



Syndicat **Unitaire** des **Personnels** des **Administrations Parisiennes**

6 rue Pierre Ginier 75018 Paris / tél.: 01 44 70 12 80 / mail : syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

Ville de Paris, CASVP, EPPM, Crédit municipal, Paris-Habitat, Caisses des écoles, SAEMES **RESOLUTION D'ORIENTATION** **Assemblée générale des 16 et 17 octobre 2019**

Le contexte de notre action

Le SUPAP-FSU inscrit ses orientations dans celles adoptées par les congrès de la FSU et du SNUTER l'union nationale de syndicats à laquelle il est adhérent.

1 La crise économique, sociale et environnementale qui touche en profondeur l'Europe et la France suscite des politiques d'austérité marquées par une offensive sans précédent contre les acquis sociaux du monde de travail. Loin de résoudre les problèmes, les politiques suivies ne font qu'aggraver le chômage, la précarité, la pauvreté. Ces politiques qui cherchent à diviser les travailleurs désignent des boucs émissaires et stigmatisent certaines catégories de la population.

2 À ces orientations agressives, antisociales s'ajoutent des lois liberticides, répressives comme l'intégration de dispositions de l'état d'urgence dans la loi commune, la nouvelle loi anticasseurs qui prétend encadrer le droit de manifester. Toutes ces nouvelles lois sont les réponses des différents gouvernements aux mouvements sociaux et à leur expression démocratique.

3 La situation exige du SUPAP-FSU une vigilance active, une capacité à se mobiliser pour défendre les droits démocratiques mis à mal, à ne pas se laisser entraîner dans des politiques de division ou des consensus ravageurs.

4 Comme l'a illustré d'une certaine manière le mouvement des gilets jaunes, les organisations syndicales ont perdu de leur capacité à offrir des perspectives crédibles au niveau national mais aussi dans une moindre mesure au niveau local, aux yeux d'une grande partie des salariés, des chômeurs des jeunes et des retraités. Cela résulte des défaites passées qui sont largement la cause de leur affaiblissement. Les divisions des organisations syndicales sont perçues par ailleurs comme un obstacle à la mobilisation. Les syndicats restent pourtant un outil indispensable pour organiser les salariés de manière durable et le meilleur vecteur de la défense de leurs droits.

5 La réforme de la fonction publique constitue une remise en cause radicale des droits et des statuts des personnels et en particulier de la garantie de l'emploi des fonctionnaires. Elle permet la privatisation des services publics et celle de la gestion des agents dans des modalités qui s'apparentent à celles de France Télécom et de la Poste. Elle généralise le recours aux contractuels donc elle accentue la précarisation par des contrats de missions. Elle introduit la notion de rupture conventionnelle, met fin aux accords locaux sur le temps de travail (généralisation des 1 607 heures de travail annuel), et réduit les possibilités de défense des agents dans le cadre des instances de représentation (suppression des CHSCT, diminution des prérogatives des CAP). Par ailleurs cette réforme s'accompagne d'une volonté du gouvernement de réduction de 120 000 postes de fonctionnaires dont 70 000 dans la fonction publique territoriale à moyen terme.

6 Dans le contexte d'austérité actuel, la Ville de Paris n'est pas épargnée par la politique du gouvernement qui s'attaque aux collectivités locales. Toutefois La Ville dispose de moyens importants et les rentrées fiscales restent substantielles et significativement plus élevées qu'il y a quinze ans. L'endettement, certes en augmentation, reste inférieur de moitié à la moyenne des collectivités locales de plus de 100 000 habitants.

7 Dans ce cadre la Ville de Paris a la capacité de poursuivre sa politique d'investissement. Cette capacité, toutefois est de plus en plus contradictoire avec un fonctionnement efficace du service public et les intérêts des agents. La politique de restructuration des services impacte très négativement les conditions de vie et de travail. Mutualiser les moyens à tout prix, réduire les dépenses en se servant des personnels comme variable d'ajustement est le cœur de sa méthode. Les suppressions de postes, les fermetures de services ou d'équipement jettent sur le côté de très nombreux agents qui peinent à retrouver des postes

8 La politique de redéploiement des effectifs, alors que les équipements et missions de service public se multiplient et que leur complexité s'accroît génère des risques professionnels. Les méthodes de management par objectifs, les prises de décision éloignées des réalités du terrain accentuent la dégradation des conditions de travail et le sentiment de perte d'autonomie dans

l'exécution des tâches prescrites. Elles contribuent à mettre en concurrence des agents, à casser les solidarités, à augmenter le sentiment de solitude des agents face aux difficultés dans leur travail, aux injonctions multiples qui leur sont faites.

9 La Ville de Paris tient un discours pseudo social envers ses personnels, sa politique réelle est très peu sociale :

- Elle n'a pratiquement pas compensé les pertes de salaire résultant de la politique de l'Etat envers les agents publics. Elle refuse de s'attaquer aux inégalités de rémunérations entre sexes, métiers, corps, agents.
- Elle assure un taux de promotion très loin des 100% réclamés par les organisations syndicales. Elle n'assure pas un déroulement de carrière décent pour tous ses agents.
- Elle ne se donne pas les moyens d'assurer une politique de prévention en matière de santé au travail et de reconversion professionnelle des agents.
- Elle maintient, souvent de manière illégale, un volant de plusieurs milliers d'agents en situation de précarité et souvent artificiellement à temps incomplet et multiplie le recrutement de contractuels et vacataires. Ces agents ne bénéficient pas dans bien des cas des prestations sociales et doivent attendre le paiement des allocations pour perte d'emploi.
- Elle n'a pas amélioré l'accès au logement social de ses agents

11. Le dialogue social est pour la municipalité un slogan publicitaire qui comme toute publicité ne tient pas ses promesses

- La Ville vise à faire croire à une volonté de dialogue social, alors que le plus souvent les négociations ne sont pas ouvertes sur les revendications des organisations syndicales mais sur les objectifs de la municipalité. Le dialogue social est instrumentalisé pour faire avaliser par les organisations syndicales la politique de la municipalité. Beaucoup de réunions pour de mauvais résultats. Les acquis sont maigres, voire inexistantes et se résument souvent aux modalités d'application des textes réglementaires.
- Les personnels se sentent peu reconnus, peu récompensés, et peuvent être découragés et amers. Le sentiment d'injustice, l'absence de transparence, le manque de perspectives sont très présents.

12 Les organisations syndicales de notre champ d'intervention sont fragilisées dans de nombreux secteurs, en perte de compétence, minées par le corporatisme ou les liens à la municipalité, la préservation de leurs intérêts plutôt que celui des personnels. De nombreux secteurs ne voient plus ou peu d'interventions syndicales régulières, particulièrement en dehors des périodes électorales. La perte de confiance dans les organisations syndicales se généralise, les syndicats peinent à gagner une influence nouvelle au sein des jeunes générations.

13 Dans ce cadre général, sans sortir pour autant indemne de la crise générale du syndicalisme, l'influence du SUPAP-FSU progresse dans l'ensemble, avec des implantations dans de nouveaux secteurs et un développement régulier de son nombre d'adhérents depuis sa création en 2003. Mais nous restons néanmoins absents de nombreux services avec une implantation en tâches de léopard. Nous connaissons des difficultés d'organisation, de fonctionnement et d'articulation entre notre présence nécessaire dans les organismes et réunions de « dialogue social » et notre présence-indispensable au quotidien auprès des agents, tant dans le suivi des situations individuelles que dans l'action collective. Nous manquons pour cela de militants formés et expérimentés.

Agir et développer l'outil syndical pour résister

Nos possibilités d'action dépendent en grande partie du contexte national. Pour autant, nous ne sommes pas condamnés à l'impuissance.

1 Notre action au quotidien se concentre le plus souvent sur la prise en charge de situations individuelles. Il s'agit de renseigner et informer nos collègues, leur faire connaître ou leur rappeler leurs droits, d'intervenir auprès des responsables hiérarchiques ou fonctionnels. C'est un aspect essentiel et indispensable du syndicalisme pour donner confiance aux agents, et déboucher sur des actions collectives.

2 Il est nécessaire de participer activement aux instances de concertation sociale CT, CHSCT, CAP, CCP et CSE pour asseoir une légitimité vis à vis des employeurs et surtout de nos collègues. Nous nous efforçons d'y être une force de proposition cohérente et déterminée, capable de produire des analyses efficaces et utilisant tous les outils légaux pour obtenir le maximum d'information permettant de peser sur les décisions des employeurs et de développer les actions collectives. La réforme des CHS et des CTP transformés en CHSCT et CT en 2015 a étendu les compétences de ces institutions même si cela n'a malheureusement que peu renforcé les moyens de contrôle sur les politiques menées par nos employeurs. Le caractère purement formel de ces réunions pour nos employeurs est bien réel ! Il est très rarement tenu compte des avis majoritaires émis par les instances. La réforme de la fonction publique engagée par le gouvernement Macron vise encore à réduire leurs rôles et à remettre en cause les avancées obtenues notamment sur la place des CHSCT. Elle vise aussi à disqualifier les syndicats et à réduire au maximum le dialogue social.

Notre participation dans ces instances a pour but essentiel de connaître les projets de nos employeurs, de les analyser, d'informer nos collègues, de construire des actions syndicales, d'obliger la Ville à respecter les réglementations, en particulier celles ayant trait à la santé et à la sécurité des personnels.

3 En règle générale, il est aussi nécessaire de participer aux négociations proposées par l'employeur. Mais cette participation n'a de sens que si nous informons les agents du déroulement et du résultat des négociations et si nous nous efforçons de construire des propositions alternatives cohérentes au discours de l'employeur. Lorsque ces négociations sont susceptibles de n'entraîner que des régressions sociales, nous pouvons choisir de ne pas y participer si nous pensons que cette absence de participation est comprise par la majorité des salariés.

4 Ce n'est pas le dialogue social, mais l'action collective associant le plus grand nombre possible de salariés qui est le ressort essentiel pour faire aboutir nos revendications. Dans le contexte actuel il est illusoire de pouvoir peser autrement sur les choix de la municipalité parisienne et d'avoir, la plupart du temps, une discussion raisonnable et fructueuse, à froid, sur les choix de la municipalité. Toutefois, le droit, la réglementation, la connaissance des réalités de terrain, la légitimité sociale des revendications, l'exploitation des contradictions qui existent au sein de l'administration et entre les élu-E-s sont des facteurs importants du rapport de force.

5 L'action syndicale collective se construit le plus souvent à partir de la réalité des unités de travail et des professions. Souvent les salariés ne voient que leur intérêt professionnel individuel immédiat. Cet intérêt immédiat peut apparaître contradictoire et parfois l'est réellement avec les intérêts d'autres salariés de notre champ d'intervention. Notre syndicat cherche à dépasser ces contradictions de plus en plus perceptibles en proposant des objectifs communs, des perspectives qui permettent à tous les personnels de s'y retrouver et de s'associer autant que possible à leur élaboration. C'est, notamment, le rôle du Conseil syndical d'assurer une cohérence et de construire des perspectives communes dans le respect de l'autonomie des sections.

6 Dans nos objectifs et nos actions, nous privilégions les intérêts des personnels qui ont les plus bas salaires et les moins bonnes conditions de travail : agents vacataires et contractuels proches du SMIC, agents de catégorie C, agents de catégorie B dont les qualifications ne sont pas reconnues en particulier dans les professions féminisées. Pour autant nous sommes sensibles à la défense des revendications des cadres quand elles sont légitimes en particulier en matière de conditions de travail et d'égalité professionnelle.

7 L'unité syndicale la plus large est utile et nécessaire quand elle permet de mobiliser plus efficacement les personnels. Nous nous retrouvons par ailleurs souvent avec FO et la CGT sur des objectifs communs, au moins partiellement, face à la Ville de Paris, mais ce n'est pas forcément le cas dans de nombreuses directions et administrations annexes. L'expérience montre qu'il est aussi parfois plus efficace de construire une mobilisation avec nos propres forces que dans le cadre d'une unité syndicale factice où les méthodes utilisées ne permettent pas de mobiliser les personnels et de faire aboutir leurs revendications.

8 Les actions juridiques engagées par le syndicat, avec ou sans l'aide d'avocats, peuvent être importantes pour faire aboutir certaines revendications. Faute de moyens humains pour les mettre en œuvre elles doivent toutefois rester ciblées et limitées.

9 Nous rééditerons en 2021 le guide des droits et des carrières et poursuivrons notre communication via internet (blogs, lettres d'information, réseaux sociaux, etc...).

10 La formation et l'information des militants et des adhérents est une contribution importante à la construction de notre organisation syndicale. Il devient indispensable de s'atteler à un plan de formation des adhérents, militants et responsables du syndicat, avec au moins un membre du conseil syndical ayant cette mission.

11 La construction de section syndicale de direction et d'établissement ayant un fonctionnement autonome et dotée d'un bureau ou d'une équipe d'animation informant régulièrement les adhérents doit être une priorité du bureau du syndicat et du conseil syndical. Ces équipes, malgré la difficulté en termes de droit syndical doivent être validées par des assemblées d'adhérents. et autant que possible intégrer l'ensemble des secteurs professionnels et sensibilités.

12 Le bureau du syndicat doit veiller à ne pas se substituer au rôle dirigeant du conseil syndical prévu entre deux congrès par les statuts du syndicat et fonctionner autant que possible de manière consensuelle pour développer une intervention efficace du syndicat.

13 Le conseil syndical est mandaté par le congrès pour adopter un nouveau règlement intérieur. Ce règlement intérieur doit

- garantir l'autonomie des sections et leurs moyens d'action
- fixer les règles de fonctionnement des éventuels groupes professionnels et leur articulation avec le fonctionnement des sections, le bureau et le conseil
- fixer les compétences du bureau en s'assurant de l'égalité de ses membres, quelles que soient les fonctions prévues dans les statuts du syndicat.
- articuler les interventions des élus et représentants du syndicat dans les instances avec l'activité du syndicat, veillant à l'information et aux échanges les plus larges.
- organiser la communication entre les membres du conseil syndical et si nécessaire du bureau

14 En cohérence avec notre engagement au côté des personnels à agir contre toute forme d'oppression et de discrimination, plus que jamais nous devons veiller à proscrire à l'intérieur de notre organisation les comportements qui porteraient atteinte à nos adhérentes et adhérents.

Nos revendications

1 Face à l'attaque sans précédent que constitue la « réforme » de la fonction publique du gouvernement, nous revendiquons à Paris avec les autres organisations syndicales :

- le maintien dans chaque direction d'une instance dédiée à l'Hygiène la Santé Sécurité et aux Conditions de Travail
- Le maintien d'une obligation de la Ville d'agir pour la santé des agents en donnant des prérogatives réelles aux représentants du personnel pour agir
- le maintien des compétences des CAP ainsi que le maintien de la grille actuelle des sanctions disciplinaires
- le respect de l'accord RTT actuellement en vigueur
- l'engagement de ne pas utiliser les possibilités offertes par la nouvelle loi en matière d'externalisation et de privatisation de services, de délégation de services publics ;
- la mise en place d'un accord de déprécarisation à la Ville de Paris incluant la contractualisation des « faux vacataires », avant la mise en application de la loi.

2 Notre syndicat milite également pour le renforcement d'un service public de proximité et d'équipements utiles à tous. Celui-ci doit être privilégié sur les investissements de prestige et les partenariats public/privé qui à long terme privent la puissance publique de ses moyens et renforcent les grandes entreprises et investisseurs privés. Nous revendiquons une municipalisation ou remunicipalisation complète des services abandonnés au privé : nettoyage, nettoyage des locaux, services sociaux et à la personne, etc...

3 Sur la question des salaires nous ne pouvons pas peser seuls sur les décisions nationales mais la municipalité parisienne a des marges de manœuvres sur de nombreux points. La majeure partie des primes dépend des décisions de la municipalité. Le SUPAP-FSU revendique sur les primes et les NBI (nouvelles bonifications indiciaires) :

- des régimes indemnitaires transparents, plus égalitaires entre les agents et équivalents entre les filières, les directions et établissements publics mettant fin aux inégalités scandaleuses qui existent entre les filières féminisées et les autres ;
- des montants d'entrée de corps portés au minimum à 3 500 euros.
- des régimes indemnitaires équivalents, quelle que soit la filière, l'administration ou la direction, pour le travail de nuit, les dimanches et jours fériés.
- l'attribution de la NBI à tous les agents assurant majoritairement des fonctions d'accueil, quels que soient leurs corps.
- l'attribution d'une prime de repas à tous les agents qui ne peuvent bénéficier des cantines pendant leur travail, en particulier le soir, le week-end et les jours fériés.
- l'augmentation des taux de vacation.

4 La municipalité a le pouvoir de promouvoir tous les agents promouvables. Le SUPAP-FSU revendique des ratios de 100%. Faute de ratios 100% nous privilégions l'expérience professionnelle fondée sur l'ancienneté. C'est le critère le moins arbitraire.

5 La priorité en matière de recrutement doit être donnée au concours interne.

6 La transformation de postes de catégorie C en B et de B en A, la création de postes correspondant aux qualifications exercées sont des moyens d'assurer la reconnaissance professionnelle et salariale des agents. Nous privilégions les recrutements par concours aux échelles C2 et C3 et en catégorie B. Le recrutement à l'échelle C1 doit être réservé à la résorption de l'emploi précaire et aux personnels en contrat aidé.

7 La situation des personnels vacataires et contractuels n'est pas admissible. Nous demandons une titularisation, ou à minima, une contractualisation des « faux vacataires ». Nous utiliserons au maximum les possibilités légales pour résorber l'emploi précaire, pour favoriser des droits équivalents en matière de régime indemnitaire et de prestations sociales, entre titulaires et non titulaires, pour limiter l'emploi de personnels non titulaires. La création d'un établissement public rassemblant les caisses des écoles des arrondissements parisiens reste un objectif pour limiter la précarité dans ce secteur et d'acquérir de nouveaux droits.

8 Dans de nombreux services et administrations, l'augmentation des effectifs est indispensable pour les besoins du service public et l'amélioration des conditions de travail des agents. Nous privilégions la création d'emploi de catégorie C et B.

9 À Paris Habitat, nous demandons l'attribution de la prime d'ancienneté pour les personnels en catégorie 3. La création d'une régie de nettoyage des immeubles intégrant les personnels des entreprises sous-traitante est un objectif devenu d'actualité.