expliquer pourquoi sur les feuilles de répartition que nous recevons les timbres des CSD n'y figurent plus. C'est vrai après un certain congrès. On fait disparaître ce financement. Y-a-t-il un retour en arrière ? Un représentant du FNF est venu à nos CE. Il n'a parlé de mutualisation. Les syndicats dans la Loire ont tous dit nous ne sommes plus des "vaches à lait" le congrès a décidé de ne plus rien donner à la CSD c'est donc au FNF de faire son travail. Donc je vous demande qu'allez-vous faire pour nous aider, ou alors voulez-vous faire disparaître les CSD ?

Nicole KERVÖELEN/VELON(69) Statut du personnel des personnes âgées

Hier, nous avons parlé de la privatisation de l'eau. Mais qui se soucie de la privatisation des services personnes âgées. A savoir que c'est un secteur déserté dans tous les domaines et notamment sur le plan syndical. C'est aussi un secteur où il y a peu ou pas du tout de reconnaissance professionnelle et statutaire, à croire que nous sommes là pour travailler, pour prendre soin de nos personnes âgées nous ne pouvons plus être dans l'ombre mais avoir le droit d'exercer notre métier afin de prendre en compte les besoins de nos anciens et surtout dans la fonction publique. Alors que nous sommes des agents territoriaux on nous renvoie sur les textes de la fonction hospitalière pour les agents qui travaillent la nuit dont

une question se pose à quelle fonction pouvons-nous nous référer ? d'où l'intérêt de travailler ensemble en convergence et surtout de faire remonter les revendications et n'oubliez pas que demain vous aurez peut-être besoin de ces personnels ?

Régis POIRRIER (72)

La formation syndicale, outil de renforcement

Le syndiqué "acteur" du renforcement..

Le syndicat CGT des Tx du Mans a mis en place un module de formation d'une journée intitulé "Découverte de la CGT". Ce module est ouvert à ceux qui souhaitent mieux nous connaître. Dans la lettre mensuelle aux syndiqués se trouve le bulletin d'inscription à cet effet. En clair, c'est le syndiqué qui parraine cette formule.

Ainsi à partir de ce module on retrouve de nouveaux camarades dans le cursus de formation.

Mathilde CLERET

Territoriaux de Sevran (93)

La précarité

A la direction de notre syndicat des territoriaux de Sevran, nous sommes deux à être contractuels. C'est une situation atypique et rare dans les directions syndicales, encore plus que dans les syndicats eux-mêmes.

Et pourtant... une collectivité territoriale comme la nôtre emploie plus de 40% de non titulaires, avec un

mode de recrutement et de gestion des contrats souvent à la limite de l'ilégalité

A quand la lutte des "intermittents" de la fonction publique ?

Comment parvenir à un plus fort taux de syndicalisation de ces catégories ? Travailler sur la titularisation, c'est essentiel, mais il faut aussi intégrer d'autres revendications qui leurs sont propres dans le quotidien de notre syndicat ; avant de syndiquer, informer ces agents sur leurs droits, qu'ils connaissent souvent très mal et leur donner une place importante dans nos structures, à tous les niveaux. Et quand ils y seront parvenus, comme c'est le cas chez nous, garantir leur emploi : à Sevran, les deux emplois contractuels de notre direction syndicale sont menacés par la privatisation d'un service, fragilisant par là-même notre organisation.

Nicole ALLOSIO-

MATHIEU Tx de St-Martin d'Héres (38)

Femmes et syndicalisation

Le 8 mars, journée nationale des droits des femmes :

Aujourd'hui dans la Fonction publique territoriale 70 % des salariés sont des femmes. Elles sont les salariées les plus pauvres avec le moins de droits car souvent précaires avec des temps de travail incomplet imposés. Les inégalités de traitement existent, cachées sournoisement par les filières féminisées ou non. Le million de syndi-

qués OK, mais nous n'y arriverons pas sans fédérer ces 70 % des salariées sur des revendications fortes les concernant. A travail égal, salaire égal, titularisation et temps complet plus droits syndicaux. Faisons vivre notre mémorandum revendicatif sur le thème d'égalité des droits en y croyant. Imaginons ensemble et trouvons des solutions adaptées et intelligentes proches des réalités de terrain et du quotidien sinon c'est plus de la moitié des salariés de la FP que nous laissons sur le carreau. De plus en plus de femmes sont militantes ; les conditions pour que la parité soit réelle dans toutes les structures de la CGT, exemple : à la Fédé 19 candidatures féminines, 39 candidatures masculines.

Jean-Marc BOHADAS OPHLM Ville d'Aubervilliers (93)

Mon intervention souhaite enrichir le débat et les luttes sur l'évolution du service public du logement social et sur nos garanties statutaires et collectives. Suite à une bataille que nous menons depuis septembre 2003 pour convaincre nos élus de la ville d'Aubervilliers de ne pas adhérer à l'OPAC de Plaine Commune créée par des élus de Gauche. Nos syndicats locaux CGT et UGICT ont obtenu des entrevues avec l'ensemble des groupes politiques de notre ville, ce qui nous a permis entre autres, de mettre nos élus devant leur



contradiction, à être signataires d'un appel national pour développer un grand service du logement social dans notre pays et dans le même temps créer un OPAC qui remet en cause la notion que nous avons du service public et à terme la remise en cause de notre statut.. Lors des entretiens nous avons, en développant nos arguments et nos propositions, obtenu que les élus de la Ville d'Aubervilliers n'adhèrent pas à l'OPAC, permettant de préserver le service public du logement et notre statut. Pour autant avons-nous gagné ? La réponse est NON. Car se profile le projet de loi sur les "Offices de l'Habitat" qui aura les mêmes conséquences que le passage en "OPAC". Nous me direz mais pourquoi avoir mené une bataille vouée à l'échec ? Rebondir pour mieux sauter. Au contraire nous considérons que toute bataille juste est nécessaire et que rien n'est inéluctable. Il est encore possible que dans la nouvelle configuration des "Offices de l'Habitat" nous saurons faire des propositions pour préserver un grand service du logement social et faire évoluer les statuts dans l'intérêt des personnels pour mieux servir nos citoyens. Notre bataille a eu pour conséquence une écoute attentive des agents de notre office. En deux ans nous avons organisé 6 AG avec à chaque fois une participation de 80% des agents. C'est pourquoi nous restons totalement optimistes pour l'avenir et avons au-delà de nos luttes qui doivent continuer. L'objectif de faire progresser le nombre de syndiqués d'ici la fin de cette année. Rien n'est acquis mais rien n'est perdu d'avance.

René LLORET
Tx de Toulouse (31)
Quelle CGT nous voulons ?

28 ans de CGT/optimisme. Dire ce que l'on fait, faire ce que l'on dit.. Nous avons la CGT que NOUS DECIDONS "Cultivons notre savoir syndical/changer de Braquet".

Quel comportement ? Sur quelles bases ?

Une responsabilité individuelle et collective à tous les niveaux.

Quelle image, quelle crédibilité :

salariés.

- 1 - Se syndiquer AVANT d'être RESPONSABLE CGT
- 2 - Avoir un minimum de connaissances (orientations CGT)
Pas de "SUPER" MILITANT ? Pas de "HIERARCHIE" chez nous
- 3 - Propos racistes, sexistes, xénophobes
- 4 - Travailler sur le syndicalisme de masse (8% CGT)
- Travailler sur le syndicalisme de qualité
- Comment être à l'offensive, être plus fort, répondre aux attentes nombreuses des salariés ?
- 5 - Responsabilités de toutes nos instances.

Ludovic DURANTON
Mairie de Grigny (69)
Renforcer les moyens d'action

Il faut renforcer les moyens d'action pour être entendu. D'une part unir nos luttes convergentes dans toutes les fonctions publiques mais également entre privé et public chaque fois que cela est possible.

Les moyens d'action d'EDF lors des dernières luttes en s'attaquant directement aux dirigeants concernés. En revanche, il est beaucoup plus dur pour d'autres filières professionnelles d'être aussi efficaces et précises dans leur action.

Il est donc impératif d'unir nos moyens d'action dans toutes nos luttes.

Il faudrait mettre en place une échelle d'actions croissantes qui sévirait un peu plus, à chaque fois que les revendications ne sont pas entendues (refus de recevoir une délégation après une manifestation).

Christelle LEROY
Tx Ville de St Denis (93)

Je commencerai par évoquer le Guide du 21 janvier qui portait le titre "LE BILAN A SONNE". Oui, je pense qu'aujourd'hui nous sommes tous réunis ici pour ce bilan pour une critique constructive de ce que nous les syndicats et la fédé avons fait ou n'avons pas fait, un état de nos actions, nos forces organisées,

nos échecs afin de construire un avenir à la hauteur des enjeux



locaux nationaux et européens. Oui, il nous faut du renforcement, oui, il nous faut des jeunes et des anciens pour former les jeunes mais dans la continuité des centaines d'heures d'infos auprès des salariés, des assemblées, des consultations de syndiqués, du travail acharné que nous menons au quotidien tous nos syndicats pour faire grandir la CGT nous avons besoin de luttes, nous avons besoin d'actions communes cela nous a réellement manqué depuis le printemps 2003. Je suis fière d'œuvrer dans le seul syndicat qui peut se qualifier aujourd'hui d'irréductible, de résistant, de conquérant face aux attaques gigantesques de toute part. Face à ce monde où la misère, l'injustice et les inégalités perdurent et s'amplifient. Construisons, multiplions, les mouvements, battons nous avant tout pour continuer à nous faire entendre et nous gagnerons alors en terme de jeunesse, d'efficacité, de syndicalisation et de qualité de vie syndicale.

Jean-Paul SORRIAUX
Mairie de Nîmes (30)
Qualité de la vie syndicale

Nous avons beaucoup de syndiqués isolés, que ce soit dans les grandes

collectivités ou les petites. Un syndiqué isolé n'est pas en mesure de débattre avec ses collègues de travail, s'il n'a pas au minimum les informations CGT au quotidien. Dans ces conditions comment peut-il préparer une journée d'action, revendiquer. Si le syndicat ne transforme pas son fonctionnement, ces camarades ne trouveront pas leur place. Les CSD peuvent aider à cela, la nôtre a décidé de travailler à les organiser par cantons, zones géographiques, et autour de communauté de communes. C'est avec cette volonté que nous avons organisé la préparation de ce Congrès. Là où nous avons tenu des réunions d'isolés avec des petits syndicats les résultats sont positifs. A la sortie les camarades sont demandeurs de nouvelles rencontres pour finaliser leur propre structure organisée. Les isolés connaissent autour d'eux, dans d'autres communes, nombre de salariés qui attendent beaucoup du syndicalisme et de la CGT. Ils ont besoin de solidarité face aux pressions permanentes de nombreux maires. Dans ce domaine, nombre de collègues de catégorie B et A sont dans l'attente pour la connaissance et le respect des droits, pour

8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN



l'efficacité d'un service public de qualité, pour la démocratie syndicale et participative.

Michel ROUSSEAU
Territoriaux Sarthe (72)
Rôle des organismes paritaires

RESOLUTION N°3 : vote ABSINTION

Motivations : Le document ne fait pas apparaître le rôle des organismes paritaires CAP/CTP/CHS la CGT doit s'engager à mettre en débat au CSFPT le besoin de travailler pour que ces organismes ne soient plus consultatifs mais DECLISIONNAIRES.

Dans le 8ème Congrès décide :
- que l'objectif de progression en terme de syndicalisation pour notre fédération soit de 5000 nouvelles adhésions pour le mandat à venir : nos syndicats avaient demandé que soit rajouté : "le suivi de chaque syndiqué dans son parcours professionnel et personnel".

Cette décision avait été reprise dans le document définitif du 47ème congrès confédéral.

Myriam MONEDERO
(66)
Qualité de vie syndicale

Pour la CSD 66, la priorité a été axée sur le renforcement de la CGT. Pour cela, la CSD qui se réunit 1 fois par mois sur la journée, tient réunion le matin et fait des heures d'information l'après-midi dans les collectivités ciblées du fait de l'inexistence d'un syndicat en direction des syndiqués isolés et là où la CGT est implantée. Un collectif "stage d'accueil" a été mis en place depuis septembre 2004, pour présenter la CGT aux nouveaux syndiqués. Dans la commune d'Elne, le stage d'accueil a été très bien ressenti. Le syndicat a rencontré le Maire pour aboutir à un local syndical plus adapté aux réunions et attend une réponse à sa demand

de. Les territoriaux participent également à l'inter-pro et il est envisagé de tenir une permanence dans les Unions locales afin de répondre aux besoins des agents territoriaux qui ne sont pas toujours organisés dans leur syndicat.

Pour terminer, la CSD a décidé de faire un journal d'informations en direction des territoriaux, qui s'appelle "le lion" à parution mensuelle et qui permettra aux syndiqués d'être informés sur l'avancée des travaux de la CSD, des luttes, des batailles gagnées.

Arnaud CREUS
UGICT/COURLY (69)
Convergence "activité spécifique" et "activité générale" sur nouvel management à La Courly

À l'UGICT, nous sommes pour la "concertation" en matière de "management". Mais nos collectivités sont mises sous pression libérale et ce "management" participatif vire vite à

"l'autoritaire" quand il y a pénurie de moyens matériels, sous-effectifs, y compris dans l'encadrement. Nous devons réunir un certain nombre de conditions pour gagner sur ce terrain : faire vivre absolument une activité syndicale CGT cohérente chez les C, les B et les A. En CTP, CAP, CHS, une activité revendicative en faisant respecter les libertés syndicales et en luttant contre toutes les discriminations y compris chez les A et B. L'activité spécifique UFICT chez les ICTAM est la réponse à apporter aux stratégies "d'intégration" des cadres à l'idéologie de la "Mairie entreprise" et de division entre catégories A, B et C mais aussi avec les contractuels recrutés à des postes clés car plus malléables. A la COURLY, grâce à l'activité du syndicat UGICT nous avons empêché la signature individuelle d'une "Charte de management" en démontrant que nous en avons déjà une : nos "droits et obligations" statutaires. Lenjeu est bien une activité cohérente et convergente CGT entre syndicat o/e et activité spécifique UFICT. (Cf le "Spécial UFICT", distribué dans le congrès).

Martine SAGIT
CSD ISOLES (30)

L'autorité Territoriale doit remplacer les délégués lors des Congés Syndicaux.

Pour que le service public soit maintenu ;

Pour éviter tous conflits relationnels avec les collègues de travail qui subissent les absences même si cela est pour défendre leurs droits.

Au niveau des publications, nous avons retenu NVO où il y a un manque d'informations sur la formation publique. Nous aimerais qu'il y ait une page réservée pour la Territoriale. A vous aussi de leur donner l'actualité, les luttes pour que la NVO alimente cette page.

Position de la fédé au niveau du Lundi de Pentecôte – danger sur les congés ! Que faisons-nous ?

COLLIARD MASSON
MAX ET GORISSE
DENIS (07)

Sur les communications de la Cgt.

Internet : Ne faudrait il pas mettre un code d'accès pour atteindre certaines infos (grille de salaire) que pour les syndiqués.

Services Publics : envoyés à tous les syndiqués

Le Guide : plus largement, pas seulement 1 pour 20 (au moins le bureau du syndicat).

DURANTON LUDOVIC

(69)

Mobiliser les employés dans les actions

Vu notre faible pouvoir d'achat il est de plus en plus difficile de mobiliser les syndiqués et les employés à perdre une journée de salaire pour manifester. On organise donc des débrayages qui se résument à des randonnées rapides sous tutelle des forces de l'ordre, et qui on l'air de moins en moins efficaces. Il faudrait peut-être rester plus longtemps aux pieds des bâtiments où se négocient les revendications. En soutenant nos délégations par des chansons engagées ou différentes actions sonores qui mettent un peu de pressions sur les employeurs et qui soutiendraient nos délégations. Rester le plus nombreux possible permettrait de communiquer les avancées obtenir au plus vite et que si les tauliers ne veulent rien lâcher nous pourrions rebondir sur un deuxième plan d'action en montant d'un cran. Les manifestants se sentirait plus impliqués dans ce genre d'action puisqu'ils repartiraient des manifs avec le sentiment d'avoir servi leur causes. Car à l'heure actuelle les retours en cars sont pessimistes et on a "le sentiment d'avoir pissé dans le violon". Situation de beaucoup de syndiqués.

GUENGANT YVELINE

(44)

INDECOSA

Cela fait 4 jours que nous sommes tous réunis en congrès, et un mot n'a pas été prononcé une seule fois. J'ai entendu à plusieurs reprises des camarades parler des usagers, moi je dirais "usagers consommateurs". En effet, combien d'entre vous connaît cet outil mis en place par la Cgt en 1979 ! Je veux parler d'Indécosa (défense des consommateurs des

salariés de la Cgt). Dans vos prochaines luttes contre la suppression les Services Publics ex : agence EDF, bureau de Poste. Si vous avez une antenne dans votre département créée dans votre région ou encore dans votre propre collectivité prenez contact avec ces camarades. Merci de votre attention.

DOMARD ANITA (75)

Petite Enfance

Notre syndicat doit intervenir sur 350 structures Petites enfances. Quel moyen nous donnons-nous pour faire connaître la Cgt par voie de tracts, de réunions dans leurs structures ? Avec nos syndiqués nous organisons 2 stages d'accueil par an. Nous organisons des journées d'études sur les jours d'éduca-tions ouvrières 5 ou 6 jours par an, ce qui permet d'échanger avec nos syndiqués des propositions Cgt tant locales que nationales. Notre syndicat invite les personnels à utiliser les registres d'hygiène et de sécurité à chaque fois que le manque d'effectifs ne permet pas de respecter la sécurité des enfants. Idem pour les agents techniques qui doivent respecter les règles HACCP avec des sous effectifs. Grâce, à toute cette activité syndicale nous obtenons à peu près 1200 voix Cgt mais à peine 300 syndiqués. Comment amener les personnels à prendre leur carte Cgt ? Syndiqué ou non syndiqué nous défendons tous les agents. Avons-nous raison c'est une vrai question !

Stéphane KOWNIKOWSKI Tx de Gassin (83)

Campagne nationale de communication

On est actuellement dans un monde de communication avec un potentiel énorme (TV, radio, internet...), le gouvernement sait l'utiliser lorsqu'il veut imposer ses projets de loi et faire prendre des vessies pour des lanternes à la population française.

la TV dit qu'un fonctionnaire touche 3000 euros par mois, c'est donc vrai ; les journaux écrivent la sécu, la retraite ne sont pas viables,

il ne peuvent se tromper.

La CGT fait de la com (affiches, presse, tract... internet), mais ce système ne touche qu'un petit nombre ou un grand nombre déjà adhérents. Les affiches sont dans tous les locaux de syndicats, la presse pour les abonnés ou les sympathisants, qui vont la lire, site internet pour ceux qui font une démarche volontaire.

Une campagne de com coûte cher avec un impact national, le gouvernement en use et abuse, les sociétés privées passent à la TV, dans les magazines pour leur pub. La CGT ne peut-elle faire des campagnes, afin de se faire connaître auprès du grand public dans un autre contexte que la grève ?

Si on passe à la TV à une heure de grande écoute : parole d'évangile. Il doit exister d'autres moyens, j'en ai donné un qui n'est pas parfait, mais si on veut 1 million d'adhérents, le porte à porte, c'est très bien, mais sur petite échelle. Une com nationale pourrait avoir peut être des résultats rapides.

Adhérez à la CGT, on est les meilleurs, on le sait tous, mais la TV l'a dit... c'est vrai !

David HADJEB CSD 56 OPHLM de Lorient (56)

pas rose et encore moins bleu, la privatisation est devant. Depuis plusieurs années, nous nous sommes déplacés à Lyon, Paris, Lille et Montpellier etc... pour défendre non seulement nos droits, mais également celui de nos locataires. Juin 2003 et 2004, distribution de près de 40 000 tracts envers les locataires. Seuls quelques syndicats de territoriaux du 56 et 2 UL nous ont aidés. Donc, il est resté à notre charge environ 24 000 tracts. Nous ne comprenons pas la non aide de notre région et UD 56, en sachant que c'est une lutte confédérale. Effectivement, il est peut-être plus facile de mutualiser pour Bruxelles que pour le logement.

Nous avons toujours été solidaires de toutes les luttes et nous avons aidé financièrement tous les mouvements depuis plusieurs années (Barcelone, Nice, Comité des privés d'emplois, les 10 d'Alès, etc). Alors, aujourd'hui, les camarades CGT de Lorient Habitat ont du mal à comprendre la position de la région Bretagne et UD 56.

Joël LACOUR du Rhône (69) Retraité ville de Lyon Grand Lyon Continuité syndicale

Après nos luttes de ces dernières années, notre avenir n'est toujours

Je voudrais au nom de la section des retraités CGT ville de Lyon



8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN

Grand Lyon, parler de la continuité syndicale. En effet, comment aller au million d'adhérents si on laisse partir tous les ans à la retraite des milliers de syndiqués sans poser la question et sans mettre en œuvre la continuité syndicale. Je voudrais vous rappeler les termes de la résolution 3 du 47ème Congrès, votée à 83.16% : "suivre chaque syndiqué dans son parcours personnel. En adhérant à la CGT, le salarié adhère à un syndicat confédéré. Si le parcours professionnel ou la mobilité géographique le nécessite (change-ment d'employeur, d'activité profes-sionnelle, de catégorie, passage à la retraite, mais aussi travail intérimaire, saisonnier, employeurs mul-tiples...) il revient à la CGT de faire en sorte que ces changements de situation du syndiqué n'aient pas comme conséquence la rupture de l'adhésion.

Mais trop souvent on vote dans les congrès des résolutions que l'on oublie dès qu'on quitte le congrès. Nous avons pris dans notre section des mesures pour mettre en œuvre cette continuité syndicale qui nous a permis en 5 ans de passer de 277 adhérents à 313 à ce jour.

Benjamin DEHECQ (94)

Jeunes et syndicalisme

Je souhaiterai que le débat se déve-loppé sur la place des jeunes au sein des directions syndicales. La jeunesse n'est-elle pas l'avenir dans lequel il faut miser pour renforcer notre organisation syndicale ?

Depuis 2002 et plus récemment, les dernières manifs, montrent l'intérêt pour la CGT des jeunes arborant des badges CGT sans être syndiqués.

Catherine NOLEAU

Syndicat des isolés (77)

Donner de l'espoir par mon expérience

J'interviens sur des points impor-tants de nos revendications.

Laugmentation des salaires qui induit forcément sur le taux des pensions versées aux retraités, ainsi que la réforme de la sécu qui grève de manière significative notre pou-voir d'achat par le désengagement des remboursements de sécu et

l'augmentation des mutuelles.

Revendications qui sont communes aux actifs et retraités. Nous avons, dans notre département décidé de marquer le pas sur la continuité syndicale qui nous semble indispen-sable. Une 1ère section de retraités va être créée dans le 77 ce mois ci et nous travaillons auprès de nos syndiqués qui vont partir en retraite cette année pour qu'ils restent adhé-rents à la CGT pour la défense de leur niveau de vie. Tout le monde peut constater la dégradation mise en place dans la protection sociale dans la perspective de l'hôpital 2007 et par le fait de la décentralisation (votée par le 49 - 3 du danger du financement de l'APA. En 2005, c'est 20 000 départs en retraite en 2008 c'est 30 000 que nous aurons. C'est déjà difficile avec les pensions au rabais, suite à la réforme des retraites. Nous devons garder en ligne de mire notre niveau de vie aujourd'hui, mais aussi demain, car nous aspirons tous à vivre dignement notre vie de retraité, même si l'idée de vieillir ne nous ravit pas toujours. Nous devons travailler à ne plus perdre 7 syndiqués sur 10 partant en retraite (ce qui est inadmissible), nous devons donc les gar-der en les intégrant dans nos struc-tures sur un pied d'égalité. 21 Départements n'ont pas de sections de retraités et 33 départements ont moins de 5 syndiqués retraités, dont 20 ont 0 syndiqués retraités.

Kanah AMMAOUI

Syndicat d'Echirolles (38)

Culture

J'aurais souhaité que l'on parle plus des intermittents du spectacle. Que la CGT affirme son attachement à la culture, sachant que dans les salles de spectacles les employés sont des agents territoriaux et qu'on voit se dessiner la privatisation des salles de spectacles. Il aurait été bien venu qu'on invite des intermittents pour leur donner la parole. Leur combat continue. J'insiste sur le fait que nous, territoriaux du spectacle, avons besoin que la CGT affirme son attachement à la culture et dénonce la privatisation des salles de spectacles publiques et qu'elle nous soutienne dans notre combat. Cordialement.



Arnaud MELLAERS

Syndicat tx de Drancy (93)

Les attaques sur le droit syndical

La question de l'attaque du droit syndical se pose-t-elle encore, en terme de "maires procéduriers", alors que certains maires nient notre statut et foulent aux pieds la loi elle-même.

Sans même parler de notre secrétai-re général qui a perdu 300 euros de revenu, il me semble important de vous parles de deux réalités locales. Tout d'abord, un délégué syndical de Drancy ayant plus de 20 ans de métier se retrouve en conseil de réforme, après une longue série d'entraves à ses droits. Mais surtout, le cas d'un agent d'entretien qui bien qu'étant titulaire, se retrouve sans salaire depuis plus d'un an. Elle n'est plus en "mise à disposition", plus en activité. Elle se retrouve dans une situation intolérable et illé-gale.

Vous connaissez le Conseil d'Etat pour son intervention dans les élec-tions en Polynésie fran-çaise. Imaginez, simplement, que le dos-sier de cet agent d'entretien de la ville de Drancy se soit retrouvé devant cette institution, la plus haute de l'Etat en matière adminis-trative. Malgré tout, le reclassement auquel a droit cet agent lui est refu-

sé, en attente d'une énième décision de justice qui confirmera certaine-ment encore ses droits, comme toutes les précédentes, y compris le Conseil d'Etat. Alors la question se pose, quand la loi est niée, bafouée, violée impunément, quels recours avons-nous ?

Alain TRUET (44)

Elu au FNF lors du congrès de la Rochelle, je me suis rendu compte de ma méconnaissance du rôle des CSD et de l'importance du FNF dans la construction de la CGT au sein des Services Publics. Ce man-dat corrige, pour ma part, cette vision des choses, mais confirme aussi que je n'étais pas le seul. Schématiquement, les CSD sollici-tent une aide, le FNF attribue cette aide, constat : 4 situations :

- 1) sollicitation CSD, attribution FNF syndicalisation en baisse.
- 2) Non sollicitation CSD syndicali-sation en baisse
- 3) sollicitation CSD, attribution FNF syndicalisation en hausse
- 4) Non sollicitation, syndicalisation en hausse. Pour chaque cas, nous avons à réfléchir et à construire ensemble CSD - FNF - CNF - fédé, les modalités et les moyens néces-saires à l'implantation et l'élargis-sement de la cGT partout et pour tous

dans notre champ de syndicalisation. Ce constat doit tenir compte du contexte, il peut apparaître brusque pour certains, mais à la CGT nous savons nous dire les choses, les bonnes comme les moins bonnes. Pour le prochain mandat, l'orientation politique de la fédé doit tenir compte de cette problématique et mettre en place une concertation entre les structures CSD - FNF - CNF pour que le rôle et la finalité de chacun aboutisse à la meilleure application de cette mutualisation fédérale.

**Stéphane HAOUR
Tx ville de Lyon (69)
Structures**

Dans la résolution n° 3, concernant la qualité de vie syndicale, il est écrit, page 18 : "le 8ème congrès décide que tous nos syndicats s'engagent dans la réflexion sur l'évolution des structures pour que nous soyons en capacité de décider ensemble d'axes de transformations communs". Soit ! alors, les territoriaux ville de Lyon souhaitent une réelle prise en compte des décisions de congrès. Lorsque le 47ème congrès confédéral, 4 résolutions furent présentées dont la 2ème, précisant les relations avec les partis politiques "en excluant toute attitude de soutien ou de co-élaboration d'un projet politique quel qu'il soit". Ce texte fut approuvé à plus de 73%. Il nous semble que l'exercice de la démocratie mise en avant est parfois bafouée. C'est le sentiment

que nous avons en ce qui concerne l'intervention de la Fédération des Services Publics lors du CCN des 2 et 3 février, concernant le référendum du Traité Européen. La manière de faire n'est pas acceptable et pour tout dire, d'un autre âge. Quel débat y-a-t-il eu sur ce thème avec les syndiqués ? A la CSD du Rhône aucun encore. Les tenants de cette position ne représenteraient-ils qu'eux-mêmes ? faut-il prendre une position définitive et débattre seulement ensuite avec les syndiqués et les salariés ? Doit-on leur demander leur avis pour ne pas en tenir compte ? Drôle de pratique ! Autre question non négligeable, le vote du CNF au vu des participants aurait mérité d'être plus nuancé. En effet, le résultat du vote fut 17 pour, 13 contre, 6 abstentions et13 qui ne participèrent pas au vote. On est quand même très loin de l'expression des syndicats et à notre avis, tout aussi loin de la 2ème résolution du 47ème congrès. Alors, nous espérons que les décisions du 8ème congrès seront suivies par les syndicats et structures et non simplement votées. C'est selon nous, un virage, soit on va de l'avant, soit on revient 50 ans en arrière.

**Alain BOUCHAIB (94)
Concours**

Formations et recrutements, reconnaissance des diplômes nationaux pour une intégration dans la FPT à un poste équivalent au niveau d'étude, sans concours qui sont dans les cas des concours de catégories B et surtout A des portes ouvertes à l'élitisme. Nous avons, aujourd'hui, dans notre collectivité plusieurs cas d'agents ayant le niveau Bac + 5 (diplôme d'ingénieur) en environnement, convaincus que leurs missions ne peuvent s'accomplir qu'au sein d'un service public. Ces agents ont bien évidemment tenté des concours du CNFPT (techniciens), mais ont malheureusement échoué. Ils sont donc aujourd'hui recrutés comme agents d'entretien !!!! Il serait souhaitable de pouvoir valider les acquis. D'autant que le contenu des concours n'est pas, dans beaucoup de cas, en rapport avec les missions au sein des collectivités territoriales.

**Intervention de la délégation du Pas-de-Calais (62)
Qualité de la vie syndicale**

Dire que la qualité de la vie syndicale est un élément moteur de l'activité syndicale et revendicative peut paraître une lapalissade. Comment peut-on, en effet, imaginer être militante ou militant de la CGT sans avoir comme démarche : la qualité de la vie syndicale ? Aussi, devons-nous porter une attention soutenue et permanente sur nos formes d'organisations, sur nos moyens pour fonctionner, non pas pour nous mêmes mais pour servir de points d'appui des luttes revendicatives.

Dans le Pas-de-Calais, nous avons engagé depuis plusieurs années une démarche offensive sur le renforcement de la CGT. Le collectif d'animation de la CSD a proposé aux syndicats du département des objectifs de parrainage. Des résultats ont été obtenus et servent de tremplin pour progresser encore et développer une démarche de qualité, lucide et réaliste.

Sur les 5 dernières années, le nombre de syndiqués est passé de 1.127 à 1.513 avec la même progression pour le versement des cotisations dont la moyenne se situe en 2003 à 9,50 cotisations par FNI reversées à la Fédération.

Dans le cadre de la préparation des actions de ce début d'année, nous avons enregistré plus d'une centaine d'adhésions, une nouvelle base a été mise en place et une ancienne réactivée. Par ailleurs, au niveau départemental nous avons obtenu des avancées intéressantes pour l'exercice des droits syndicaux, entre autres le doublement des heures de décharges d'activité.

C'est pourquoi, nous nous retrouvons assez bien dans la résolution qui nous est proposée. Elle demande toutefois à être confrontée au concret pour ne pas rester une déclaration pavée de bonnes intentions.

En particulier, pour l'affirmation "que les syndicats s'engagent à améliorer la mutualisation de leurs moyens pour développer l'activité fédérale dans leur département". En l'état, ça ne répond pas à la question : comment ?

Que veut dire : les syndicats doivent mutualiser leurs moyens dans leur département, si ce n'est que réservé une part de la cotisation syndicale au développement de convergences d'actions, de luttes, au renforcement du syndicat, au développement de la formation syndicale (la formation syndicale très peu abordée dans le document aurait dû constituer un des chapitres de cette résolution) On peut alors légitimement s'interroger sur le rôle dévolu au FNF. D'autant que pour obtenir une participation financière, il faut constituer un dossier argumenté, et que l'on n'est pas sûr de l'obtenir dans sa totalité.

N'est-ce pas une perte de temps pour les militants qui ont, avant tout, à répondre à de multiples sollicitations, à être présents dans les syndicats, à impulser des parrainages, à programmer des formations ? En précisant que dans notre département, les militants ne sont pas détachés en permanence.

Dans le Pas-de-Calais, on est souvent considéré comme de mauvais élèves parce que les syndicats ont décidé de maintenir un versement à la CSD au titre de la mutualisation des moyens et ainsi ils font de leur coordination départementale un outil de proximité.

Nous souhaitons toutefois verser au débat une proposition qui nous semble répondre aussi bien aux objectifs de renforcement qu'à ceux de la qualité de la vie syndicale : Notre proposition : un versement de 0,40 euros sur le nombre de cotisations versées à la Fédération chaque trimestre. Cette proposition pour nous présente l'avantage d'une part d'être liée au versement régulier et d'autre part au renforcement de la CGT dans le département.

Elle s'entend bien sûr en complément de l'action à développer pour l'évolution des droits syndicaux et pour une meilleure protection des représentants du personnel. ■

Le vote

**Votants : 48 433 voix
Pour : 43 326 (89,46 %)
Contre : 1 714 (3,54%)
Abstentions : 3393 7,01%)**

Synthèse des débats de la 3e résolution

En ce qui concerne la 3e résolution, les débats qui ont eu lieu au cours du congrès, ont fait ressortir les ressentis suivants, exprimés par les congressistes :

La syndicalisation

Celle-ci ne peut se faire que dans un contexte de parrainage, à partir des actions menées pour défendre les intérêts des salariés avec un travail au quotidien au plus près de ces salariés.

Par ailleurs, une formation de découverte de la CGT tend à fidéliser les salariés qui la suivent et qui poursuivent les cursus. La relation entre les actifs et les retraités, mais aussi les syndicats ouvriers/employés et les Ufic, est importante.

Une nouvelle ouverture sur des secteurs comme les sapeurs pompiers volontaires a permis une syndicalisation auprès des salariés des entreprises dans lesquelles ils travaillent.

Le syndicat

Il a été souligné au cours des débats qu'il serait souhaitable que les jeunes puissent s'investir plus dans les syndicats mais également les femmes, les contractuels et les précaires.

Le travail en commun des syndicats ouvriers/employés et les Ufict, irait vers une convergences des intérêts des salariés.

CSD

Il a été mis en avant les difficultés financières de quelques CSD depuis la suppression des cotisations.

UL-UD

Il est indispensable qu'un travail en interpro se développe (exemple : logement social).

FNF

Il ressort des débats une méconnaissance des CSD concernant les fonctions du FNF et il ressort également des difficultés pour certaines à élaborer le dossier du FNF

Droits élus et mandatés

Des problèmes sont apparus pour les élus aux CAP en cas de modification des effectifs du personnel au sein d'une collectivité en cours de mandat (élections CDG ou élections locales).

Droits syndicaux

Il apparaît dans les débats la nécessité de prendre la totalité des droits syndicaux, d'en gagner encore plus bien que dans de nombreux cas le bénéfice de ces droits n'est pas acquis.

Débat "Travail/Santé" Propos introductif de Christophe ROGER

Bonsoir à toutes et à tous.

Permettez moi, en tout premier lieu, de vous remercier d'être présents à cet échange sur les conditions de travail, sur la santé et la place qu'on leur accorde dans nos collectivités. Je tiens aussi à remercier l'ensemble des membres du collectif sans qui ce débat n'aurait pas eu lieu.

Nous n'aurons sûrement pas le temps ce soir d'aborder tous les aspects de la santé et des contraintes générées par le travail, faisant que celle-ci se dégrade, c'est pourquoi mon introduction sera courte.

Je vous présente

- Serge DUFOUR, qui animera ce débat. Il est un des animateurs de l'espace confédéral "Travail/Santé";
- Philippe BOUVIER, qui est membre du collectif fédéral "santé – Travail – Action Revendicative". Il aura la lourde charge de nous présenter les conclusions de notre échange ;

- Arnaud MELLER qui vient de la ville de Drancy, collectivité où les salariés vivent ce que je nommerais sans aucune retenue "l'enfer au travail", mais il vous en parlera mieux que moi et vous vous rendrez compte que malheureusement des situations identiques existent sûrement dans des collectivités proches de chez vous.

"Des agents reconnus et motivés pour un bon service public", c'est le thème que le collectif a retenu pour ce débat.

- Pourquoi ce thème ?
- Pourrions-nous rendre un bon service public en allant au boulot à reculons ?



- La reconnaissance de notre travail n'est-elle pas d'utilité sociale ?

Mais avant toute chose, qu'est ce que le travail ?

Je vous livre quelques éléments de réflexions à commencer par l'origine du mot travail :

Le mot travail vient du latin "tripalium" : appareil à ferrer les chevaux. Le travail est par définition une souffrance, au sens de la contrainte, de la difficulté permanente de s'y confronter, de s'affronter au monde.

Mais j'ajouterais : "quelle satisfaction individuelle, parfois et même souvent collective de parvenir à surmonter, et voire à se surpasser dans cette confrontation lorsqu'on parvient au sentiment d'avoir accompli un bon, et un beau travail".

C'est qu'implicitement, cela soutient qu'il peut, et il devrait même y avoir du plaisir à travailler.

Je dis implicite parce qu'en fait c'est comme si l'on s'interdisait de dire que cette part du plaisir au travail est devenue absente, pour ne plus rester

que souffrance, et pourtant n'est-on pas en recherche constante de se faire plaisir y compris au travail, car le plaisir est un des moteurs de la motivation et de l'action.

Les discussions sur le travail attestent de la place qu'il occupe dans nos sociétés. Parallèlement, il y a difficulté, à tous niveaux, à globalement l'analyser, à le percevoir tel qu'il est, ce dont il est ou non porteur, ceci, dans un contexte de profondes mutations touchant à sa représentation, son sens, son statut, ses corollaires. Multidimensionnel, il est d'abord vu lorsqu'il n'est pas fait.

Si globalement, on en parle souvent, il faut bien dire que les actes ne sont pas à la hauteur des attentes des salariés, encore moins des syndicalistes attachés à cette question.

Plusieurs interrogations :

- Comment les salariés et les syndicalistes CGT se sont-ils appropriés ces questions ?
- Comment les syndicats, en temps que structure politique prennent en compte les débats des CHS ? D'ailleurs en provoquant un peu, prennent-ils ces débats en compte ? parce que la santé au travail ce n'est pas que l'affaire des CHS mais de l'ensemble du syndicat !

- les CHS sont-ils à la hauteur des attentes des agents ? Quel est le rôle des médecins du travail, des pré-venteurs ?

- Comment les agents vont-ils imposer à leur autorité que celle-ci ne considèrent plus les maladies et les accidents de service seulement en termes de coût pour la collectivité, mais comme une réponse sociale élémentaire à un besoin des plus simples :

“Être heureux et bien dans sa peau !”

C'est en fait le droit à la "Santé", qui est un droit inscrit dans la constitution nationale, car c'est un droit fondamental !

Alors certes, il y a des villes où les camarades des CHS travaillent dur et font avancer l'idée du maintien de la bonne santé tout au long de la vie et ce jusqu'à la retraite, voire après.

Mais il y a aussi des communes qui n'ont pas de CHS, ou avec un peu de chance un CHS rattaché au centre de gestion, voire un CTP départemental, faisant office de CHS et je mesure mes mots quand je dis faisant office, car les camarades du CTP, ont-ils les éléments correspondant à ces sujets ?

Pourtant, les employeurs sont tenus de créer un CHS sous deux conditions :

- 1). 200 agents.
- 2). qu'il existe des risques professionnels.

Et alors, des risques professionnels, il y en a partout même s'il n'y a qu'un seul agent NON ?

Alors maintenant,

- comment sensibiliser, informer et surtout former à une culture de la santé, afin de rendre efficace la prévention des risques et donner la possibilité de l'exercice raisonné du droit de retrait ?

- Comment faire en sorte que le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels soit mis en place dans toutes les collectivités comme l'exige la loi depuis 2001 ? Nos collectivités sont-elles à ce point au-dessus des lois ?

Et, dans ce contexte, que penser de la proposition de loi de réforme de la fonction publique qui tendrait à donner la fonction d'ACMO (Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'Hygiène et de Sécurité) à un élu ?

Honnêtement, si les élus se souciaient autant de la santé des "privilégiés" de fonctionnaires, ne croyez vous pas que cela se saurait ? D'ailleurs, en parlant de "privilé-

giés", pourquoi actuellement le ministère de "l'emploi et de la cohésion sociale" propose-t-il de négocier sur la pénibilité des seniors dans le privé et le gouvernement oublie-t-il d'en parler dans la fonction publique ?

Imaginez :

- le privilège d'être pompier à 58 ans, et de galoper derrière le camion pour partir sauver des vies,
- ou encore celui d'être ATSEM du même âge et de travailler à genoux pour être à la hauteur de nos bambins ?

C'est ça le privilège d'être fonctionnaire ?!

Et quand les agents sont usés et qu'il faut parler d'aménagement de poste ou de reclassement j'ose-rai dire que l'on frise l'hypocrisie, les postes proposés restant le plus souvent des voies de garage où l'on essaye de se donner bonne conscience en se disant : **“On a fait le nécessaire !”**

Au-delà des dimensions que je viens d'évoquer, on ne peut faire l'impasse du contexte dans lequel le travail est réalisé.

L'emploi est devenu une variable d'ajustement.

- Il est soumis à une logique financière de réduction de son coût, de dévalorisation.
- Le travail salarié s'est intensifié, pénibilisé (productivité),

Il repose sur des nouvelles pratiques de management.

Il est subordonné à un arsenal d'objectifs abstraits, la hiérarchie se désengageant des modalités d'exécution.

Les missions et effectifs sont définis à court terme.

- Le salarié est confronté à l'obligation de résultat, il doit assumer seul sans toujours pouvoir débattre des moyens nécessaires pour atteindre les objectifs fixés, tandis qu'il se trouve évalué et souvent noté à partir de critères reposant sur des enquêtes de satisfaction des usagers qui s'apparentent davantage à des sondages électoraux.



8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN

- Le lien de subordination a tendance à se transposer en lien de soumission.

Dans beaucoup de collectivités le "stress" vient en tête du hit-parade des déclarations des agents lorsqu'ils viennent à la CGT..

Au-delà de la surcharge de travail par manque d'effectifs et/ou de moyens, il résulte souvent d'une incompréhension des tâches demandées par la hiérarchie dans un système managérial et de son exécution par ceux qui le réalisent.

Ce phénomène de "stress" peut aussi amener un conflit plus dur pouvant se traduire par du harcèlement.

L'ensemble de ces mutations structure durablement les inégalités sociales et les discriminations territoriales.

Dans ce contexte, les conséquences sont :

- Atteintes à l'intégrité physique par tous types de nuisances (bruits,

vibrations, radiations, produits toxiques, ...).

- Usure des organismes liée aux contraintes de travail (douleurs dorsales, TMS, vieillissement pré-maturé...)
- Souffrances psychiques (stress, dépressions, consommation de psychotropes, suicides...)

Alors voilà !

Le décor est planté !

On connaît les acteurs !

Maintenant qu'attendons-nous pour écrire le scénario, car si nous ne le faisons pas d'autres vont s'en charger !

C'est donc un défi qu'il nous faut relever si nous souhaitons que les salariés puissent mieux qu'hier s'assurer qu'ils garderont une bonne santé malgré la force de production qu'ils vendent à leur employeur !

Trop souvent les accidents de service et les maladies sont uniquement comptabilisés en termes de

coût pour la collectivité.

La prévention étant reléguée au second, voire au troisième rang ; Pourtant elle tient un rôle essentiel pour la santé des salariés.

C'est un système "gagnant / gagnant" :

"des salariés en meilleure santé, c'est aussi moins d'arrêts de travail pour les employeurs qu'il faut gagner !"

Ce défi, le collectif fédéral vous le propose !

Nous savons que beaucoup de choses se font sur le terrain !

Pourtant nous devons connaître, à ce jour, un dixième voire moins de la réalité du terrain.

Ce qui se travaille dans une ville, un département, une région doit se faire savoir au niveau national afin que chacun dans une agglomération ou un petit bourg perdu "au fin fond" de la Bretagne puisse s'en inspirer.

Nous devons créer notre propre réseau comme il en existe déjà un à la confédération.

Il n'y a qu'en passant par là que nous aurons une approche globale de la santé des agents territoriaux.

Aussi, ne nous cachons pas cette ambition : Avoir dans chaque département un lien sur les questions de santé au travail, c'est pour cette raison que nous vous avons invités à laisser vos coordonnées cet après-midi dans le stand de la FD.

Si vous avez oublié, pas de problème, c'est toujours possible dans les jours qui restent.

Bon !

Il me semble que maintenant je devrais me taire, et je vais laisser Arnaud vous faire un bref récit de ce qui se passe pour les personnels à Drancy.

**POUR AMÉLIORER LA SANTÉ DU PERSONNEL,
JE METS AUX VOIX LA CLIMATISATION
DE LA SALLE DU CONSEIL.**



Résolution n°4

Présentation Marie Le Bihan

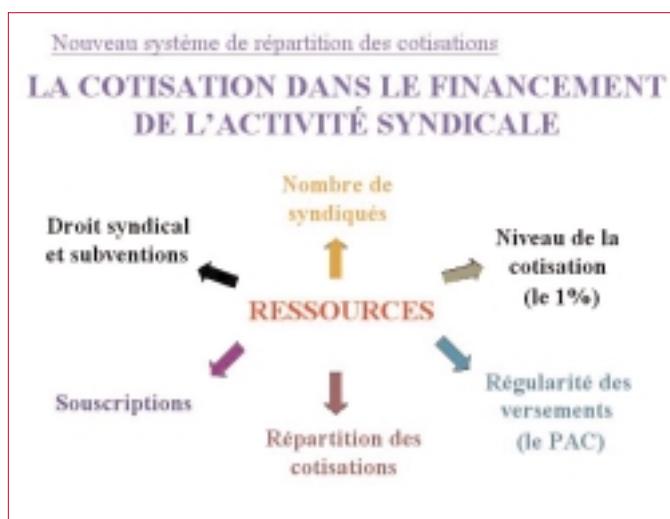
Nous allons traiter aujourd'hui du contenu de la 4eme résolution qui s'intitule "décider ensemble du pourcentage qui sera attribué à notre champs professionnel". Nous sommes dans la mise en œuvre d'une décision votée au 47ème congrès confédérale par la majorité des syndicats de toute la CGT. Nos syndicats de notre fédération l'ont approuvée à plus de 67 %.

Ayant participé à de nombreuses réunions de syndicats, j'ai pu constater des difficultés à aborder les propositions de la répartition de la cotisation dues principalement au manque de connaissance du système actuel.

En partant de cette réalité mon intervention portera sur deux points

1. Le premier pour permettre à chacun d'entre vous d'avoir le même niveau d'information, je vous propose une présentation qui illustre les raisons politiques qui ont amené à décider de changer les dispositifs actuels- tant en ce qui concerne la méthode de répartition- le passage d'une répartition en euro à une répartition en pourcentage qu'en ce qui concerne la procédure des reversements effectués par les syndicats.

2. Le second sur les éléments qui nous amènent à vous proposer la répartition dans notre champ.



La décision du 47eme congrès

- Est de lancer un processus de construction pour la ventilation des pourcentages
- Pour un circuit de versement maîtrisé par les syndicats
- Au sein des champs, aujourd'hui notre champs professionnelle
- Une finalisation de ce processus assurée par le congrès confédéral pour être maîtrisé par les syndicats.



Les ressources sont liées

- Au niveau de la cotisation
- A la régularité des versements
- A la répartition des cotisations
- Aux souscriptions
- Au droit syndical et aux subventions

8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN

Le fondement politique de la décision

1-La place du syndicat :

- système actuel : le syndicat est la seule organisation à ne pas décider du montant de sa quote-part. Il ne fait que constater ce qui lui reste des cotisations versées par les syndiqués après avoir effectué tous les reversements qu'il doit. Ce qui est contradictoire avec la conception et les statuts de la CGT
- le nouveau système commence par définir le pourcentage du syndicat
- Conforme à la place du syndicat dans la CGT

Nouveau système de répartition des cotisations

Le fondement politique de la décision :

1. LA PLACE DU SYNDICAT

* Système actuel :

Seule organisation à ne pas décider le montant de sa « quote-part »

➔ CONTRADICTOIRE AVEC LA CONCEPTION ET LES STATUTS

* Nouveau système :

Commence par définir le pourcentage du syndicat

(avec modulations possibles)

➔ CONFORME A LA PLACE DU SYNDICAT DANS LA CGT

2 - La solidarité de la ventilation

Nouveau système de répartition des cotisations

Le fondement politique de la décision :

2. LA SOLIDARITÉ DE LA VENTILATION

* Système actuel :

Chaque organisation décide pour elle-même

➔ NON PRISE EN COMPTE DES BESOINS DES AUTRES

* Nouveau système :

La ventilation des pourcentages est décidée « tous ensemble »

➔ PRISE EN COMPTE DE L'UTILITÉ ET DES BESOINS DE TOUTES LES ORGANISATIONS

3-La solidarité des reversements :

- le système actuel accuse de nombreuses rétentions

- 1 syndiqué sur 3 correctement confédéré

Le fondement politique de la décision :

3. LA SOLIDARITÉ DES REVERSEMENTS

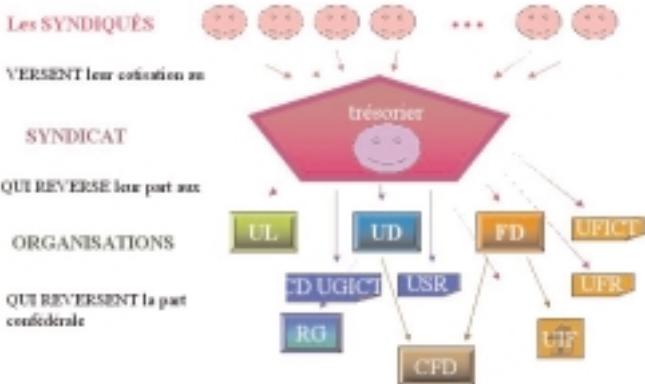
* Système actuel :

De nombreuses rétentions

➔ UN SYNDIQUÉ SUR TROIS CORRECTEMENT CONFÉDÉRÉ

Nouveau système de répartition des cotisations

LE CIRCUIT ACTUEL DES REVERSEMENTS

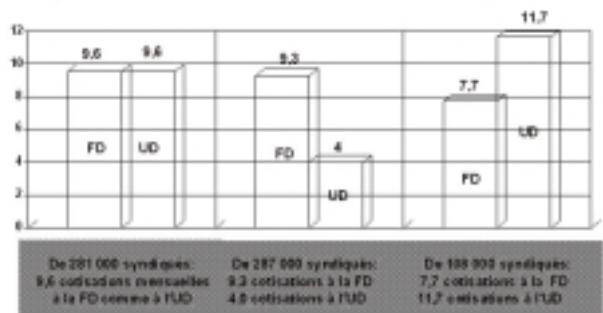


Le circuit actuel des reversements

- les syndiqués versent les cotisations au syndicat
- le syndicat reverse sa part aux organisations : à la fédé, à l'union départementale, à l'union locale
- qui ensuite reversent la part confédérale
- UD au comité régional, etc...

REVERSEMENTS DES COTISATIONS DES SYNDIQUES AUX FD ET AUX UD

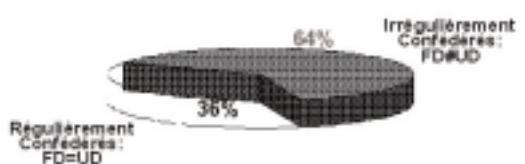
Nombre de cotisations reversées par an



287000 syndiqués pour lesquels 9.3 cotisations ont été reversées à la FD et 4 de leurs cotisations à l'UD

Enfin 108000 syndiqués pour lesquels 7.7 de leurs cotisations ont été reversées à la FD pour 11.7 cotisations à l'UD.

SYSTEME ACTUEL : COMMENT LES SYNDICATS SONT-ILS CONFÉDÉRÉS ?



Pour traduire concrètement : 36% des syndiqués sont confédérés.

Que veut dire ne pas être confédéré : le syndiqué paie sa cotisation, son syndicat fait le choix de ne pas reverser soit la part fédérale soit la part de l'union départementale. La plupart du temps, le syndiqué ne sait pas qu'il n'est pas confédéré.

OBJECTIF D'UN SYSTEME DE REVERSEMENT « STRUCTURELLEMENT SOLIDAIRE »



100% DE SYNDICATS REGULIEREMENT CONFEDERES

L'objectif du système de réversement "structurellement solidaire" est d'arriver à 100 % de syndicats régulièrement confédérés.

Nouveau système de répartition des cotisations

Le fondement politique de la décision :

3. LA SOLIDARITÉ DES REVERSEMENTS

- Système actuel :
 - De nombreuses rétentions

➔ UN SYNDIQUE SUR TROIS CORRECTEMENT CONFÉDÉRÉ

- Nouveau système :
 - « Circuit structurellement solidaire »

➔ TOUTES LES ORGANISATIONS BÉNÉFICIENT DU MÊME NOMBRE DE COTISATIONS REVERSÉES

La solidarité des réversements

Le système actuel subi de nombreuses rétentions

Le nouveau système

Toutes les organisations bénéficient du même nombre de cotisations reversées.

Nouveau système de répartition des cotisations

Le fondement politique de la décision :

3. SIMPLICITÉ, TRANSPARENCE, EFFICACITÉ

- Système actuel :

- ➔ Lourdeur pour le syndicat
- ➔ Croisements des informations difficile
- ➔ Retards dans la connaissance de l'état d'organisation

- Nouveau système :

- ➔ Reversements globaux
- ➔ Reversements transparents
- ➔ Reversements immédiats

Simplicité, transparence, efficacité

1 - le système actuel

- Est lourd pour le syndicat
- Le croisement des informations difficile
- Un retard important dans la connaissance de l'état d'organisation.

2 - le nouveau système propose

- Des reversements globaux
- Des reversements transparents
- Des reversements immédiats

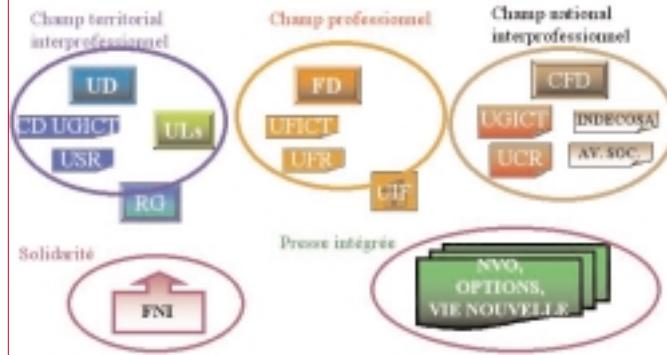
Le processus dans les champs

Un champ = un regroupement fonctionnel d'organisations

Nouveau système de répartition des cotisations

LE PROCESSUS DANS LES « CHAMPS »

➤ Champ = regroupement fonctionnel d'organisations



Le champ territorial interprofessionnel est composé de l'union départementale, des unions locales, de la commission départementale UGICT, US des RETAITES, du comité régional.

Le champ professionnel est composé de la fédération, de l'UFICT, de l'UFR et parfois d'unions interfédérales.

Le champ national interprofessionnel est composé de la confédération, de l'ugict, de l'union générale des retraités, d'indecosa et de l'avenir sociale.

Le FNI, fonds national interprofessionnel, permet le maintien et / ou le développement de la CGT sur l'ensemble du territoire.

La presse intégrée dans la cotisation permettra à chaque syndiqué de bénéficier d'une communication confédérale suivant son affiliation, Option pour les syndiqués de l'Ufict, Vie Nouvelle pour les retraités et de la NVO.

Le processus dans les champs.

Nouveau système de répartition des cotisations

LE PROCESSUS DANS LES « CHAMPS » (II)

Modulations

- Champ pro : +4% à -5%
- Champ interpro : +4% à -5%
- Syndicat : de 25% à 7%

Mutualisations

- Fonctionnement des FNI
- ➔ Unions syndicales de l'Ufict
- ➔ Unions syndicales de l'avenir sociale

Évolution des structures

- Territoriales
- Professionnelles

8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN

Une modulation est possible :

- Pour le champ professionnel : + 4% à - X%
- Pour le champ territorial (l'inter-pro) : + 4% à - X%
- Ce qui permet au syndicat de conserver au minimum 25%.

Il est proposé pour le financement des ULS soit une part de la cotisation par rapport au nombre de syndiqués de l'ul ou soit de mettre tous dans un pot commun : la mutualisation

Le salariat se modifie, nos structures doivent s'adapter.

Nouveau système de répartition des cotisations

L'EXERCICE BLANC

- Connaitre le niveau de cotisation des syndiqués
- Permettre aux syndicats d'évaluer l'effet du nouveau système
- Évaluer l'effet conjoint des pourcentages et du circuit structurellement solidaire

La mise en place de l'exercice blanc nous permet de connaître le niveau des cotisations des syndiqués.

Permet aux syndicats d'évaluer l'effet du nouveau système.

Et aussi d'évaluer l'effet conjoint des pourcentages et du circuit structurellement solidaire.

La proposition du circuit structurellement solidaire

Nouveau système de répartition des cotisations

LA PROPOSITION DE CIRCUIT STRUCTURELLEMENT SOLIDAIRE

- Ce qui ne change pas :
 - Les syndiqués payent au syndicat
 - Le syndicat est libre de sa banque
 - Le syndicat exerce la responsabilité du calcul du reversement
- Ce qui change :
 - Le reversement est global
 - Pas de cascade, mais simultanéité
 - Mise en place d'un organisme de répartition solidaire...
 - ... dirigé conjointement par les organisations bénéficiaires
[plusieurs options possibles]

Nous sommes la première fédération à décider de notre répartition, mais pour en arriver-là, il nous a fallu organiser un réel plan de travail pour impulser et convaincre les syndicats d'y travailler. Je tiens d'ailleurs à remercier les camarades du collectif politique financière, qui nous ont permis d'aboutir à une proposition.

C'est pourquoi, la commission exécutive fédérale du 13 mai 2004, dans l'optique de continuer à développer un syndicalisme de proximité, proposait de ne pas dépasser 27%. Elle souhaitait sa réduction.

Mais, pour déterminer au mieux le niveau de la réduction, l'analyse de l'exercice blanc de la fédération et des exercices blancs des syndicats furent nécessaires.

Quels enseignements peut-on en tirer ?

- difficultés à effectuer ou à faire connaître l'exercice blanc ; il est indispensable de poursuivre cet effort même après le congrès
- un nombre encore trop important de syndicats n'applique pas la cotisation au 1%

- la dimension de la politique financière dans les syndicats est souvent sous-estimée, nous aurons à prendre toutes les dispositions durant le prochain mandat pour palier à cette déficience, en mettant en place des plans de formation sur la politique financière.

La simulation faite sur l'examen de l'exercice blanc 2003 du budget fédéral montre une augmentation des recettes fédérales avec un pourcentage de 27%. Ceci est à l'opposé de notre politique financière menée depuis des années. Avec un pourcentage de 25%, le budget de la fédération restera à peu près le même. Ces 2% resteront dans les syndicats pour leur permettre de mutualiser davantage avec les autres syndicats, dans la profession et sur le territoire.

Nous avons aussi à décider la répartition dans le champ fédéral, l'idée étant de maintenir l'existant. Nous devons engager une réflexion sur la répartition qui permettra encore plus de mutualisation pour un redéploiement plus large.

LES PROPOSITIONS DE LA FÉDÉRATION

* Attribuer 25% à notre champ fédéral (1er vote)

- *Conserver les répartitions actuelles entre budget fédéral, UFICT, FNF, mandat congrès
- *Aider à développer une politique financière des syndicats
- *Impulser la cotisation des syndiqués au 1%
(2ème vote)

Les votes

La résolution n° 4 a entraîné deux votes.

Le premier concerne le pourcentage de 25 % pour le champ fédéral.

- Nombre de votants : 48 272
- Suffrages exprimés : 100 %
- Pour : 31 003 (64,23 %)
- Contre : 10 943 (22,67 %)
- Abstentions : 6 326 (13,10 %)

Le deuxième vote concerne la répartition à l'intérieur du champ fédéral en trois parties :

Fédé-UFR, UFICT, FNF.

- Votants : 48 048
- Exprimés : 47 861 (99,61 %)
- Pour : 31 157 (65,10 %)
- Contre : 8 865 (18,52 %)
- Abstentions : 7 839 (16,38 %)

Contributions au débat

LAMOUREUX Danielle SDIS (17)

Pourcentage de 25% à la Fédé.

Nous, nous sommes au 1% pour tous et c'est de plus en plus difficile.

Aujourd'hui des camarades nous demandent des délais de paiement. Pour que notre syndicat puisse offrir informations (au minima la NVO sans coût supplémentaire), mener des actions, proposer de la formation, il nous faut garder 30%. Ce n'est donc pas 25% à la Fédé qu'il faudrait attribuer, mais 23%. Ou alors que toutes les structures de la CGT fassent un effort.

C'est à ce prix que notre syndicat peut continuer à garder nos camarades mobilisés et proposer des actions à des sympathisants et de futurs syndiqués qui soient de qualité.

VACHER Monique – CSD Chambéry (73)

Grande difficulté dans notre département de montagne, communication et déplacements pour rencontrer les agents. Pour exemple, la Maurienne, 80 kms de vallée et des collectivités étagées sur les versants (20 à 30 kms) de routes de montagne. Nous y diffusons notre journal (3 à 4 n° par an). c'est pour nous un moyen de rencontrer les agents (non syndiqués) et cela commence à porter ses fruits, de 18 syndiqués nous sommes 54 (isolés).

Autres problèmes :

- fonctionnement des instances paritaires et le combat à mener pour que ces instances n'aient pas qu'un rôle consultatif ; les élus ne respectent pas le statut, nous ne pouvons cautionner ces attitudes.
- fonctionnement des centres de gestion : celui de la Savoie est "aux abonnés absents" pour les agents, pour leur carrière et pour l'information. Seuls les élus sont renseignés. Les agents se renseignent auprès des CDG voisins (38, 74, 69). De plus, le CDG Savoie fait de

l'obstruction et de la discrimination à l'égard de la CGT. Nos droits ne sont pas respectés ; recours au TA en cours car par de locaux et participation financière drastique et soumise à un contrôle d'opportunité (inadmissible).

- Notre CSD s'attache principalement au combat concernant les salaires et l'adoption de la grille indiciaire (propositions CGT). Le régime indemnitaire est un leurre ; preuve en est le calcul des retraites appliquée aux primes.

- La ville de Chambéry est à l'origine d'un collectif sur le harcèlement et la discrimination auquel est associée la DRH. Mais, l'ensemble des syndiqués se révolte contre ce nouveau mode de management.

Formations dispensées par le CNFPT : quelle réalité pour quel travail ? Les petites collectivités n'ont pas les moyens de payer (encore) alors qu'elles cotisent. Les intervenants ne sont pas toujours au fait de nos attentes.

Inquiétudes :

- concernant la mise en œuvre des CDI, c'est une aberration et même un danger pour notre statut.
- Sur le logement social : ne pas occulter le logement social des saisonniers, dans les stations de sports d'hiver, mais aussi balnéaires.

DUMONT Didier – syndicat des Eaux (75)

Nous votons contre (le syndicat des eaux que je représente) les 2 votes contenus dans la 4e résolution, non pas parce que nous sommes totalement opposés aux propositions, mais parce que depuis plus de 50 ans, nous sommes organisés dans une Union des Services Publics parisiens et que celle-ci ne se retrouve pas dans les champs présentés dans le congrès.

Le vote d'un pourcentage quel qu'il soit pour n'importe quelle structure, sans que l'US Paris soit reconnue, ne pourra aboutir qu'à une baisse des moyens financiers pour le syndicat des eaux.



Je voudrais également annoncer dans ce congrès la tenue d'un congrès en juin qui devrait créer le syndicat SAI-SIAAP qui permettra à tous les personnels qui travaillent sur le SIAAP de se retrouver dans une même structure, quels que soient son statut, son grade, sa qualification, sa catégorie.

GAST Jean-François – Conseil Général 13

Avec le mode d'organisation et de financement que la fédération promotionne, le syndicat des personnels du conseil général du 13 et de la préfecture va perdre 20% de ses ressources financières. Avec cette perte financière forte (ci-joint document du bilan 2004 du syndicat). C'est tout l'aspect départemental et territorial de notre syndicat qui disparaît : sur les 5000 agents du CG 13 : 1800 sont rassemblés à Marseille, tous les autres sont dispersés sur tout le département. Les animateurs du syndicat et les tournées auprès de tout le personnel n'auront plus les moyens matériels et financiers nécessaires. Pour le syndicat ce mode de fonctionnement de la fédération et de financement des syndicats, des UL et des UD véritables pouvoirs des luttes revendicatives de la CGT n'est pas acceptable.

Tout le syndicat donne rendez-vous

au congrès extraordinaire de la CGT d'avril 05.

MADELINE Sophie – Hérouville St Clair (14)

J'aimerais que l'on n'oublie pas la qualité de vie syndicale. Le plus important c'est quoi ? Le nombre de syndiqués ou le fric qui rentre ? Le 1% ok, mais il y a risque de perdre des syndiqués. Le plus important pour moi, ce n'est pas le 1%, ce n'est pas le million de syndiqués, mais des syndiqués de qualité qui règlent leurs cotisations régulièrement et qui s'investissent, que ce soit en militant ou en prenant des mandats, mais surtout pas des syndiqués à qui "on a vendu des cartes d'office" et qui à côté ruinent le travail si dur des organisations syndicales que nous sommes. Il faut absolument valoriser la CGT et je souhaite que tout le monde en prenne conscience, c'est vraiment important pour l'avenir de la CGT dans notre société, et c'est cette qualité de vie syndicale qui nous amènera au million de syndiqués, même beaucoup plus ! Chers camarades, restons vigilants. Merci.

BEAL Jean-François – collectif Ufict de l'Isère (38)

Je suis chargé au nom du collectif Ufict de l'Isère, d'intervenir pour expliquer l'ensemble des votes

8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN



contre concernant la 4e résolution. Les camarades sont très inquiets concernant le paiement des 67% directement à une structure qui aura le pouvoir de décision.

Sur le versement aux différentes structures et particulièrement à l'Ufict, le risque pourrait être d'avoir le pouvoir de ne pas financer la structure en cas de désaccord, comme cela se pratique dans une organisation syndicale telle que la CFDT. On ne connaît pas comment est constitué l'organisme qui recevra le paiement des 67% des cotisations.

VASSELON Valérie – Seine St Denis (93)

Enfin une résolution qui prend en compte le travail de nos trésoriers, je dirai des secrétaires aux finances. Un travail qui va se trouver allégé en apportant un état orga juste et qui va impulser une vraie politique financière. Comment ne pas lier un renforcement de la CGT, une qualité de la vie syndicale avec une vraie politique financière.

Pourtant, une interrogation persiste. Pourquoi les CSD ne sont pas intégrées dans notre champ professionnel ? C'est un oubli, où les CSD ne doivent vivre seulement que de la gestion des PAC et des moyens humains mis à disposition par nos

syndicats. Pour moi, pour nous, les CSD restent le seul lien d'échange entre les syndicats de terrain, de nos départements et la fédération des services publics. Elles nous apportent formation, réflexion, information, voire explication. Oui, à la CSD, il faut des moyens humains, investissement que les syndicats gardent comme un enjeu important. Oui, il faut une quote-part financière attribuée aux CSD pour qu'elles puissent coordonner, impulser, mutualiser toutes formes d'actions à mener dans nos services publics.

La solidarité constituant l'un des fondements de la CGT, elle ne peut être alimentée que par des militants, mais aussi par des moyens financiers qui ne feront que faire connaître nos actions, nos luttes, notre détermination, nos valeurs enfin simplement la CGT.

GORRE Gérard – Tx de Rennes (35)

Ce n'est pas d'aujourd'hui que l'on nous parle du 1%, mais il faut savoir que si nous avons près de 600 syndiqués, demain on risque d'en perdre en appliquant le 1%.

Pour la CGT, la priorité, c'est d'avoir le maximum de syndiqués. A partir du moment où nous reverrons aux structures en ayant sup-

primé la cotisation CSD, et en plus la part fédérale diminuant de 20%, c'est la porte ouverte à encourager certains syndicats à fonctionner encore plus en autarcie..

Quels moyens vont avoir les CSD pour travailler, hormis les cotisations des isolés ? La question se pose. Ne serait-il pas judicieux de mutualiser les moyens financiers ? Que la Fédé ait un regard plus appuyé sur le fonctionnement de ces syndicats "gourous", qui ne participent pas au développement de l'activité syndicale.

25 isolés.

Intégration du Guide par tranche de 10.

LAIZET Frédérique – Union syndicale de Paris

Notre Union syndicale est une particularité qui regroupe aujourd'hui la ville, le département, les établissements publics autonomes (CASVP, HLM, Crédit municipal, 20 caisses des Ecoles et services concédés).

Nous mutualisons donc nos moyens depuis 50 ans.

Aucune rencontre n'a permis d'avancer sur le fond, bien que dans le cadre de la 4e résolution, la Fédération a toute latitude d'amener des propositions propres à

prendre en compte la situation particulière de notre Union syndicale. Nous sommes donc toujours obligés de nous poser les mêmes questions aujourd'hui dans le cadre du vote de la 4e résolution : - quelle place pour notre US dans la Fédération ?

- quelle place pour nos syndicats qui se trouvent malheureusement devant un choix "cornélien" entre la Fédération et leur US afin d'assurer leur existence ?

Ceci étant, qu'il soit bien clair que nous ne nous positionnons pas contre la 4e résolution que nous avons adoptée au 47e congrès confédéral. En effet, cette 4e résolution dans un cadre général de structures reconnues, permet une harmonisation des moyens dans la CGT avec un objectif premier, celui de faire vivre nos syndicats de base.

MERMIER Mathias – syndicat culturels ville de Lyon (69)

Le syndicat de base est l'élément principal dans l'organisation syndicale. Toutes activités syndicales demandent des moyens financiers, et seules les cotisations fournissent ces moyens.

Le reversement en tarif fixe n'est pas en adéquation avec la cotisation de 1% du traitement.

Notre syndicat est tout à fait pour un reversement en pourcentage, mais après le problème est, quel pourcentage est laissé au syndicat de base ?

Avant les amendements seulement 33% étaient laissés aux syndicats pour la part fédérale 27%. Après amendement 35% pour le syndicat et une part fédérale à 25%. Certes une amélioration dans la part restante aux syndicats, mais notre syndicat n'est pas satisfait et compte bien continuer à gagner sur les autres parts, comme celle de l'interprofessionnel. Il nous semble important que la part du syndicat de base soit plus importante pour pouvoir fonctionner correctement.



Ce sont 18 hommes et 4 femmes qui au sein de l'Animation Lutte et Sécurité de la CGT participent au bon déroulement du congrès

Syndicat des eaux – ville de Paris

La commission exécutive du Syndicat des Eaux de la Ville de Paris réunie le 11 février 2005, a examiné la proposition de résolution n°4 pour le 8e Congrès.

Aujourd'hui, une fois déduit le paiement à toutes les structures de notre organisation (Confédéra-

tion, Fédération, Unions Départementales), il est à noter que nous cotisons à deux UD, celle Paris ainsi qu'à MD des Yvelines et Union Syndicale des Services Publics Parisiens, notre syndicat a pour fonctionner un budget d'environ 20% de la masse des cotisations. Ce pourcentage représente pour notre syndicat, malgré l'application depuis 1987 de la cotisation à 1%, de très faibles moyens financiers. Les documents du congrès proposent d'augmenter ces moyens à 33 ou 35%. Ceci devrait paraître intéressant, pourtant il n'en est rien.

Nous faisons parti de l'Union Syndicale des Services Publics Parisiens et celle-ci n'est intégrée dans aucun des champs présentés. Si nous voulons que notre Union Syndicale vive et nous y tenons, la part de 33 ou 35% pour le syndicat se trouverait amputée du versement que nous devrons lui faire et simulation faite, il ne nous resterait pour fonctionner qu'à peine 10% de la masse des cotisations, condamnant de la sorte notre syndicat et son activité.

Comment valoriser le syndicat et lui donner une plus grande autonomie, allant dans le sens de ce qui est proposé pour le congrès, en lui

supprimant des moyens financiers? Depuis près de 10 ans, notre Union Syndicale et la Fédération cherchent une solution, mais aucune ne semble être trouvée, à part justement celle de nous en supprimer. Pour notre sj:ndicat, de toute façon, cela est inadmissible et inacceptable !

Notre Union Syndicale des Services Publics Parisiens a, sur bien des points, un rôle assimilable à celui d'une CSD, aussi nous pensons qu'à ce titre, il devrait être possible qu'elle soit financée comme cette dernière.

Une autre solution consisterait à fixer un pourcentage spécifique pour les syndicats des Services Publics Parisiens à la fédération, un autre pourcentage pour l'Union Syndicale tout en laissant aux syndicats parisiens pour leur fonctionnement un minimum de 30% de la masse des cotisations, soit 3% pour le 1er timbre de l'année puis 30% sur les autres à répartir entre la Fédération et l'Union Syndicale des Services Publics Parisiens, comme le démontre la proposition ci-dessous.





Bon de commande

Je soussigné M, Mme, Mlle :

Organisation :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Commande : exemplaire(s) de *Talents publics* à 19 euros.

J'adresse un chèque de à l'ordre de :

Fédération CGT des services publics 263 rue de Paris case 547 – 93515 MONTREUIL cedex – e-mail fdsp@cgt.fr

Fonds National Fédéral (FNF)

Intervention Bernard Soubaigne

Elles sont pour la plupart d'entre vous invisibles. Alors permettez-moi en votre nom de remercier le personnel administratif qui a pendant ces trois ans travaillé partiellement au bon fonctionnement du FNF.

Je pense notamment à Linda et particulièrement à Françoise. Sans elles nous n'aurions pas pu assurer correctement notre mandat.

Je veux aussi remercier les membres du FNF qui avec moi ont vécu une véritable aventure difficile, mais tellement intéressante.

S'il y a dans ce congrès une réalité qui nous est commune c'est celle de partager les grandes valeurs de progrès social, de démocratie, de solidarité, de lutte, c'est évidemment constitutif de l'identité de notre fédération, de la CGT.

Cela nous invite à réfléchir sur notre efficacité pour avancer.

Suffit-il d'être fort dans une collectivité, un EPCI ou une entreprise pour gagner des avancées sociales durables, développer les services publics, développer l'emploi public ?

Suffit-il d'avoir des syndicats forts de notre fédération dans un département avec autour d'eux des déserts syndicaux ?

Nous avons répondu à ces questions dans nos congrès par des orientations, des formes d'organisation et de fonctionnement.

Le FNF pense que nous avons besoin, ensemble, de franchir des caps dans la mise en œuvre de nos décisions.

L'écart est trop important entre les besoins des actions, des luttes à mener et la capacité d'organisation que nous avons de les construire.

Faisant un constat réel sur l'état de nos forces organisées, le FNF a dans sa réflexion, son activité, travaillé à l'amélioration de l'utilisation des fonds mutualisés.

En menant cette réflexion et son activité, le FNF participe à l'évolution de la CGT portant sur la nouvelle répartition de la cotisation, les modes de vie et les structures CGT.



Il a proposé une évolution des critères de gestion au Comité National Fédéral, qui les a approuvés. En votant les critères de gestion du FNF une étape a été franchie qu'il convient d'apprécier et de valoriser.

L'élément essentiel de cette évolution est je cite "*le FNF consacre les fonds dont il assure la gestion au renforcement de la CGT (nombre de syndicats, de syndiqués, qualité de la vie syndicale en particulier, la formation syndicale)*".

L'évolution fondamentale est donc d'utiliser une partie des moyens financiers dont dispose la fédération (les fonds mutualisés du FNF) aux développements de la CGT partout, pour tous, dans la fédération et dans les Unions Départementales.

Précurseur ? Peut être ? Aujourd'hui toute la CGT pose la question du développement du nombre d'adhérents comme incontournable dans la construction du rapport de force. Toute la CGT se mobilise pour rapidement atteindre le million d'adhérents.

Evoquant le FNF et donc les questions finan-

cières, nous disions "sur la base des cotisations versées par les adhérents, aucune structure de la CGT (aucun outil dont se sont dotées les structures CGT) n'a les moyens financiers correspondant aux besoins de l'activité syndicale".

Quel bilan pouvons-nous tirer de l'activité du FNF ?

Pour un nombre à peu près identique de demandes adressées par les CSD et CSR au FNF, sur les années 2002, 2003, 2004, les sommes demandées sont en augmentation de 25% et les sommes attribuées en augmentation de 10 %.

Le FNF a participé à la mise en place des CSR et le financement de leur activité. En 2002, 5 régions ont fait appel au FNF, 7 en 2003 et 9 en 2004.

Cette participation du FNF dans un nombre de régions plus important traduit une évolution positive de l'activité de notre fédération. Nous avons progressé dans le nombre des régions organisées.

Le FNF sur ces trois années a proposé à la Commission Exécutive Fédérale de ne pas augmenter la part de cotisations lui étant attribuée. La CE a décidé de ne pas suivre l'inflation des demandes conformément à la politique financière de la fédération de laisser plus de moyens financiers aux syndicats.

Nous avons inscrit notre activité dans la démarche de la fédération "plus de moyens dans les syndicats" pour une meilleure qualité de la vie syndicale de proximité, une meilleure maîtrise par les syndicats du travailleur ensemble.

A la vue des dossiers que nous avons traités, nous attirons l'attention du congrès sur le fait que si notre stratégie financière conduit à améliorer les moyens de l'activité de proximité dans les syndicats sans que soient pris en compte par ceux-ci les besoins de travailler ensemble dans les CSD, c'est la stratégie revendicative de la fédération qui s'en trouve affaiblie.

Quelle est la place du FNF dans la participation à l'activité fédérale dans les départements et les régions ?

8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN

Les moyens financiers existants dans un département pour le travailler ensemble sont de quatre ordres :

- Les moyens financiers des syndicats
- Les droits syndicaux
- Les initiatives financières particulières
- Le FNF

Dans ces moyens financiers existants dans les départements, la suppression des cotisations des CSD ne veut pas dire moins de moyens dans le département. Les moyens sont toujours existants mais seulement situés à un autre niveau, celui des syndicats.

Le fait que notre activité soit l'attribution de financement doit nous conduire à faire un effort particulier sur la qualité de notre démarche. La construction de critères de gestions et leurs mises en œuvre ne suffisent pas en soit.

Le FNF doit être un intervenant travaillant plus et mieux en coopération avec les CSD, les coopérants fédéraux et la Commission Exécutive Fédérale.

La connaissance du territoire dans lequel il intervient est indispensable, (connaissance géographique, institutionnel, politique, connaissances des forces organisées CGT et comme dirait Stéphane Hernandez etc. etc. etc.) .

La qualité des relations, que doit être capable de développer le FNF avec les CSD qui font une demande, est primordiale.

Le reproche que nous font parfois les CSD et qui parfois est justifié d'être trop administratifs ne doit plus pouvoir exister. De ce point de vue nous partageons l'idée énoncée par un intervenant dans le congrès, sur l'amélioration nécessaire à apporter au dossier permettant la construction d'une demande.

C'est pour faire évoluer tout cela que nous avons demandé, dans l'appel à candidatures fait pour le FNF, que les futurs membres du FNF aient des moyens en temps pour réaliser leur mandat. Et que nous avons proposé que le congrès modifie les statuts de la fédération pour permettre une autre composition du FNF basée sur des candidatures de syndicat.

Le FNF issu de ce congrès devra, sans aucun doute, modifier notamment son mode de fonctionnement.

Actuellement, les membres du FNF ont chacun une répartition géographique par régions et par départements. Un membre du FNF n'a pas la coopération de sa région ou de son département,

pour ne pas être juge et partie.

Le membre du FNF étudie et prépare le dossier de demande, il en fait une présentation au FNF réuni en séance plénière.

Le FNF prend une décision collégiale.

Le membre du FNF fait part de la décision dans une réponse écrite à la CSD ou région ayant fait la demande.

La CSD ou la région peut demander une révision de la demande, si la réponse ne satisfait pas.

Dans la mesure où le désaccord persiste la CE et le CNF peut être saisie.

Pour assurer une gestion des dossiers qui lui seront soumis, le FNF devra avoir une présence plus effective dans les territoires et des coopérations de travail plus efficaces avec la CE fédérale, la CE UFICT et les coopérants fédéraux.

Cette amélioration de son activité devra, en particulier, être perceptible dans sa communication et l'information. Pour permettre un suivi permanent de son activité mais, surtout, pour permettre à l'ensemble de la fédération et en particulier aux syndicats de percevoir les problématiques posées et leur permettre d'intervenir dans l'activité de façon plus dynamique.

Si nous voulons que le FNF soit un outil pour tous, que chacun s'approprie, il faut :

1. que les critères qui prévalent à l'attribution d'une participation,
2. que le montant de cette participation
3. que les motifs des décisions soient transparents, accessibles à tous.

Cela pose la question, notamment, de l'information de la communication.

Qui doit être destinataire :

1. des comptes rendus des réunions de FNF,
2. des réponses aux demandes formulées par le FNF

Les syndicats ne doivent-ils pas être informés des décisions prises par le FNF ?

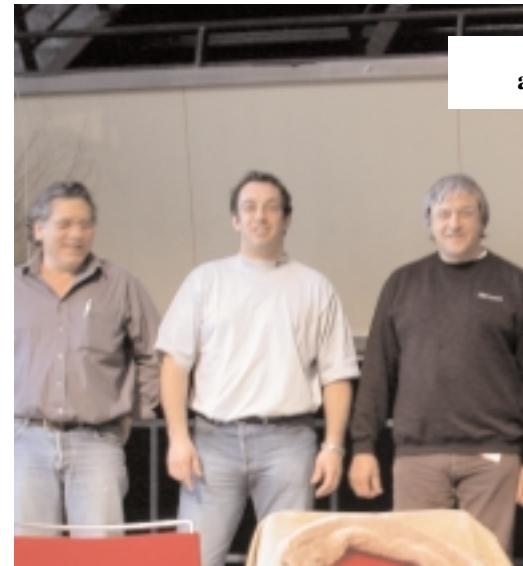
Nous avons fait déjà des efforts importants puisqu'il existe un support mensuel retraçant les décisions chiffrées du FNF

Il existe aussi des comptes rendus de chaque réunion du FNF et un classement de tous les dossiers par département à la fédération.

Mais ces documents sont peut utilisés, peut-être faut-il les rendre plus accessibles ?

Nous pourrions aller vers un support écrit trimestriel du FNF en direction des syndicats.

Le FNF peut être un outil de débat mettant à dis-



position des syndicats des problématiques, des questionnements, des éléments objectifs de réflexion, des expériences de mise en commun pour atteindre les objectifs collectivement déterminés et traduits dans des plans de travail.

Bien que la situation soit différente selon les départements, une généralité se dégage : l'utilisation des fonds mutualisés n'a pas permis une évolution significative de nos forces organisées. Nous sommes en 2005 autour de l'objectif de 2001 soit 60 000 syndiqués.

Au regard de l'évolution des financements, nous constatons une grande disparité.

50% de CSD ont fait une demande FNF ou dit différemment 50% de CSD n'ont pas fait de demande au FNF

Comme le disait Alain Truet hier en 1 minute 29, il existe 4 cas de figure.

Le cas de figure qui nous interpelle le plus est évidemment la situation de CSD qui demande la participation du FNF et où l'évolution des forces organisées dans le département baisse d'année en année.

Au bilan général nous ne pouvons pas faire la démonstration que la participation du FNF dans les finances des départements, accroît la syndicalisation de façon mécanique.

Quelles sont les raisons de ce constat ? Elles sont multiples.

Mais la raison essentielle est sans doute le manque de plan de travail de parrainage de développement de la CGT dans un département. Et surtout la non implication des syndicats (en particulier les plus importants) dans l'élaboration et

camarades du FNF élu(e)s congrès fédéral - Perpignan



la mise en œuvre de ce plan de travail.

Le plus souvent les plans de parrainage, proposés dans les demandes au FNF, sont un suivi général du département par les militants de la CSD. Y compris, parfois, suivi des syndicats existants par les militants de la CSD.

Les adhésions se réalisent essentiellement dans une activité générale. C'est l'idée que "notre activité au quotidien produira les adhésions". Alors que nous avons besoin de construire des plans et actions de redéploiement.

De nombreuses adhésions sont réalisées dans les petites collectivités. Elles sont présentées au FNF comme un travail supplémentaire pour les militants de la CSD, et donc, comme un coût supplémentaire.

Le FNF pense et a proposé de structurer ces adhérents appelés "isolés" en syndicats de territoire pour les collectivités où le nombre de salariés ne permet pas d'envisager la création d'un syndicat.

De rattacher à des syndicats existants les adhérents isolés des collectivités où le nombre de salariés permet d'envisager un syndicat, avec pour objectif du syndicat le rattachement provisoire de travailler à la construction d'un syndicat dans cette collectivité.

Nous avons des CSD qui demandent au FNF de financer les UD sous la forme de paiement de loyers ou autres. Cela nous renvoie au débat sur la nouvelle répartition des cotisations et l'évolution des structures. Nous pensons que la meilleure aide que nous pouvons apporter aux UD, c'est de participer avec nos forces organisées au plan de redéploiement qu'elles construisent, leur faire, y compris, des propositions de partici-

pation du FNF dans ce cadre.

Les droits syndicaux sont souvent peu utilisés parfois ils n'existent pas ou très partiellement. Nous avons fait la proposition d'un travail fédéral pour obtenir partout les droits existants et conquérir des droits nouveaux. Il nous semble indispensable d'aller plus loin dans le travail engagé sur cette question.

Nous ne pensons pas que le rôle du FNF soit de contrôler l'activité des CSD, encore moins, de contrôler la validité des finances de celles-ci. C'est le rôle et le devoir des syndicats d'un département.

Concernant le rôle et la place des responsables à la politique financière des syndicats, sous l'impulsion de Marie Le Bihan, il a été mis en place un module fédéral de formation sur la politique financière. Il est important que dans les régions, les CSD, cette formation soit massivement mise en œuvre.

Devant le manque de participation des syndicats dans les CSD, celles-ci remettent en place, sous une appellation différente, des cotisations départementales, d'autres CSD ont encore aujourd'hui des cotisations.

Une cotisation, c'est une participation de tous les syndicats, calculée sur la base du nombre d'adhérents.

La mutualisation, c'est une participation en fonction des moyens de chaque syndicat, mais surtout, en fonction de la réponse qu'apporte chaque syndicat à la question: combien il met dans le pot commun pour réaliser ce que nous avons décidé de faire ensemble dans le département ?

Nous avons aussi, et fort heureusement, des exemples où avec la participation du FNF la CGT dans le département s'est renforcée, déployée.

Vous le voyez, le bilan du FNF est donc très contrasté.

La gestion du FNF montre la nécessité de faire évoluer celui-ci en cohérence avec l'évolution nécessaire des outils fédéraux que sont les CSD et CSR.

Nous avons dit dans la manifestation de ce matin "Tous ensemble..." permettez moi d'exprimer le vœux que demain vous travaillerez tous ensemble dans les CSD. ■

Le vote

Votants : 300

Pour : 60%

Contre : 21,33%

Abstentions : 18,66%



Contributions au débat

DEMARTY Maité

Objectif : réduire le montant de la subvention

Depuis 1999, notre CSD sollicite le FNF en s'efforçant toujours de respecter ses critères et en cherchant chaque année à réduire le montant de la subvention. La CSD 92 fournit depuis de nombreuses années, bon nombre de militants à toute la CGT. Particularité du 92 : radicalisation de plus en plus grande des employeurs avec entraves et pressions diverses envers les militants CGT ; cela affaiblit notre potentiel militant que nous sommes en train de reconstituer. Les efforts se traduisent pour 2003 par l'arrêt de perte de FNI, ce qui se confirme sur 2004: relance de la formation syndicale, permanence régulière CAP C, 3 nouvelles bases créées en 2004. Des difficultés demeurent qui touchent tous les secteurs du 92 : perte de la 1ère place au profit de la CFDT aux élections Prud'homales. Toujours pas de Bourse du Travail, atteintes aux libertés syndicales.

Les Hauts de Seine : le Medef et la droite (la famille Sarkozy) = un

enjeu politique et économique essentiel. Nous ne pouvons pas rester en retrait. Pour public-privé, il nous faut un outil CGT de qualité et en nombre. Travail avec l'UD sur les convergences public-privé, défense des services publics. Privé : les délégués ne peuvent pas exercer leurs mandats, c'est le public qui apporte l'aide.

Rôle important de la CSD 92 dans le cadre de la bataille syndicale unitaire pour un accord sur les droits syndicaux.

Malgré le plan de travail et les efforts que cela coûte, les syndicats de la CSD se déclarent choqués voire scandalisés par le montant de l'aide accordée par le FNF ainsi que par le ton du courrier très administratif et pas très fraternel dans le cadre d'une organisation syndicale. Nous ne pouvons pas être d'accord...

En Comité départemental, décision des syndicats d'adresser une réponse au FNF et au Bureau fédéral avec une demande d'aide supplémentaire.

A ce jour, aucun camarade du FNF n'est venu échanger avec nous à ce sujet. Vous comprendrez donc

pourquoi nombreux sont les syndicats qui nous ont mandatés pour voter contre le bilan FNF

En tout cas, nous sollicitons de la part des camarades nouvellement élus au FNF une aide technique pour nous aider à mieux organiser la mutualisation des moyens dans notre CSD. Merci.

VASQUEZ Placide (38)

FNF : tiroir-caisse ou fond national de solidarité ?

Depuis le congrès de Grenoble qui décidait la création des CSD, que de chemin parcouru dans notre mode de fonctionnement. Dans le département de l'Isère passer d'une pratique budgétaire basée sur une part de la cotisation à la prise en compte de la mise en commun des moyens humains et financiers des syndicats qui composent la CSD n'a pas été de tout repos et aujourd'hui encore cela fait débat.

Cette nouvelle situation contribue à élaborer avec les syndicats les objectifs revendicatifs et de coordonner les actions par la mise en commun de nos moyens financiers. Cette

façon de procéder nous permet de gérer un budget de 23 000 euros qui nous donne les moyens de coordonner l'activité de 52 syndicats. Elle permet également de mettre en œuvre des formations syndicales ainsi que des journées à thèmes. De mettre en place des plans de travail de suivi de syndicats par l'utilisation des droits syndicaux et aussi d'autofinancer le coût de la délégation au congrès. Nous n'avons pas toujours réussi à faire l'équilibre budgétaire, et si encore l'année dernière nous avons fait des demandes au FNF, cette année la participation financière et militante d'un plus grand nombre de syndicats nous a permis de boucler notre budget.

Réussir l'équilibre du budget dans les CSD, c'est aussi permettre au FNF de jouer son rôle en attribuant des moyens supplémentaires à des camarades qui militent avec difficulté dans des secteurs à faible taux de syndicalisation, avec l'aide de coopérants. Alors le FNF, tiroir-caisse ou fond national de solidarité ?

Conception de la direction fédérale par Yvan Viallettes

C'est le CNF du mois d'avril 2004 qui a lancé officiellement la préparation du congrès auquel nous participons aujourd'hui. Il a notamment mis en place un collectif de travail, composé de membres de la CE sortante et de membres du CNF, issus de CSD, chargé de travailler à la construction de la future direction. Il lui a donné un mandat précis, avec l'adoption de critères, que le

collectif a essayé de respecter, le plus scrupuleusement possible. Je tiens à vous les rappeler à présent :

- Il s'agissait de maintenir, dans la continuité du congrès de La Rochelle une CE à 50 membres,
- D'œuvrer à un renouvellement d'1/3 de la CE sortante
- De travailler au rajeunissement,
- De construire une CE à parité homme/femme,

• De mettre la disponibilité pour le mandat fédéral au cœur des préoccupations, en prenant notamment en compte la question du cumul de mandats et en précisant la priorité donnée au mandat fédéral,

- De prendre l'engagement pour les membres élus de se former. En effet, comprendre la société dans laquelle on est, son évolution, les enjeux, les défis qui sont devant nous et comment l'organisation

syndicale tente d'y prendre toute sa place, nécessite pour tous les syndiqué(e)s, qui plus est pour les dirigeant(e)s, de prendre le temps nécessaire pour leur propre formation syndicale,

- Il était également retenu comme critère, de prendre l'engagement de participer à l'activité de la fédération, au-delà de la commission exécutive fédérale, par le biais des collectifs de travail, de coopéra-

tion avec des départements,

- Enfin, nous devions prendre en compte, la répartition géographique, catégorielle, en intégrant la diversité du champ fédéral en matière de filière, de secteur d'activité (public-privé), des emplois précaires et des structures intercommunales. Il était également demandé par le CNF de "sonder" la motivation des candidats.

Je tiens à rappeler que l'ensemble de ces critères a été validé à l'unanimité par le CNF cité plus haut et n'ont pas été remis en cause depuis.

C'est donc à partir de ce mandat que le collectif a travaillé.

Malheureusement, l'ensemble de ces critères n'a pu être atteint et cela doit nous interroger collectivement. Sur la question du rajeunissement, de la parité, nous sommes en difficulté et en net recul par rapport à la direction sortante.

En effet, alors que la moyenne d'âge de la CE sortante était de 40,7 ans, celle que la commission des candidatures vous propose aujourd'hui se situe à 42,7 ans soit une augmentation de la moyenne d'âge de 2 années.

Alors qu'avec le recrutement de nombreux emplois jeunes, des perspectives nouvelles de rajeunissement s'offraient à nous, avons-nous su réellement les saisir ?

Pourtant, il ne s'agit pas de faire du "jeunisme" ; mais plutôt d'anticiper un phénomène, bien réel celui-là, à savoir les départs massifs à la retraite, programmés d'ici 2012, phénomène dont les effectifs de la CGT ne sauraient être épargnés.

Pour maintenir un niveau de syndicalisation nécessaire, il est donc important d'assurer la continuité syndicale par le passage du syndiqué actif au syndiqué retraité, mais aussi d'insister, notamment grâce au plan national de syndicalisation, sur la syndicalisation des jeunes salariés.

Cela passe aussi, par l'accès de ces syndiqués aux postes de direction à l'intérieur de notre CGT.

Échec, également, pour ce qui concerne la parité dans notre direction.

Sur ce point, le recul est encore plus significatif et particulièrement



criant pour ce qui est de la CE et du FNF

On ne peut se satisfaire d'une telle situation et cela doit interroger l'ensemble des syndicats de notre fédération.

Il ne s'agit pas de faire de l'affichage, pour se plier à d'éventuelles modes mais de prendre réellement conscience qu'une organisation comme la CGT ne peut se satisfaire d'une telle situation.

La proportion des femmes dans notre future CE représentera 38%, alors qu'elle en représentait 47% dans la CE sortante.

Pour ce qui est du FNF le taux passe à 30 %.

Ces chiffres sont à rapprocher de celui de la place des femmes dans nos services publics territoriaux, où elles représentent près de 60 % des personnels et doivent nous interroger sur le chemin qu'il nous reste à parcourir.

Et ce d'autant plus que comme cela a été souligné à plusieurs reprises dans des interventions

qui ont précédé depuis le début du congrès, que c'est dans cette catégorie de personnel que l'on retrouve la plus grande précarité. Ce n'est peut être pas un hasard non plus si la filière administrative composée d'une grande majorité de personnel féminin est sûrement la plus mal lotie.

Si nous ne voulons pas que la journée du 8 mars reste une journée de commémoration, mais soit

bel et bien une journée de lutte, pour construire un autre monde, une autre Europe, où l'égalité, la diversité, les droits, la dignité et les libertés de toutes et de tous soient respectés, nous devons

prendre l'engagement de réfléchir à cette question et de tout mettre en œuvre pour que nous ne soyons plus en constat d'échec dans 3 ans. Et je le répète, c'est dès à présent que nous devons y travailler.

Par contre, il faut noter, concernant la commission financière de contrôle, que si la parité ne peut être atteinte du fait qu'elle soit composée d'un nombre impair de camarades, la composition proposée est davantage conforme avec la réalité de notre champ professionnel : en effet elle sera composée de 6 femmes et de 5 hommes mais j'y reviendrai plus tard.

Sur le plan de la représentation géographique, la CE proposée prend bien en compte l'ensemble des régions où l'on est représenté à l'exception notable de l'Est de la France.

En effet aucune candidature n'émane de la région Alsace Lorraine alors que nous disposons de forces non négligeables dans cette région. A travailler également.

Enfin, un autre point pour lequel le CNF nous avait donné mandat, n'a pu être atteint : il s'agit du renouvellement de la CE sortante d'1/3 de ses membres.

Pour des raisons diverses, dues notamment à la volonté de camarades souhaitant mettre fin à leur mandat, mais aussi à l'anticipation du prochain congrès, nous avons effectué un renouvellement de 50% de la CE sortante.

En effet, dès le départ, le collectif a rencontré l'ensemble des camarades de la dernière CE et ces rencontres ont fait apparaître que de nombreux camarades indiquaient que le mandat qu'ils sollicitaient

serait leur dernier mandat. La proportion de renouvellement lors du 9ème congrès aurait été trop importante, si on s'était contenté de renouveler qu'1/3 des sortants.

La prochaine direction se serait trouvée ainsi en grande difficulté et nous avons préféré anticiper ce phénomène.

Pour revenir au congrès qui nous préoccupe, nous avons recueilli 59 candidatures plus une arrivée hors délai : 1 camarade nous a indiqué que sa candidature avait été envoyée par erreur.

Il s'agissait d'une confusion avec le mandat de délégué au congrès. Cela porte le total de candidatures à 58.

Là aussi, ce total est en recul par rapport au précédent mandat où l'on avait recueilli 75 candidatures dont 5 hors délais.

Pourtant, le collectif de travail chargé de la construction fédérale n'a pas manqué tout au long de la période de préparation du congrès de solliciter les syndicats, par la voie de courrier au syndicat, d'intervention aux différents CNF ou d'articles dans le guide.

Sur ces 58 candidatures :

- 55 émanent du secteur public, 3 du secteur privé,
- 25 sont des candidats sortants, 33 de nouvelles candidatures,
- 42 sont de catégorie C, 13 de catégorie B, et 3 de catégorie A,
- Au niveau des filières, on dénombre 23 candidatures issues de la filière technique, 15 de la filière administrative, 9 de la filière médico-sociale, 3 de la filière culturelle, 3 policiers municipaux, 1 sapeur pompier, 1 de la filière animation et 3 du secteur privé.
- Enfin, 19 sont des femmes et 39 sont des hommes, 1 à moins de 30 ans, 13 ont de 30 à 40 ans, 30 de 40 à 50 ans, et 14 plus de 50 ans.

Partant de ces éléments, la commission des candidatures se devait de ne pas retenir la candidature de huit camarades.

Après mure réflexion et en tenant compte des critères fixés, la commission vous soumet la liste de 50 candidatures.

8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN

Nous avons bien entendu, pour faire ces propositions, pris en compte l'ensemble des critères qui nous aient été notifiés mais aussi, l'ensemble des réflexions sur le rôle des différentes structures de direction et des membres qui la composent.

Dans son rapport d'introduction, Maité précisait que dans notre organisation, il y avait le temps du débat, puis le temps de la mise en œuvre. Nous avons donc tenu à rappeler que la CE a pour mission de mettre en œuvre et d'impulser les décisions prises en congrès.

Qu'entre deux congrès, c'est le CNF qui est l'organisme de direction et qu'il est impératif pour mener ce rôle dévolu à la CE, que ses membres soient en accord total avec la démarche et les orientations qui sont définies en congrès. Il est en effet difficile, voire impossible sous peine de schizophrénie, d'impulser et de mettre en œuvre des orientations que l'on ne partage pas, voire que l'on combat.

Certes, il ne s'agit pas de faire faire toutes voix divergentes, mais bien d'identifier le lieu et le contexte où elles doivent s'exprimer pour mener le débat démocratique, nécessaire à notre organisation, à savoir les instances décisionnelles que sont le congrès et le CNF.

C'est donc la composition de la CE que vous avez devant vous qui vous est proposée par la commission des candidatures. Vous trouverez, toujours devant vous la liste des camarades dont les candidatures n'ont pas été retenues. Les

modalités de vote vous seront précisées tout à l'heure.

Ces propositions ont été adoptées par la commission par un vote à main levée dont le résultat est le suivant : 11 voix pour, 2 voix contre et 2 abstentions.

Pour ce qui concerne le Fond National Fédéral (FNF). Les critères de compositions sont statutaires. Pour rappel, sa composition est de 10 membres : il s'agit de 4 camarades présentés par les CSD, 3 camarades présentés par les syndicats, 1 par les CSR, 1 par l'UFICT et 1 par l'UFR. Je rappelle par ailleurs qu'au prochain congrès, ces critères statutaires ne seront plus à l'ordre du jour.

Au vu des candidatures qui nous sont parvenues et des critères que je viens de citer il nous fallait travailler uniquement sur les candidatures émanant des syndicats. Nous en avons recueillies 6 et il nous fallait n'en retenir que 3.

Pour le CNF un des critères les plus importants est la disponibilité. En effet, au-delà des réunions, il y a tout un travail de coopération, de travail sur les dossiers qui est extrêmement prenant. Les autres critères de la CE étaient bien entendu également valables.

C'est donc dans cet esprit que la commission des candidatures vous fait la proposition que vous avez devant vous : cette proposition a été validée par 13 voix pour et 2 abstentions.

Pour la commission financière de contrôle (la CFC) nous nous

sommes retrouvés dans une situation particulièrement nouvelle et intéressante. En effet, nous avons reçu un nombre important de candidatures (11), alors que nous étions régulièrement en difficulté pour en obtenir lors des congrès précédents.

La CFC sortante était composée de 7 membres.

De plus, l'ensemble des candidatures concernées émane de camarades motivés, qui travaillent pour beaucoup dans leur syndicat ou leur département sur les questions de politique financière et qui ont suivi pour nombre d'entre eux le module de formation.

Marie, dans son intervention, a souligné la nécessité d'élargir le champ d'intervention de la CFC, au-delà de son rôle de contrôle, en insistant sur une dimension plus grande en matière d'impulsion.

Compte tenu de ces éléments, la commission a décidé à l'unanimité de retenir l'ensemble des candidatures qui nous sont parvenues, en précisant que le nombre de camarades permet de travailler de manière sereine et efficace.

Voilà donc les propositions que vous soumet la commission et je vous propose maintenant d'ouvrir le débat.

Je vous remercie de votre attention.

Contribu



LACOUR Joël – Retraité de la Ville de Lyon (69)

Nous demandons que soit retenue la candidature à la CEF de Didier Dumont représentant les territoriaux de l'eau. Bien entendu, nous n'avons pas de problème avec nos collègues de Vivendi et de la CGE qui représentent 75% de la distribution de l'eau et de l'assainissement. Nous demandons tout simplement de pouvoir être représentés et nous défendre de manière à conserver les 25% de service public de l'eau et de l'assainissement. Il nous semble surprenant que ce soient seuls des membres du privé qui défendent l'eau publique.

Creus Armand - La Courly (69)

Je suis d'accord avec Joël Lacour, il faut respecter le travail de la commission des candidatures et ses critères : il ne s'agit pas de retirer des noms, mais d'en rajouter si le congrès estime que c'est justifié. En ce sens, je pense que Didier Dumont devrait être rajouté pour représenter le secteur public de l'eau.

Ne retombons pas dans un mauvais remake du congrès de la Rochelle. Ce que je veux dire, c'est qu'il y a deux questions clés qu'il faut tra-



ions au débat

a CEF élue au 8^e congrès fédéral



vailler pour avancer dans plus de démocratie syndicale :
1) la question du chiffre "couperet" de 50 qui doit être mis en débat au regard de la situation concrète à l'issue du débat dans la commission des candidatures et du congrès lui-même en fonction de la situation rencontrée. Si le congrès par un débat et un vote estime que passer de la CEF de 50 à 50 + 2 ou 3, ce n'est pas un drame mais un plus en représentativité et non pas un retour à une CEF de 80.

2) Il est dangereux de séparer "un temps de débat et temps de l'application. Oui, après débat, l'orientation votée est celle de tous et doit être mise en œuvre par tous, y compris à la direction fédérale, par les camarades et les syndicats minoritaires qui s'engagent à la tester loyalement. C'est cela la force et la richesse d'une orientation syndicale majoritaire : intégrer sa "minorité" syndicale dans l'application en continuant à discuter. Voir l'exemple des CCOO espagnoles.

ROCH Alain du 06

Message pour les candidats non retenus à la CE fédérale : on a besoin de vous dans vos CSD, UD, UL et syndicats.

Ce n'est pas déshonorant de militer dans ces structures, car sans elles, les

fédérations n'existeraient pas. Trois ans c'est vite passé pour représenter sa candidature.

MELLAERTS Armand – Tx de Drancy (93)

J'interviens car ce que je viens d'entendre à la tribune me pose un grave souci. J'entends notre camarade dire qu'il faut être en accord total avec la ligne pour pouvoir faire partie de la CE fédérale. Alors camarades, nous avons un problème mais j'ai entendu notre secrétaire général confédéral être en désaccord avec le CCN sur la question européenne. Mais est-ce réellement un problème ? Non, car c'est un démocrate et il n'y a pas à douter qu'il soutiendra le NON à l'Europe comme l'a décidé la majorité des syndiqués CGT. Alors quel est donc ce critère de ligne et d'accord total ? Même dans l'application des résolutions prises par ce congrès, la diversité, la pluralité, la différence et le débat sont des forces dont notre syndicat a besoin.

Quant à la liste des candidats, pourquoi ne pas laisser les délégués faire leur choix directement plutôt que de leur fournir un choix unique de triste mémoire. C'est la démocratie au sein même de notre fédération dont nous parlons ici, sa forme, son application.

En entendant notre camarade, j'ai eu le sentiment que nous avions là un problème sérieux et profond. Merci de votre attention.

LLORET René – Tx de Toulouse (31) "Procès d'intention" ou "manœuvres"

Sous prétexte de pluralité, de diversité, les camarades sont avides de "pouvoir".

La Haute Garonne sans représentant, et alors !

Doit-on attendre d'avoir un "fauteuil de ministre" pour militer ?

Défendre les orientations CGT, c'est d'abord les faire siennes et travailler à la concrétisation de chacun(e) des salarié(e)s.

Soyons un peu plus responsables, fraternels, solidaires entre nous.

Les règles de vie sont applicables à tous pour un bon fonctionnement.

Nous ne sommes pas un tribunal, alors soyons beaux joueurs et ne nous trompons pas, la droite, le Medef sont en face et eux savent se battre et nous mettre en difficulté.

"Les camarades venus d'ailleurs" je vous engage à un peu plus de modestie et de ne pas avoir la tentation de refaire ici la CGT sur d'autres orientations.

Au travail, camarades.

ROUSSEAU Martine (59)

J'ai quitté une organisation syndicale suite à des dysfonctionnements. J'ai intégré la CGT pour ses valeurs revendicatives. En outre, c'est la première fois que je viens à un congrès de la CGT. Certes, j'ai découvert le fonctionnement et le cheminement de la manière de faire lors des congrès précédents. Cela étant, je ne peux pas m'empêcher de penser que suite à la désorganisation d'informations au sein de syndicats de base, je comprends que des camarades congressistes soient décontenancés dès lors que certains sujets soient abordés et qu'aucun amendement ne puisse y être ajouté. D'où ma réflexion, la liberté d'expression. Un congrès doit être un lieu de travail démocratique constructif. Chose que je ne ressens pas actuellement. Merci.

MARGERIT Laurence du Rhône (69)

La construction d'une direction fédérale est un exercice complexe qui doit prendre en compte un certain nombre de paramètres. Cette construction doit se faire avec une prise de recul la plus objective possible pour éviter de tomber dans le ressenti ou l'affection. En effet, la mise en œuvre des décisions prises par le congrès sera de la responsabilité de la CE.

Le CNF donc je vous rappelle, les représentants de nos départements ont validé les critères proposés par le collectif Direction fédérale.

Sur parité, autant les femmes sont présentes dans nos collectivités, nos syndicats, elles sont élues dans les CAP/CTP, mais moins nombreuses dans les directions de syndicats. Et que dire du nombre de femmes présentées par les syndicats ?

N'avons-nous pas un effort à faire à la CGT pour une fois que des critères ont été validés par nos instances, ils soient mis en œuvre dans nos syndicats ? Soyons réalistes, un militant CGT n'a pas besoin d'un mandat à la CE fédérale pour obtenir un statut ou une reconnaissance. Dans 30 ans qui se souviendra qu'un tel ou un tel était à la CE fédérale ? L'important

8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN

Nadine Bricout et Guy Nicklès : anciens membres du BF



c'est la mise en œuvre des décisions de ce congrès. L'important, c'est d'arriver au million de syndiqués et de faire vivre toutes nos structures.

REVERTE Yves – Tx d'Istres (13)

Mon syndicat, en concertation avec la CSD des Bouches du Rhône et moi-même, avons réfléchi et décidé collectivement de déposer ma candidature à la CE fédérale, afin d'apporter une cohérence au niveau de la CEF et de retransmettre efficacement les décisions prises par celle-ci pour l'élévation de l'action au service des mouvements sociaux de notre profession et mettre en œuvre les orientations du congrès afin d'impulser le rapport de force au service des besoins.

Le dimanche 20 février 05, un camarade faisant partie du collectif chargé de construire la nouvelle direction fédérale pour le congrès, m'informe par un message vocal, sur mon portable, que ma candidature n'a pas été retenue car il y a eu débat au niveau du collectif concernant les Bouches du Rhône, car nous étions trois candidats, et que malheureusement je n'étais pas retenu car le plus âgé "50 ans" et que la nouvelle CEF était en déficit de candidats plus jeunes.

Malgré cela mon organisation syndicale et moi-même avons souhaité maintenir ma candidature, car cette décision de ne pas retenir une des trois candidatures du département 13, sur un critère

d'âge, va au-delà des orientations politiques de la CGT. Aucune disposition dans les statuts de la Fédération CGT des Services Publics ne prévoit les critères d'âge, ni ne limite le nombre de candidatures constituant la nouvelle commission exécutive fédérale. De plus les membres de la CEF ne représentent ni leur structure, ni leur département, ni même leur région.

Cette décision me scandalise profondément, comment notre fédération peut se passer de militants volontaires à la CEF qui auraient contribué au renforcement et à faire valoir les intérêts et les aspirations des salariés.

Nadine BRICOUT Secrétaire fédérale sortante.

Ce n'est pas mon premier congrès et ce n'est pas la première fois que j'assiste à ce débat sur la direction fédérale. Déjà à Reims nous avions envisagé de réduire le nombre des membres de la CE et d'avoir une direction paritaire.

Les congressistes en ont décidé autrement et nous nous sommes retrouvés avec une CE de 78 (au lieu d'une liste de 51 noms à parité).

À la Rochelle, nous nous y étions mieux préparés.

Mais, certains doivent se demander pourquoi 50 ?

Eh bien parce que nous avions fait le constat que sur une CE de 80 membres élus en 92, entre 30 et 35 camarades participaient régulièrement.

On s'est donc posé la question,

comment faire en sorte que les membres de la CEF s'investissent plus et plus régulièrement ?

Eh bien depuis le dernier congrès où 51 camarades ont été élus, les camarades s'investissent mieux, travaillent ensemble, s'expriment plus facilement parce qu'ils se connaissent mieux. Tout le monde le sait qu'en petit groupe on travaille mieux. Alors nous aurions torts de revenir en arrière. Et puis il n'y a pas qu'à la CE qu'on travaille, encore heureux, il n'y a pas qu'à la FD qu'on met en œuvre les orientations fédérales et c'est tant mieux. J'espère quand même, que dans les syndicats, les CSD on met en œuvre les orientations fédérales. C'est bien au nom de tous les syndiqués que nous prenons des décisions d'orientations lors de ce congrès à plus de 90%. Alors moi les camarades qui retournent dans leur syndicat pour continuer comme avant sous prétexte qu'ils ne sont pas d'accord même s'ils sont minoritaires, j'en ai assez. Assez de cette démocratie qui consiste à décider et à ne pas mettre en œuvre. Comme pour la

cotisation à 1%. Tout le monde est d'accord ; mais pour mettre en œuvre dans son syndicat, chacun fait ce qu'il veut !

Si on n'est pas d'accord avec l'UD on paie pas, pas d'accord avec la FD on ne paie pas ! Et on appelle ça le respect de la diversité.

Pour moi la démocratie, ce n'est pas ça ! La démocratie c'est le respect du collectif. La démocratie, ce n'est pas parler plus fort ou plus que les autres. Dans ce congrès, j'ai vu et entendu beaucoup de jeunes femmes qui auraient toutes leur place dans la CEF, alors j'espère qu'elles ou d'autres seront candidates au prochain congrès. Et pour finir c'est quoi le CNF ? C'est le lieu où chaque département est représenté par un camarade désigné par les syndicats. Il serait bien que ce ne soit pas toujours les mêmes qui viennent, que ceux-ci, délèguent un peu plus à d'autres camarades plus jeunes pour qu'ils viennent eux aussi exprimer leur diversité.



Nouvelle Commission Exécutive Fédérale

élue au 8^e congrès fédéral - Perpignan

NOM	PRENOM	SEXE	GRADE	CAT	FILIERE	AGE	SYNDICAT
AGUILAR	Conchita	F	Adjoint administratif	C	Adm	44 ans	Macon Habitat (71)
AOUSTIN	Philippe	H	Brigadier Chef de PM	C	PM	46 ans	Tx Petites Com (44)
BELKACEM	Kamel	H	AEQ	C	Tech	40 ans	Tx Macon (71)
BERHAULT	Pascal	H	ATQ	C	Tech	37 ans	Tx Chantepie (35)
BERROU	Dominique	H	Adjoint Administratif	C	Adm	44 ans	Tx Bobigny (93)
BONDIT	Christophe	H	AEQ	C	Tech	39 ans	Tx Audincourt (25)
BORLA	Alexandre	H	AT	C	Tech	37 ans	Tx Cabriès (13)
BOSCHERON	Evelyne	F	Attachée	A	Adm	48 ans	UGICTAM Ivry (94)
BOUVET	Nadine	F	ATSEM	C	Médico-social	46 ans	Tx petites Com (49)
CALVAO	Pierrette	F	Infirmière Puer	A	Médico-social	48 ans	CG (94)
CAMATTE	François	H	Brigadier Chef de PM	C	PM	51 ans	Tx Montpellier (34)
CHALANCON	Rachel	F	Aide Soignante	C	Médico-social	32 ans	Tx Puy en Velay (43)
CHAUZAT	Bernard	H	AE	C	Tech	54 ans	Tx Sarrian (84)
COUDERC	Christophe	H	Brigadier Chef Ppal de PM	C	PM	38 ans	Tx Saint Giron (09)
DUBOST	Malika	F	Rédacteur	B	Adm	45 ans	Tx Clermont Ferrand (63)
FOURNIER	Florence	F	Assistante de conservation	B	Culturelle	41 ans	CG (83)
GOHAREL	Franck	H	ATP	C	Tech	38 ans	Tx Evreux (27)
GRAUL	Catherine	F	Agent Administratif	C	Adm	40 ans	CG (93)
HAOUR	Stéphane	H	AEQ	C	Tech	37 ans	Tx Ville de Lyon (69)
HERNANDEZ	Stéphane	H	ATP	C	Tech	41 ans	Tx Mérignac (33)
HOURS	Eric	H	AMQ	C	Tech	43 ans	Tx Grenoble (38)
JEANNINGROS	Roland	H	Ass Socio-éducatif PPAL	B	Médico-social	47 ans	UFICT Nantes (44)
JENSEN	Dan	H	AE	C	Tech	26 ans	Tx Rennes (35)
KERAMPRAN	Jacques	H	Attaché PPAL	A	Adm	52 ans	Tx Brest (29)
KWANIEWSKI	Christian	H	ASQ	C	Tech	41 ans	Synd Sictom Domerat
LANTRAIN	Christian	H	OPP	C	Tech	52 ans	Synd materiel Paris (75)
LASSALLE	Maité	F	Ass de conser du Patrimoine	B	Culturelle	40 ans	Tx Hendaye (64)
LE BIHAN	Marie	F	Agent social	C	Médico-social	41 ans	Tx Nantes (44)
LEMOULE	Nadine	F	Agent Administratif	C	Adm	45 ans	Synd Pers Adm Paris (75)
LEROUX	Bianca	F	ATSEM	C	Médico-social	40 ans	Tx Clamart (92)
LEROUX	Franck	H	Technicien	B	Tech	40 ans	Synd Siège Vivendi (75)
LOPEZ	Alain	H	Adjoint Administratif	C	Adm	43 ans	Tx Marseille (13)
LOPEZ	Dimitri	H	Sergent SPP	C	Sapeurs Pompier	45 ans	Synd SDIS (14)
MARGERIT	Laurence	F	Assistante sociale	B	Médico-social	40 ans	CG (69)
MERCIER	Patrick	H	AM	C	Tech	39 ans	Tx Berk sur Mer (62)
MOUCHEL	Philippe	H	AM	C	Tech	45 ans	Tx Fleury Mérogis (91)
NOLEAU	Catherine	F	ATSEM	C	Médico-social	53 ans	Synd Isolés (77)
PLANTEFEVE	Claude	H	ATP	C	Tech	39 ans	Tx Tourcoing (59)
POGNON	Dominique	H	Rédacteur	B	Adm	46 ans	UFICT Le Havre (76)
POLY	Dominique	H	Agent de Travaux	B	Tech	40 ans	Gale des Eaux (62)
PUAUD	Josiane	F	Adjoint administratif 1ère cla	C	Adm	53 ans	Tx Fécamp (76)
RABINEAU	Serge	H	Agent d'exploitation		Privé	52 ans	OPAC Montpellier (34)
ROGER	Christophe	H	AMQ	C	Tech	36 ans	Tx Trégueux (22)
ROUSSEL	Patricia	F	ATSEM	C	Médico-social	41 ans	Tx Lognes (77)
SAVÁRIAUD	Fanou	F	Agent administratif qual	C	Adm	50 ans	Tx Chamigny /Marne (94)
SORRIAUX	Jean-Paul	H	ASP	C	Tech	46 ans	Tx Nîmes (30)
SOUMAH	Joséphine	F	Rédacteur	B	Adm	50 ans	Synd Isolés (82)
TALBOT	Baptiste	H	Ass Qual 2 ème Classe	B	Culturelle	31 ans	Tx Sevran (93)
TALI	Sandrine	F	Adjoint administratif	C	Adm	33 ans	Tx Montpellier (34)
VIALETTES	Yvan	H	Rédacteur	B	Adm	40 ans	Tx Béziers (34)

Fonds National Fédéral (F.N.F.)
élu au 8^e congrès fédéral - Perpignan

NOM	PRENOM	SEXE	GRADE	CAT	FILIERE	AGE	PRÉSENTÉ par
BOUVOT	Jacqueline	F	agent administratif qualifié	C	Adm	55	TX Agglo Montpellier
DARTIGOUYETE	Denis	H	conducteur 2 ^{ème} niveau	C	Tech	42	TX Boucau
GUILLOT	Alain	H	agent technique principal	C	Tech	53	CSD Jura
HALM	Charles	H	agent d'entretien	C	Tech	54	CSD Nievre
MILLET	Christian	H	Attaché	A	Adm	60	CG UFICT 93
SOUBAIGNE	Bernard	H	agent technique principal	C	Tech	54	CSR Aquitaine
TRUET	Alain	H	agent de maîtrise	C	Tech	57	Tx Nantes Métropole
THIEULIN	Claire	F	ATSEM 1 ^{ère} classe	C	Sanitaire/sociale	58	UFR
POTHON	Marianne	F	Agent administratif	C	Adm	47	TX La Seyne
BUI	Roland	H	Rédacteur chef	B	Adm	52	UFICT
DA SILVA	David	H	agent technique principal	C	Tech	35	Tx Valencienne

Commission fédérale de Contrôle (C.F.C.)
élue au 8^e congrès fédéral - Perpignan

NOM	PRENOM	SEXE	GRADE	CAT	FILIERE	AGE	SYNDICAT
DE ROSSO	Angèle	F	Adjoint administratif	C	Adm	58 ans	Tx Grasse (06)
HADJEB	David	H	ATP	C	Tech	50 ans	OPHLM Lorient (56)
LANGINIER	Patrice	H	AM	C	Tech	51 ans	Synd SICF (75)
LASSELLE	Serge	H	ATP	C	Technique	43 ans	Tx CU Nantes
POIRIER	Régis	H	ATC	C	Technique	50 ans	Tx Le mans
TARRERO	Jean-Luc	H	Conducteur Spécialisé 2 [°]	C	Tech	48 ans	Tx Pessac (33)
MALLET	Nathalie	F	Agent administratif	C	Adm	39 ans	Synd UDSIST 66
FORTINI	Marie-Hélène	F	Secrétaire de mairie	A	Adm	45 ans	Tx Pietracorbasa (2B)
JAN	Claire	F	Agent de maîtrise qualifié	C	Technique	45 ans	CSD 53
JAMAIN	Sylvie	F	Adjoint administratif	C	Adm	53 ans	Tx de Grand Couronne (76)
PORTEJOIE	Sylvie	F	Agent d'animation qualifié	C	Animation	41 ans	Tx de Tarbes (65)

Vote CE fédérale

**Les élu(e)s de la CEF
l'ont été avec un pourcentage
de plus de 96,70 %**



Commission des mandats par Serge Rabineau

QUI SONT-ILS ? - ELLES ?

Sur les 400 délégué(e)s prévu(e)s, 336 ont répondu présent(e)s.

131 d'entre-eux étaient des femmes, soit 38,98% (plus 4% par rapport au congrès précédent).

Même si nous sommes encore loin de la parité et encore plus de ce que représentent les femmes dans la fonction publique territoriale, les syndicats ont fait un effort important pour permettre à plus de déléguées d'y participer.

Maité dans son introduction au congrès interrogeait : *“Nous avançons sur la qualité de vie syndicale, mais des efforts restent à faire. Notre champ professionnel est majoritairement féminin, alors comment se fait-il qu'il soit si compliqué d'intégrer dans des responsabilités syndicales des femmes ?”*

Toutes les régions étaient représentées, mais il reste des départements qui n'ont pu désigner de délégués.

La composition par secteur c'est 70,8 % de délégués issus de communes, 8,7 %

de conseils généraux, 4,8 % du logement social, 1,7 % de SDIS, 10,4 % du secteur privé et 3 % de retraités.

La majorité de la composition sociale professionnelle ce n'est des agents de catégorie C, ouvriers et employés et seulement 4,5% de A ou de cadres et 18,5% de B ou techniciens. 297 sont titulaires ou en CDD.

La moitié des délégué(e)s a une responsabilité dans des organismes paritaires ou de représentation.

Si de gros progrès ont été faits pour la formation syndicale à tous les niveaux, nous pouvons constater que seulement 29 ont fait une formation de niveau 3 et que 106 délégué(e)s ont fait les “3 jours statut”.



Pour ce qui est de la lecture, 181 disent ne rien lire et seulement 69 lisent le Peuple. On voit là qu'il reste un gros travail syndical pour que les syndiqués soient correctement informés, de ce que dit la CGT, pour être plus et mieux des acteurs du syndicat au quotidien.

“La démocratie ne se décrète pas, elle se construit, elle s’organise” nous disait Maité dans son rapport.



Pour la mettre en œuvre, une communication régulière et une formation syndicale permanente, sont des outils indispensables à la prise de décision et à l'engagement de chacun pour une CGT plus forte.

“Pour conquérir des forces, il faut des conquérants et si la majorité des 60000 adhérents se place dans cet état d'esprit, alors là oui nous décollerons véritablement en forces organisées” dixit Maité.

8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN



Discours de clôture par Baptiste Talbot

Pour commencer, je tiens à remercier l'ensemble des camarades qui par leur travail quotidien ont permis le bon déroulement de notre congrès.

Merci aux camarades de Perpignan, de la CSD et de l'UD des Pyrénées Orientales, des CSD de Languedoc Roussillon, pour la qualité de leur accueil et leur rôle déterminant dans la tenue de notre 8ème congrès. Merci aussi aux autres camarades chargés de l'accueil et de la sécurité, ainsi qu'aux collaborateurs techniques de la Fédération. Merci enfin à notre coopérant confédéral François Thierry-Cherrier, qui a su nous rappeler que si nous sommes fédérés, nous sommes aussi et surtout confédérés !

Notre congrès a été véritablement au cœur des luttes, au propre comme au figuré. En manifestant dans l'unité dans les rues de Perpignan, nous avons apporté notre contribution à une journée d'action qui a certainement porté un coup décisif au front formé par le gouvernement et le patronat. Plus d'un million de manifestants ont défilé hier dans les rues de toute la France !

Les annonces conjointes de Dutreil et Boorlo nous permettent d'espérer des avancées importantes. Maité avait estimé dans son rapport que nous pouvions attendre une augmentation du point d'indice telle que nous n'en avions pas obtenue depuis des années. Dutreil commence à lui donner raison. Un nouveau cycle est sans doute en train de s'ouvrir dans le rapport de forces.

Mesurons bien, cher(e)s camarades que nous sommes en situation d'avancer sur nos revendications. Nous avons connu assez de moments difficiles ces dernières années pour ne pas bouter notre plaisir lorsqu'il s'agit de valoriser nos résultats !

A propos de la manifestation d'hier, je salue la prestation de notre camarade Dan. Je crains que son énergie ait eu raison de la sono des camarades de Perpignan. Cet exploit restera dans les annales de la Fédé !

Dan vient d'être élu à la CE fédérale. Il est de ces jeunes camarades qui ont pris une place importante dans notre congrès. Nos camarades nous

ont dit toute leur fierté d'être dans une organisation combative, qui défend et fait progresser les droits sociaux. Leurs interventions nous donnent confiance en l'avenir de la CGT et de notre Fédération. Merci à eux !



Nous avons incontestablement à poursuivre notre effort sur la parité hommes/femmes. Les syndicats, les CSD, la nouvelle direction fédérale devront porter une attention toute particulière à cette question. A tous les niveaux de notre organisation, nous devons permettre aux femmes de prendre toute leur place dans l'activité syndicale, dans les directions syndicales.

Notre 8ème congrès fédéral aura marqué une évolution importante dans l'histoire de notre fédération. Nous avons franchi un cap important dans la préparation et le déroulement du 8ème congrès.

En amont du congrès, les débats initiés dans les syndicats ont permis d'enrichir la première version des résolutions. Les syndicats ont ensuite eu à se prononcer sur la version modifiée soumise au congrès. Certes tous les syndiqués de la fédération n'ont pas pu donner leur avis sur ces résolutions. Cette limite est un des révélateurs des progrès que nous pouvons encore faire sur la qualité de vie syndicale. Il n'en reste pas moins que cette formule permet de manière incontestable d'aller

plus et mieux au débat avec les syndiqués.

Le déroulement du congrès a quant à lui permis un débat riche. A partir des résolutions et des interventions de nos invités, les prises de parole ont construit un véritable débat de fond. Les congressistes ont ainsi dégagé un des axes de mise en œuvre des résolutions.

Comme l'a dit Maité dans son rapport d'ouverture, après le temps de la décision vient celui de la mise en œuvre.

Appuyés sur nos résolutions, sur les interventions des congressistes, les syndiqués de notre Fédération, nos syndicats, nos CSD, nos outils fédéraux, la nouvelle direction fédérale seront porteurs, seront forts des axes de mise en œuvre dégagés par le congrès.

Sans prétendre résumer les débats, je pointerai quelques éléments mis en avant par nos échanges.

L'intervention de notre camarade Valérie, de St Etienne, restera, j'en suis sûr, dans les mémoires des congressistes. Comme tous nos camarades victimes de la répression, Valérie se bat la tête haute. Elle sait pouvoir compter sur le soutien de la CGT. Les libertés fondamentales ne sont jamais acquises. Elles nécessitent un combat constant. Face à l'offensive actuelle, face à la criminalisation croissante du mouvement social, la bataille pour les libertés syndicales sera un axe majeur de l'action de la fédé dans les 3 ans à venir.

Comme nos trop nombreux camarades victimes de la répression, Valérie n'est pas seule. Les petits chefs, les dictateurs en herbe, les féodaux, les maires voyous pour reprendre l'expression d'un délégué, tous ces sinistres personnages passent un jour ou l'autre ! La solidarité, elle, reste, cette solidarité qui est l'essence de notre syndicalisme CGT.

N'oublions pas d'ailleurs que la solidarité, c'est le soutien aux camarades frappés par la répression, et que c'est aussi la lutte quotidienne pour la préservation et l'extension des droits et libertés syndicales.

Dans la période actuelle, la décentralisation

8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN

constitue un enjeu capital. Les interventions de nos camarades de l'Équipement et du Sgepen ne peuvent que nous encourager sur les convergences revendicatives entre FPE et FPT. L'objectif revendicatif d'un Statut unique, acté par notre congrès, peut nous permettre d'apporter une réponse efficace et ambitieuse aux entreprises de casse de nos garanties et du service public.

La question de la santé au travail a été très présente dans les interventions ainsi que dans le débat de mercredi soir animé par le collectif fédéral. Le développement de la souffrance au travail doit constituer un enjeu central de notre activité revendicative. Comme l'a dit une camarade lors du débat de mercredi soir, " ce n'est pas l'être humain qui doit s'adapter au travail, c'est le travail qui doit s'adapter à l'être humain ".

Le colloque sur l'eau a marqué un moment fort de solidarité internationale autour d'un enjeu vital pour notre avenir. L'activité internationale, les coopérations transfrontalières représentent pour notre fédération un terrain d'intervention déjà inscrit dans l'activité. Cet effort militant doit être poursuivi et amplifié.

Je ne m'étendrai pas davantage. D'autres batailles nous attendent notamment sur la question fondamentale du logement social et sur celle du Service Public National de l'Eau. Nous serons présents sur tous les terrains où se jouera l'avenir des droits existants et la conquête de nouveaux droits.

Avant de conclure, je tiens à souligner que le mandat qui s'ouvre sera celui de la préparation des prochaines élections professionnelles. En lien avec cette échéance, ce mandat devra aussi être celui de la mise en adéquation de notre outil syndical avec nos ambitions, avec la nécessité pour le salariat de disposer d'un outil syndical efficace. La préparation du 48ème congrès confédéral nous donnera très prochainement l'occasion d'y travailler. Face à un patronat de combat, face à un gouvernement de régression sociale, le salariat a besoin d'une CGT forte : la Fédération des Services Publics prendra toute sa place dans cette bataille.

Je finirai en citant un camarade d'Aubervilliers. Sa formule me semble bien résumer les défis de l'heure : "Aucun acquis n'est définitivement gagné, mais aucune bataille n'est perdue d'avance".

Bon retour à tous, vive le 8^e congrès et vive la CGT !



Coup de chapeau à la CSD des Pyrénées Orientales, à l'Union départementale, ainsi qu'à tous les camarades qui ont travaillé à la réussite de ce congrès.



Expression du congrès

Les 500 délégué-e-s réuni-e-s à l'occasion du 8^{me} Congrès de la Fédération CGT des Services Publics à Perpignan ne peuvent accepter qu'en 2005 les principes fondamentaux inscrits dans la constitution du 26 octobre 1946 qui stipulent « que tout salarié peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et l'adhésion au syndicat de son choix » soient constamment remis en cause par certains employeurs publics et privés.

Ils dénoncent cette véritable guérilla d'une violence et d'une haine totale envers des milliers de salariés et de militants syndicaux qui osent dire non à l'arbitraire, dénoncer les dysfonctionnements dans leur entreprise, ou la casse organisée des Services Publics.

Ils ne peuvent accepter que Georges ATHIEL et Bemard FELIEU, militants CGT de MD 66 soient condamnés à de fortes peines d'amendes (800 euros). Leur délit : avoir renversé un présentoir laissant tomber ainsi quelques journaux gratuits. La direction de ce même établissement, est condamnée quant à elle à 1 million d'euros d'amende pour travail dissimulé.... L'action était donc plus que légitime...

Ils ne peuvent accepter qu'Etienne MARTINVILLE et Philippe GALANO, Gérard

GAUBY et Jean-Claude GUY soient licenciés par la société des Autoroutes du sud de la France pour avoir osé défendre leur droit à une retraite décente en manifestant le 22 mai 2003.

Ils ne peuvent accepter que Mario SANTIN soit mis en examen pour injures et diffamation envers un haut fonctionnaire pour avoir osé exprimer lors d'une réunion du Comité Technique Paritaire les revendications des pompiers professionnels du SDIS de la Mame.

Ils ne peuvent accepter que des militants syndicaux de La Rochelle soient mis en examen pour incendie volontaire du siège du MEDEF, alors que l'enquête démontre que contrairement à ce qu'affirment le MEDEF et le Préfet, aucun produit inflammable, ni accélérateur, n'a été utilisé.

Ils ne peuvent accepter que Valérie SIGAUT secrétaire générale du syndicat CGT de l'agglomération de Saint Etienne soit victime d'une mesure de révocation, contre l'avis du Conseil de Discipline, pour avoir craqué nerveusement suite à une longue période de harcèlement moral. C'est aussi le refus d'accepter la situation de 10 camarades élus au CTP de la ville d'AUBY dans le Nord, qui sont éliminés systématiquement par licenciement ou par

pression morale conduisant à des dépressions graves pour s'être opposés au licenciement d'un délégué CGT contractuel totalisant plus de 10 ans d'ancienneté.

Ces quelques exemples ne sont que la partie émergée de l'iceberg. Des milliers de militants syndicaux sont victimes de brimades, d'atteintes à leur carrière, de pressions inadmissibles, de discriminations syndicales et ce, force est de constater, particulièrement dans la Fonction Publique Territoriale.

Le 8^e Congrès de la Fédération CGT des Services Publics exige l'arrêt des poursuites judiciaires et des sanctions à l'encontre de tous les militants syndicaux « coupables » de servir et défendre les intérêts individuels et collectifs des salariés.

Le Congrès réaffirme comme une des priorités la défense des libertés syndicales et la conquête de droits nouveaux.

Destinataires :

Monsieur le Premier Ministre

Messieurs les Ministres de l'Intérieur, de la

Justice, de la Fonction Publique, du travail

Messieurs les Présidents de l'Assemblée

Nationale et du Sénat

Messieurs les Préfets des départements

Monsieur le Président du MEDEF

Perpignan, le 9 mars 2005



INTRODUCTION COLLOQUE "L'EAU, BIEN PUBLIC MONDIAL" par Lise Bouveret

Si nous avons décidé de tenir ce colloque dans le cadre de notre congrès fédéral, après et avant tant de débats organisés sur ce thème en différents lieux par différentes instances gouvernementales et non-gouvernementales, c'est que nous pensons que le syndicalisme a un apport spécifique essentiel.

Parce que le captage, la distribution, le traitement de l'eau ont besoin du travail de l'Homme, les conditions qui sont faites aux travailleurs de l'eau, le mode de gestion des entreprises de l'eau ont des conséquences directes sur la qualité de l'eau distribuée, sur l'attention portée aux conséquences environnementales de cette activité.

Recherche du profit et gestion d'un bien public mondial sont pour nous incompatibles, mais les cartes en ce domaine sont parfois brouillées :

1 milliard et demi d'êtres humains n'a pas accès à l'eau potable,

2 milliards sont privés d'installations sanitaires

5 millions de personnes meurent chaque année victimes d'eaux polluées, dont 1 million et demi d'enfants de moins de 5 ans
80 % des maladies endémiques dans les pays pauvres ont pour origine l'eau insalubre

Lors du sommet du millénaire organisé par les Nations Unies en septembre 2000 les chefs d'Etat de la planète se sont entendus sur un pacte mondial baptisé " objectifs du millénaire pour le développement " (OMD) qui devrait, d'ici 2015 réduire de moitié la pauvreté dans le monde.

L'accès à l'eau fait partie des axes de travail mondiaux dans la perspective d'un développement durable.

Un G8 se tiendra en juillet, un sommet mondial en septembre pour faire le bilan et constater l'actuelle impossibilité d'atteindre ces objectifs. Une coalition internationale



Les délégations étrangères

d'organisations –dont les syndicats- s'est constituée pour " interroger les dirigeants du monde entier afin que ceux-ci non seulement respectent leurs engagements, mais aillent au-delà " et organiser la mobilisation. La France, dans le cadre des objectifs de développement est engagée dans le secteur de l'eau, dans des coopérations bilatérales et régionales, et tout particulièrement en Afrique.

Or aujourd'hui parmi les quatre leaders mondiaux de l'eau, trois sont français : Véolia ex-Vivendi, Ondéo, filiale de Suez-Lyonnais, et la Saur, propriété du groupe Bouygues.

Ondéo dessert 125 millions d'habitants à travers le monde, Véolia 110 millions et la Saur 29 millions,

Ces trois compagnies contrôlent 40% du marché mondial de l'eau confié au privé dans plus de 100 pays.

Elles s'y comportent parfois comme des

voyous, ne respectant aucun de leurs engagements et mettant en danger l'environnement et la santé des populations, comme en témoignent les événements récents survenus en Bolivie avec une grève générale puis une grève civique qui a abouti à l'expulsion de la filiale de Suez et en Argentine, à Buenos Aires où la pression populaire a abouti à la rupture du contrat avec cette même filiale.

Le quatrième grand est la RWE (géant de l'énergie en Allemagne) avec sa filiale Thames Water implantée sur le marché américain.

Cette gestion privatisée ne concerne qu'une petite part de la population planétaire, les multinationales envisagent un avenir d'un milliard et demi de clients, soit environ le quart –solvables- de la population mondiale.

Et la France pionnière de la participation des entreprises privées dans la gestion de l'eau –8 habitants sur 10 y sont desservis par un

opérateur privé- s'engage dans de généreux objectifs visant à " réduire de moitié d'ici à 2015 le pourcentage de la population qui n'a pas accès de façon durable à un approvisionnement en eau de boisson salubre et à des services d'assainissement de base ".

L'adoption du modèle du partenariat public-privé à la française est la condition imposée par la Banque mondiale et le FMI aux pays les plus pauvres pour financer leur équipement.

Multinationales de l'eau et institutions financières mondiales jouent ensemble, s'organisent pour faire main basse sur l'eau de la planète et pèsent de toute leur influence à l'OMC pour que l'AGCS leur soit favorable.

Nos invités nous diront ce qu'il en est du comportement de ces multinationales partout où elles sévissent.

Mais aujourd'hui, l'heure est à la résistance et à la lutte, de nombreux exemples montrent que la mobilisation des populations, des ONG, des organisations syndicales est une force qui peut s'imposer pour mettre en échec les multinationales, le débat le montrera.

Le rapport de forces que nous pouvons construire dans les multinationales vise à imposer des garanties collectives, le respect de ce qu'elles appellent à usage français les "codes de conduite". Pour cela, il faut que les salariés se rencontrent, se parlent et agissent ensemble, nous avons des outils avec nos syndicats, les comités de groupe, les organisations syndicales européennes et mondiales.

A cet égard, l'évolution du syndicalisme mondial en cours vers la constitution d'une seule organisation syndicale mondiale est un pas en avant considérable.

Avec le mouvement alter mondialiste qui a encore montré sa force à Porto Alegre en janvier dernier, avec les populations qui luttent, nous aurons des points d'appui pour faire de l'eau, ce bien public mondial dont la planète a besoin.

Face à cette mondialisation néo-libérale que représentent si bien les multinationales de l'eau, ce colloque se veut une contribution et une étape pour construire l' "unité des travailleurs et j'ajoute : des travailleuses pour un monde juste et solidaire ", c'était le mot d'ordre du forum syndical mondial de Porto Alegre. ■

BILAN DE L'ACTIVITÉ INTERNATIONALE ET PERSPECTIVES QUI EN DÉCOULENT

La participation à notre congrès des différents syndicats s'inscrit dans la continuité de l'activité internationale fédérale, il est donc utile d'apprécier ce que ce temps fort a permis et ce qu'il engage pour l'avenir

PRÉSENTATION FAITE AU CONGRÈS DES INVITES INTERNATIONAUX

Nous avons le plaisir d'accueillir à notre congrès 10 syndicats venant de 10 pays:

- 5 sont dans l'union européenne
- 1 vient d'Afrique
- 1 d'Amérique Latine
- 1 d'Amérique du Nord
- 2 du proche-orient

Trois syndicats ne sont pas parmi nous pour des raisons " indépendantes de leur volonté " :

• Nezavisnost de Serbie dont les deux déléguées Violeta et Ana se sont vues refuser leur visa, j'ai fait leur connaissance en mai dernier en participant à la délégation confédérale qui s'est rendue à Belgrade et ce jeune syndicat indépendant compte beaucoup sur notre active solidarité pour poursuivre ses luttes,

notamment contre la privatisation de l'eau,

• L'USD'andorre, qui bien que voisins n'ont pas eu l'autorisation de s'absenter pour répondre à notre invitation : le droit syndical n'existe pas dans cette principauté : nos syndicats des Pyrénées Orientales coopèrent activement avec eux et, manifestement, il y a encore beaucoup à faire,

• Le Cmkos de la république tchèque : Pavel Ruzicka, délégué au comité de groupe européen de Suez devait être avec nous, mais les problèmes de traduction ne l'ont pas permis, pour autant, nous avons pris rendez-vous pour poursuivre la coopération déjà engagée avec le collectif de l'eau.

• La CGSP-FGTB de Belgique est représentée par sa présidente, Josiane DEKOKER et par Gilbert LIEBEN,

• Les commissions ouvrières espagnoles nous ont délégué Manuel HIGUERAS,

• le STAL du Portugal, José Manuel MARQUES et Guida COREIA,



8E CONGRÈS FÉDÉRAL - PERPIGNAN

• Jeanne SCHOSSELER représente le FNCTTFEL du Luxembourg, Malcolm CANTELLO et Nick CROOK Unison de Grande Bretagne

Avec ces syndicats européens, nous commençons à bien nous connaître, puisque, ensemble, nous travaillons dans la FSESP, ce qui nous donne l'occasion :

- de nous rencontrer régulièrement,
- de réfléchir ensemble à l'avenir de l'Europe
- d'agir pour peser sur les choix de nos gouvernements chacun dans notre pays, mais aussi rassembler pour une Europe sociale et démocratique?

Ainsi nous allons tous nous retrouver le 19 mars lors de la manifestation de Bruxelles, contre les directives Bolkestein et temps de travail, pour l'emploi et pour une Europe sociale.

Nous remercions Carola FISCHBACH, secrétaire générale de la FSESP d'avoir répondu à notre invitation et d'être parmi nous aujourd'hui.

Nous sommes très contents que l'organisation de notre colloque sur l'eau nous donne l'occasion de créer des liens avec des syndicats du continent américain, nous accueillons avec plaisir Linda Craig du syndicat des services publics du Québec et Carlos Eduardo Sosa Rivera du syndicat FFOSE de l'Uruguay, pays qui vient de mettre hors la loi la privatisation de l'eau...

Du continent africain, et plus précisément du Sénégal, nous recevons avec

plaisir Elimane Diouf salarié de la SDE, filiale de la SAUR, secrétaire général de son syndicat majoritaire dans l'entreprise et secrétaire général adjoint de la centrale africaine CSA.

Enfin, parce que la CGT a toujours fait de la lutte pour la paix un élément essentiel de ses combats, nous sommes engagés résolument dans l'action pour qu'au Proche-Orient, les travailleurs et leur famille cessent d'être les victimes de la violence et qu'ils retrouvent des conditions de vie normales.

Aussi nous sommes très touchés par la présence conjointe dans notre congrès d'un délégué de la PGFTU palestinienne : Husain foqaha et d'une délégation de l'ucapse d'Israël : Aaron Yehene et Avraham Afia.

Nous avons commencé à construire des coopérations, nous souhaitons que les perspectives nouvelles qui s'ouvrent dans cette région nous permettent de les poursuivre durablement.

Enfin, saluons la présence ici de David Boys représentant l'ISP. Du chemin a été fait depuis notre dernier congrès puisque nous avons

décidé d'adhérer à l'ISP et que nous en sommes donc membres depuis quelques mois.

Et nous nous réjouissons de l'engagement de cette internationale qui comme notre confédération contribue activement à mettre en œuvre un processus devant aboutir assez vite à la création d'une nouvelle organisation syndicale mondiale.

Le débat que nous avons sur l'eau montre bien tout l'intérêt qu'ont les salariés, les travailleurs de toute la planète à agir ensemble contre la mondialisation, pour un monde de paix et de justice sociale. ■



L'ACCUEIL DES DÉLÉGATIONS DANS LE CONGRÈS

Les messages reçus depuis la fin du congrès témoignent de la satisfaction des syndicats invités quant à l'accueil qu'ils ont reçu, la convivialité qui les a entourés. Ils remercient tous les congressistes qui y

ont contribué. Ils ont été très frappés par l'organisation du congrès, l'assiduité des congressistes qui, même s'ils se couchent tard sont présents le matin. Ils ont tous été très heureux d'avoir participé à la

manifestation et satisfaits d'avoir pu entendre Bernard Thibault.

Des échanges très constructifs se sont organisés dans la délégation internationale, entre des syndicats

qui ne s'étaient jamais rencontrés, notamment autour des syndicats israélien et palestinien. A partir des rencontres lors de notre congrès des coopérations internationales nouvelles vont se construire.

Ils ont été impressionnés par le contenu du colloque sur l'eau, nous sommes très attendus dans tous les pays par les syndicats, notre initiative marque une étape importante aux plans confédéral et international de l'engagement fédé-

ral sur cette question. Un compte-rendu de cette initiative serait utile à tous.

LES SUITES FÉDÉRALES

- sur le dossier de l'eau :
L'échange de deux heures que nous avons eu sur ce thème lors du congrès a permis d'amorcer des liens. Ceci devrait contribuer à améliorer l'intégration du travail sur l'eau dans la vie fédérale. La participation de David Boys de l'ISP a bien situé les enjeux et invite à poursuivre une coopération avec lui.

Une réunion commune du collectif international et du collectif "eau" sera nécessaire pour concrétiser des propositions.

Plusieurs coopérations bilatérales futures auront pour objet la question de l'eau, c'est le cas avec le Sénégal, la République tchèque et l'Uruguay.

- dans la lutte contre les privatisations :

Posée au-delà de la question de l'eau, l'action contre les privatisations est la préoccupation de tous les syndicats présents. Des échanges d'informations vont se poursuivre avec le Québec : Linda, présente au congrès est une chercheuse du syndicat qui travaille sur le partenariat public-privé. Avec Unison, nous avons lancé l'organisation concrète du séminaire que



nous tiendrons en juillet à Courcelles. Ces coopérations contribuent utilement à la réflexion engagée au plan confédéral par l'espace Europe/international.

- dans les relations européennes :
L'arrivée plus tardive que prévue de Carola Fischbach a empêché son intervention dans le débat sur les services publics.

Avec les syndicats affiliés à la FSESP présents, nous avons échangé sur l'activité européenne et nous sommes convenus de travailler ensemble dans un espace "Méditerranée", l'actuelle organisation de la FSESP qui a placé la

France dans le collège "France-Bénélux" privé les camarades espagnols et portugais de la réflexion avec la CGT, ce qu'ils regrettent. Ils devraient donc être à l'initiative d'une conférence des pays de la Méditerranée incluant le Magreb et le Proche-Orient que nous préparons avec eux.

Le syndicat CGSP de Belgique et FNCTTFEL du Luxembourg se sont bien retrouvés dans nos débats. Tous deux ont, sur le traité constitutionnel une position proche de la nôtre.

- Proche-Orient
La présence conjointe des syndicats

israélien et palestinien a sans doute fortement marqué, en témoigne l'article de l'Indépendant suite à la conférence de presse. Les échanges entre eux ont évolué au fil de la semaine et il était très intéressant et émouvant de participer à leurs échanges sur différents sujets.

Avec UCAPSE d'Israël, nous poursuivons le travail engagé lors de leur visite en décembre : des contacts sont pris avec le CNFPT pour une coopération à construire sur la formation professionnelle. Une délégation inter-fédérale de Rhône-Alpes prévue en mai devrait mettre en place des échanges entre syndicats locaux dans notre secteur.

Le syndicat des services publics de la PGFTU nous sollicite pour une aide à la formation des cadres syndicaux : nous attendons la formulation précise de leur demande pour y travailler.

Conclusion : ces pistes de travail constitueront la "feuille de route" du collectif international pour le prochain mandat.

Elles nous engagent collectivement.





Comprendre l'action syndicale nous aide à l'assurer efficacement.

PART/SYNDICAT 4/04/05 - Crédit photo : JC Mestim

● Les mêmes valeurs nous animent, et ça se voit dans nos contrats.

Depuis de nombreuses années, la Macif et votre syndicat se concertent pour améliorer la protection des adhérents militants dans le cadre de l'action syndicale. De cet échange d'idées sont nés :

- Solidarité vie syndicale pour vous protéger en cas d'accident corporel : si vous avez un accident de voiture en vous rendant à une réunion, par exemple.
- Assurance syndicat pour couvrir la responsabilité civile du syndicat au niveau local, départemental et régional et assurer les biens en cas de sinistre.

Structure de l'économie sociale, la MACIF intervient directement, sans intermédiaire commissionné, dans le respect des valeurs mutualistes.

Liste des points d'accueil Macif sur www.macif.fr

La solidarité,
ce n'est pas obligatoire
c'est juste **essentiel**

MACIF