



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

Résolution d'Orientation (Juin 2023)

I) Crises, politiques antisociales, reconstruire un syndicalisme offensif

Le monde doit faire face à plusieurs crises, sociale, écologique et démocratique.

L'approfondissement de ces crises créent les possibilités de guerre à grande échelle; En Europe la guerre est déjà présente et implique l'Union européenne; Elle affecte la vie quotidienne des peuples qui auront à en payer le coût. La crise énergétique peut exploser cet hiver. La militarisation qui se met en place dans le monde va grever les finances publiques au détriment des besoins et des services publics. En France la loi de programmation militaire (2024-2030) est en augmentation de 40%, soit 413 milliards en 7 ans.

Un an après son élection, Macron s'en prend violemment aux droits sociaux et démocratiques et remet même en cause les aspects démocratiques de la 5^e république, s'appuyant délibérément, sur ses aspects les plus bonapartistes. Il gouverne en s'appuyant sur la violence institutionnelle, policières et favorise ainsi la possible arrivée au pouvoir du rassemblement national. L'extrême-droite progresse, diffuse ses idées racistes et discriminatoires (contre les étrangers, les musulmans, les femmes...) et essaye de faire croire qu'elle lutte contre système.

Dans ce contexte les immenses manifestations impulsées par les organisations syndicales dans l'unité ont montré la rupture entre ceux qui exercent le pouvoir et ceux qui le subissent. Ces mobilisations sont une raison d'espérer et de garder le cap pour résister; cependant il faut constater que ce mouvement social n'a pas permis jusqu'ici de faire reculer le gouvernement. Pour le mouvement syndical il s'agit donc de prendre en compte les contradictions de cette situation.

Car dans ce contexte difficile, le syndicalisme reste en crise. Après des années de reculs sociaux les salarié.es doutent de son utilité pour les défendre, de sa capacité à empêcher les reculs sociaux et démocratiques et gagner de nouveaux droits. Les personnels ont du mal à se mobiliser en particulier quand le sujet dépasse leur corps de métier. Le syndicalisme peut même être discrédité du fait de choix corporatistes/clientélistes au détriment des intérêts d'autres personnels, de dirigeants syndicaux qui font carrière et défendent leurs intérêts plus que ceux des personnels.

L'augmentation des adhésions ne s'accompagne pas automatiquement de celle du nombre de militant.es. Un travail d'accueil, de formation et d'accompagnement est indispensable.

La loi de transformation de la fonction publique a mis fin aux accords locaux sur le temps de travail, réduit les possibilités de défense des agents dans le cadre des instances de représentation (diminution des prérogatives des CAP et des ex CHSCT). Elle favorise un syndicalisme qui se professionnalise et se détache du terrain (cumul CST/FSSST).

Ici aussi les personnels et leurs représentant.es doivent faire face aux reculs de la démocratie sociale (affaiblissement des instances représentatives et des possibilités de recours interne, droits accordés aux employeurs publics de restreindre le droit de grève...).

Dans la période nouvelle ouverte les revendications de retrait de la réforme des retraites, d'amélioration des conditions de travail, d'indexation des salaires et des retraites sur les prix et de défense des services publics sont prioritaires pour affronter la situation et s'opposer à la dégradation des conditions de vie des travailleurs. Ieuses.

II) A la Ville de Paris, la dégradation des conditions de travail

La Ville est la collectivité locale la plus riche du pays et continue à disposer de moyens importants. Pourtant, derrière l'affichage progressiste de la Maire, les politiques menées continuent à impacter durement les conditions de travail des personnels. La Ville restructure en permanence. Il s'agit pour elle de rationaliser, de mutualiser les moyens et les personnels, de faire plus avec toujours moins de personnel possible : hausse et contrôle du temps de travail, polyvalence imposée, évaluations et objectifs individuels, des directions dont les responsables ne cessent de changer avec des prises de décision et des prescriptions éloignées du travail réel, délégations de service public, explosion de la précarité, télétravail, dématérialisation et tout numérique qui éloignent les agent.es et les missions de service public des usager.es et aggravent la fracture numérique et donc les inégalités sociales. Les dernières élections professionnelles l'ont particulièrement illustré.

Cette révolution managériale a des conséquences désastreuses sur la santé des personnels : destruction des Collectifs de travail et solidarités professionnelles, isolement, concurrence entre agent.es, injonctions contradictoires, perte de sens, épuisement professionnel, accidents du travail, inaptitudes, suicides...

En l'absence d'une vraie politique de reconversion professionnelle des agent.es usé.es par le travail et la vie se retrouvent dans des situations les plus précaires.

Sur le plan des rémunérations la Ville ne compense pas la perte massive de pouvoir d'achat qui impacte douloureusement les personnels. Les ratios de promotion restent très éloignés des 100% que nous exigeons, les inégalités de rémunérations entre sexes, métiers, corps, agents persistent.

III) L'orientation du SUPAP-FSU

Face aux difficultés que le syndicalisme doit affronter il s'agit ici de se donner des objectifs concernant :

- la stratégie syndicale (comment articuler les valeurs et objectifs fixés dans nos statuts avec notre activité concrète, comment avancer avec les personnels, essayer de remporter des victoires)
- nos priorités revendicatives
- l'organisation du syndicat

III- A) Favoriser les convergences, reconstruire du collectif

Face aux élu.es et à l'administration, pour la FSU et ses syndicats, le SNUTER, le SUPAP il s'agit d'opposer les droits, les propositions, le contrôle et les capacités d'organisation des agent.es.

Le SUPAP-FSU doit réussir à articuler défense individuelle et mobilisation collective des personnels, condition indispensable pour gagner.

Face au désert syndical (des sites où il n'y a plus aucune présence syndicale) la présence sur le terrain doit se renforcer (tournées, RIS sur site, réseaux d'adhérent.es référent.es...)

À l'échelle de la Ville et de chaque section (donc selon des configurations différentes), le SUPAP-FSU essaye de construire des cadres intersyndicaux avec le souci de donner la parole aux personnels concernés, d'impliquer nos collègues dans les mobilisations (Réunions d'info syndicale, Assemblées Générales, actions). Il s'agit de favoriser la mise en mouvement des personnels.

Le travail dans les instances ne doit pas se faire au détriment du terrain et être une affaire de spécialistes déconnectée du syndicat et des personnels : il s'agit de les préparer collectivement / d'y siéger et d'y porter des propositions alternatives, d'y faire intervenir des collègues, de rendre au compte aux personnels et au syndicat des projets de l'administration et nos combats.

Les représentant.es doivent faire face à de nouvelles difficultés : CAP par catégorie, des élu.es qui doivent cumuler CST/FSSSCT. Dans la loi de transformation de la fonction publique il y a la volonté d'extraire les syndicalistes du terrain et de les éloigner de l'indispensable construction de mobilisations collectives.

Cela renforce l'importance du travail collectif au sein de chaque section et du syndicat.

III-B) Enjeux revendicatifs

Dans le texte d'orientation du Congrès de 2019, il est indiqué que « 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 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. »

Salaires

La baisse des salaires depuis plus de 20 ans s'accélère avec l'inflation. Nos carrières en particulier en catégorie C ne décollent plus du SMIC. Ce laminage du pouvoir d'achat et des carrières rend encore plus urgent des mobilisations au niveau national pour le rattrapage immédiat des pertes de pouvoir d'achat, l'indexation des salaires sur les prix, et une refonte des grilles indiciaires.

Le SUPAP-FSU avec le SNUTER et la FSU revendique au niveau national :

Une refonte des grilles indiciaires
Une revalorisation de 10% de la valeur du point d'indice
Une augmentation immédiate de 50 points d'indice pour toutes et tous
Un salaire minimum à 1 800 euros
L'indexation des salaires et des retraites sur l'augmentation des prix

Mais nous devons aussi agir dans les administrations parisiennes pour gagner des mesures qui dépendent des compétences de la Ville.

Le SUPAP-FSU revendique à la ville de Paris et dans ses administrations annexes :

- des ratios à 100% pour tous les corps de métier de la Ville de Paris et le critère de l'ancienneté
- une augmentation minimale de 1 000 euros de prime annuelle en cas de changement de grade en catégorie C et B, de 1 500 euros en catégorie A
- l'augmentation du nombre de promotions internes de C en B et de B en A
- l'augmentation et l'harmonisation des régimes indemnitaires pour chaque catégorie avec des montants minimums :
En catégorie C : 5 000 euros par an en C1, 6 000 euros en C2, 7 000 euros en C3
En catégorie B : 7 500 euros par an pour le 1^{er} grade, 8 500 euros par an pour le 2^{ème} grade, 9 500 euros par an pour le 3^e grade
En catégorie A : 9 000 euros par an pour le 1^{er} grade, 10 500 euros par an pour le 2^{ème} grade
- 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'augmentation des quotités de temps de travail et des indices des agent.es à temps incomplet dans les écoles, au service des cours d'adulte de Paris, dans les conservatoires chaque fois que cela est possible et souhaité
- l'augmentation des taux de vacation
- un plan d'égalité salariale identifiant les inégalités entre les femmes et les hommes avec un budget de rattrapage.

Emploi et conditions de travail

- L'augmentation des effectifs en particulier de B et de C pour les besoins du service public et l'amélioration des conditions de travail des agents et la mise en place d'équipe de remplacement des personnels en congés. 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

L'accès à la catégorie B des agents de catégorie C exerçant des tâches de catégorie B et en particulier des UGD

- Une titularisation, ou à minima, une contractualisation des « faux vacataires ».

Les mêmes droits en matière de régime indemnitaire et de prestations sociales, entre titulaires et non titulaires, pour limiter l'emploi de personnels non titulaires.

- La baisse du temps de travail et la reconnaissance des pénibilités avec la hausse du volume horaire et le cumul possible des sujétions, la création de nouvelles sujétions et une intervention de la Maire pour négocier avec l'État l'extension à de nouveaux métiers de la catégorie active
- La remise à plat des dispositifs de contrôle du temps (Chronotime)
- Le refus de toute dérogation aux cycles de travail défavorables aux personnels à l'occasion des JO. Il s'agit d'organiser la bataille dès à présent !

- Des mesures radicales pour prévenir les risques professionnels liés au réchauffement climatique : des seuils qui obligent à la fermeture des sites et à une réorganisation des cycles de travail négociée avec les personnels, à terme la climatisation des services publics garantissant un droit à la fraîcheur pour les habitant.es et les personnels

- Un cadre plus protecteur pour les personnels en télétravail : financement du matériel ergonomique, hausse de la prime de télétravail (à minima celle établie nationalement), des dispositifs techniques protecteurs (pas de travail possible de nuit ou le dimanche)

- Nouvel accord de déprécarisation à la Ville de Paris incluant la contractualisation des « faux vacataires »

- Une vraie politique de prévention des risques professionnels et de reconversion, refus de l'utilisation de la rupture conventionnelle comme outil de licenciement déguisé des collègues inaptés

- La défense de la médecine préventive et le refus de la généralisation des entretiens infirmiers qui institutionnalise la disparition des visites médicales et de la médecine du travail.

- Un investissement massif dans l'ASSP et l'AGOSPAP pour permettre à tous les personnels d'accéder à une restauration collective et des loisirs de qualité et à bas coût et l'attribution d'une prime de repas ou de tickets restaurants à tous les agent.es qui ne peuvent bénéficier des cantines pendant leur travail, en particulier le soir, le week-end et les jours fériés.

- Moratoire sur toute nouvelle externalisation et de privatisation de services, de délégation de services publics

- La municipalisation ou remunicipalisation complète des services abandonnés au privé : nettoyage, nettoyage des locaux de la Ville, services sociaux et à la personne, fin des délégations de service public à la petite enfance, etc...

III - C) Améliorer l'organisation du syndicat et son travail collectif

Il faut encore améliorer le déroulement du Conseil : modifications du règlement intérieur avec un système de suppléant.es garantissant le quorum et la prise de décision, un point formation à chaque fois (exemple "accident du travail / définition et procédure").

L'animation et l'organisation du SUPAP-FSU au quotidien doivent être renforcés (bureau désigné par le prochain Conseil).

Il faut continuer à préciser les missions des permanent.es, la part de leur temps consacré au central et celle consacrée à leur section de rattachement, donner du temps de décharge et/ou constituer des binômes ou des équipes sur des tâches nouvelles ou qu'il faut renforcer :

- Communication (site, expressions par mails / tracts...) et relation médias (communiqués de presse...)
- Organisation (gestion du calendrier, réservations de salles, RIS, logistique manif, maintenance du matériel au local, adhésions...)
- Formations (un plan de formation)
- Les cadres de travail thématique transversaux (féministe, administratifs, CAP..) doivent permettre la rencontre des militant.es des diverses sections en organisant des journées d'études. De nouveaux cadres sont à construire (précarité, discriminations, accès au logement, handicap et reconversion...).

Une attention particulière doit être donnée à la transformation des procédures disciplinaires (loi de transformation de la fonction publique, moins de recours possibles, entretiens disciplinaires hors procédures...) : revendiquer la présence de syndicalistes dans les entretiens pré disciplinaires, former les militant.es aux recours au TA...

Il s'agit aussi de renforcer les liens avec le SNUTER et la FSU 75.

Dans le texte d'orientation du Congrès de 2019, il est indiqué que "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 sensibilisés."

La nécessité d'un fonctionnement collectif au sein de chaque section reste une priorité. Le Conseil syndical a modifié le règlement intérieur en ce sens (minimum d'une réunion des adhérent.es par an, équipe d'animation).

Dans le texte d'orientation du Congrès de 2019, il est indiqué que "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. "

C'est aussi une priorité pour tout le SUPAP-FSU. Le Conseil syndical a modifié le règlement intérieur pour se doter d'un pouvoir de sanction de tout acte contraire à nos principes et nos valeurs. La réflexion doit se poursuivre sur les outils et les modalités de prévention et de gestion de tels actes (violence, sexisme, racisme, homophobie, fraude...).

Il s'agit aussi d'ouvrir une réflexion sur nos outils de préventions des risques psycho-sociaux dans le syndicat, de gestion des conflits et de médiation (motion concernant les statuts et la création à terme d'une commission de résolution des conflits).