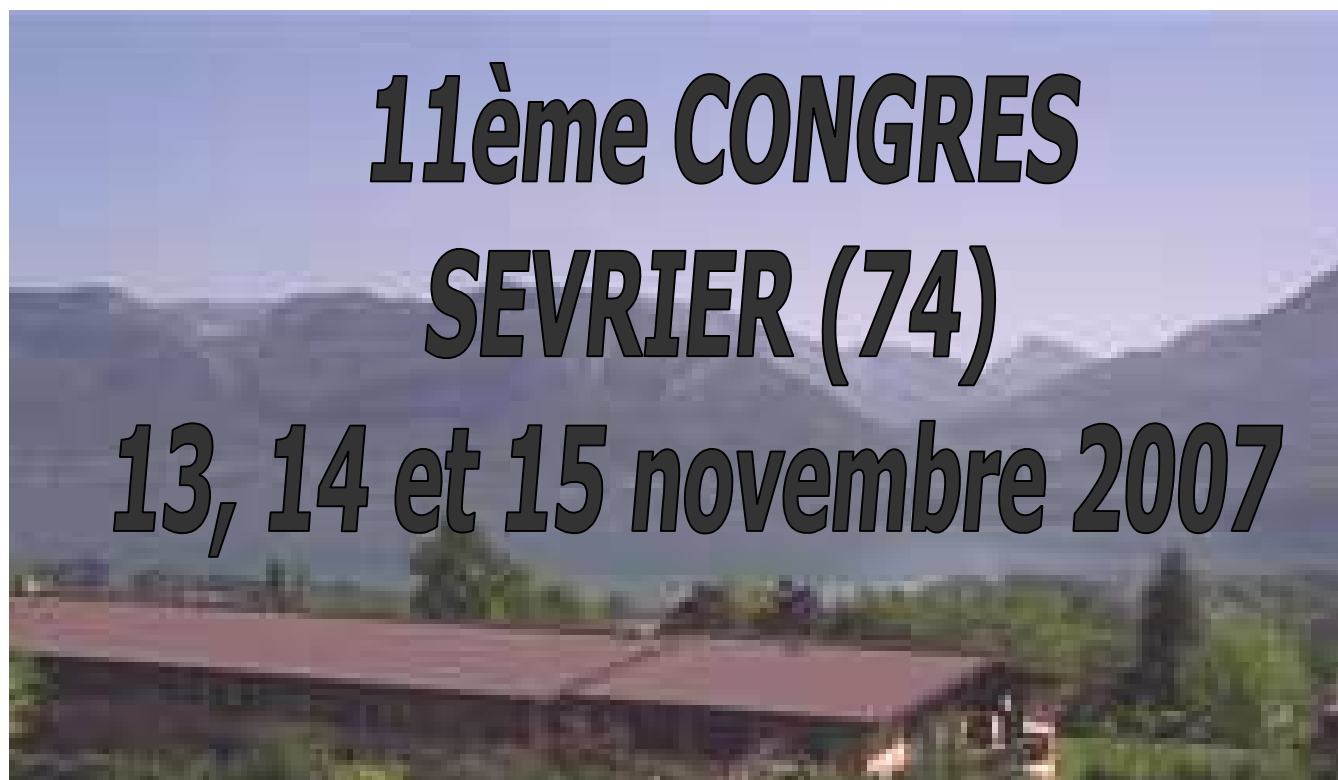


SYGMA FSU



RAPPORT D'ORIENTATIONS

Vote des adhérents préalable à la réunion en congrès :

Participation au vote : 52,6% des adhérents
Pour les orientations : 100% des suffrages exprimés,
Abstention : 1,5%

Vote en congrès du rapport d'orientations amendé :

73,9% des mandats représentés
Pour le rapport d'orientations amendé : 100% des suffrages exprimés
Suffrages non exprimés : 18,4% des mandats représentés

Nos priorités revendicatives

GENERALITES

Une répartition plus juste des richesses, par le rééquilibrage salaires/profits, est nécessaire pour lutter contre le chômage, réduire les inégalités, financer la protection sociale. Il doit y avoir à la fois modification de la répartition entre salaires et profits, et plus grande redistribution.

La part des richesses distribuées sous forme de salaires, immédiat et différé, doit augmenter. Les gains de productivité doivent être intégralement distribués en masse salariale, sous forme d'emplois ou en salaires, immédiat et différé. Les cotisations patronales en matière de protection sociale ne doivent pas être baissées, au contraire il faut revenir sur les exonérations accordées.

La redistribution passe par une réforme de la fiscalité (arrêt de la défiscalisation des hauts revenus, suppression du bouclier fiscal, augmentation de la part des impôts directs et baisse de la TVA et des autres impôts indirects, taxation des revenus non salariaux et les flux financiers, réforme de la fiscalité des entreprises en la basant sur la valeur ajoutée, en pénalisant les activités polluantes, et non sur la seule masse salariale), et d'une réelle lutte contre la fraude et l'évasion fiscale, et contre les mafias et "l'économie souterraine".

Les services publics jouent un grand rôle en terme de redistribution des richesses. Au contraire de la logique libérale de privatisation et de rentabilité, les services publics doivent être développés notamment pour faire face aux besoins considérés comme non solvables par l'économie libérale. Ils doivent échapper à toute logique de rentabilité financière, cela n'excluant pas des améliorations nécessaires dans leur fonctionnement.

Nous appuyons le développement de l'économie solidaire qui doit aboutir à la création de centaines de milliers d'emplois tout secteur confondu, redonnant la priorité aux échanges et au lien social.

Nous soutenons les initiatives qui visent à diversifier les modes d'expression de l'économie réelle en cherchant à modifier le rapport au temps et à l'argent, tous créateurs d'un nouveau type d'emplois dépassant le rapport au salariat : banques solidaires, banques du troc, banques du temps, systèmes d'échange locaux.

L'EMPLOI

Au plan général :

- ⇒ Pour vivre dans une société plus juste et plus égalitaire, l'emploi doit être garanti pour tous. Le chômage est la source de toutes les exclusions et de tous les chantages dont sont victimes les salariés, permettant aux patrons et actionnaires d'exiger toujours plus de la main d'œuvre, toujours plus de rendement et de flexibilité. Ceux qui sont au chômage n'ont pas accès aux richesses, ceux qui ont un emploi hésitent à revendiquer une meilleure répartition de la richesse.
- ⇒ L'accès aux richesses produites doit être garanti en donnant un emploi à tous en réduisant massivement la durée du temps de travail. Travailler moins c'est depuis le 19ème siècle un combat des salariés pour vivre mieux, mais c'est aussi un outil important pour lutter contre le chômage, l'exclusion et la précarité. La mise en œuvre des 35 heures a permis la création de milliers d'emplois, mais pas à la hauteur des besoins et des espérances, car souvent ils se sont traduits en emplois précaires et peu rémunérés. Dans la fonction publique d'Etat, il n'y a eu aucune création d'emplois statutaires, sauf exceptions dans quelques secteurs (SV au MAP).
- ⇒ De plus, les patrons ont bien souvent détourné à leur profit les modalités d'application de la RTT. Ils en ont profité pour bloquer les salaires et réduire le pouvoir d'achat (baisse non compensée des heures supplémentaires payées), pour mettre en place une flexibilité accrue. Beaucoup de travailleurs sont mécontents car ils ne maîtrisent plus leur durée hebdomadaire de travail et qu'ils ont perdu du pouvoir d'achat.
- ⇒ L'objectif permanent du patronat c'est de réduire le coût de travail payé aux salariés, de supprimer le financement patronal de la protection sociale (la part de salaire différé), d'individualiser la situation de chaque salarié, y compris en avançant l'idée d'un « contrat » entre chaque salarié et l'employeur en matière de temps de travail notamment, d'augmenter la flexibilité. Il cherche à imposer ces dégradations en mettant les salariés le dos au mur, avec menaces de suppressions d'emplois, de délocalisations d'entreprises, etc.
- ⇒ C'est dans cette optique que le patronat et le gouvernement voudraient imposer une augmentation du temps de travail avec le slogan « travailler plus pour gagner plus ». Cela va se traduire demain par l'absence

d'augmentation collective des salaires de base tout en diminuant de fait le coût pour l'employeur des heures supplémentaires, et en reportant les cotisations sociales sur la collectivité. En outre, ces heures supplémentaires vont aggraver l'individualisation des situations et se traduire par de nouveaux moyens de pression et de mise en concurrence des salariés entre eux. Enfin, ce projet tend à conditionner les augmentations de masse salariale à l'augmentation de la production et du PIB. Le SYGMA-FSU se prononce résolument contre ce projet et s'engagera dans les luttes collectives des salariés.

⇒ L'emploi, qui est un des vecteurs essentiels de la répartition de la richesse et par conséquent de la justice sociale, est attaqué quoiqu'il n'y paraisse par le gouvernement qui prône une politique ultra libérale et aboutit à de plus en plus d'injustice.

Nos revendications générales ...

⇒ Le SYGMA-FSU continue à porter la revendication de lutte contre le chômage et de plein emploi, qui doit être une revendication prioritaire du syndicalisme.

⇒ Moratoire sur les licenciements. En particulier, les plans de licenciements des entreprises qui dégagent des profits ou qui ont bénéficié de subventions publiques pour s'installer ou pour s'équiper doivent être interdits. Nous revendiquons le rétablissement de l'autorisation administrative de licenciement.

⇒ Remise en cause des mesures de flexibilité, du recours au travail à temps incomplet (temps partiel subi), aux ruptures dans la journée de travail (cf. entreprises de distribution).

⇒ Refus de la remise en cause du Contrat à Durée Indéterminée (CDI), abandon du CNE.

⇒ Retour aux 1600 heures annuelles maximum.

⇒ Réduction du temps de travail hebdomadaire à 32 heures, par exemple sous la forme de la semaine de 4 jours, avec les créations d'emplois correspondantes et sans perte de salaire.

⇒ Non-cumul emploi-retraite.

⇒ Défense du Code du Travail. L'articulation des niveaux de décision et de négociation doit être revue, au bénéfice, dans l'ordre, de la Loi, des accords interprofessionnels, des accords de branche, des conventions collectives, puis des accords d'entreprises. La loi Fillon permettant de déroger aux accords collectifs doit être abrogée.

⇒ Dans la Fonction Publique, comme dans le privé, l'augmentation du temps de travail a déjà commencé, avec le passage aux 1607 heures annuelles, pour soi-disant financer la prise en charge collective des dépenses liées aux situations de dépendance. L'application du « travailler plus pour gagner plus » est à mettre en relation avec la volonté de réduction de la masse salariale et des effectifs. Il y aura donc concurrence entre les évolutions collectives de salaire et le paiement d'heures supplémentaires, imposées par des chefs de service en butte aux insuffisances d'effectifs.

⇒ L'enjeu aujourd'hui est de combattre conjointement pour l'augmentation des salaires, pour la création d'emplois, contre la précarité, contre la flexibilité, qui bien souvent réduit les effets qu'aurait dû avoir la RTT, contre l'individualisation des situations, et pour améliorer toujours les conditions d'application de la RTT.

⇒ Maintien et développement des prérogatives de l'inspection du travail, avec le regroupement au sein du ministère du Travail (Travail, Agriculture, Transports). Des moyens supplémentaires pour les services d'inspection du travail, en particulier pour le contrôle du travail précaire et du travail saisonnier, et pour permettre d'assurer la sécurité des contrôleurs.

⇒ Mise en place d'un observatoire de l'emploi, indépendant du gouvernement, du patronat et des actionnaires, qui mesure les effets des politiques d'emploi, arrêt des radiations et de l'exclusion de milliers de chômeurs des données statistiques.

⇒ Pour les chômeurs, précaires, étudiants sans ressources suffisantes,

- Des mesures d'urgence :
 - soins gratuits,
 - transports gratuits,
 - gratuité des frais liés à la recherche d'emplois,
 - droit au logement.
- Remise en cause du PARE, des conditions dégradées d'indemnisation du chômage (convention UNEDIC), des modalités d'indemnisation des intermittents du spectacle. Chaque chômeur doit bénéficier d'un revenu de remplacement correct.
- Refondation du service public de l'emploi, avec élargissement des missions et réorientation de l'ANPE au bénéfice des chômeurs et non des employeurs, en opposition des propositions du rapport Marimbert. Refus de la fusion ANPE-

ASSEDIC, refus de l'externalisation du service public de l'emploi.

- Reconnaissance des organisations de chômeurs et le droit à leur représentation dans les instances qui les concernent (UNEDIC, ASSEDIC, ANPE).
- Nous demandons que les administrations participent à la réinsertion professionnelle des exclus du travail. Nous devons insister sur le fait

que les personnes en « réinsertion professionnelle » dans les services de l'État n'ont pas pour fonction de remplacer des fonctionnaires en nombre insuffisant. Nous exigeons un contrôle des organisations syndicales et des associations de chômeurs sur ces programmes.

Et pour l'égalité femmes-hommes

- ⇒ respect du principe « à travail égal, salaire égal », les mêmes possibilités d'évolution de carrières, même en cas de temps partiel, reconnaissance des qualifications et augmentation des salaires en conséquence.
- ⇒ création de crèches, de garderies, d'écoles maternelles, de repas collectifs, de colonies en nombre suffisant pour laisser aux parents un espace de liberté
- ⇒ respect du principe de parité dans tous les domaines de la vie publique, politique, syndicale et associative

Et dans la Fonction Publique, au Ministère chargé de l'Agriculture et dans ses établissements

- ⇒ Création d'emplois de titulaires dans la Fonction Publique d'Etat et ouverture des recrutements pour :
 - pouvoir exercer toutes les missions du service public, dans de bonnes conditions pour tous, salariés comme usagers ;
 - répondre aux besoins nouveaux de la société en matière de service public (environnement, sécurité alimentaire, contrôle de l'utilisation des fonds publics, contrôle des délégations de service public, ...)
 - compenser la réduction du temps de travail, les temps partiels et les décharges d'activité ;
 - permettre la déprécarisation totale, avec la titularisation de tous les personnels en situation de précarité ;
 - améliorer les conditions de travail ;
 - permettre le renouvellement des générations ;
 - améliorer la promotion interne.
- ⇒ Au ministère de l'Agriculture, arrêt des politiques de non-remplacement des départs en retraite, augmentation des recrutements et embauches, dans toutes les catégories de personnel. Un renforcement général des services en personnels administratifs de tout niveau (C, B, A) est nécessaire, ainsi qu'en personnel d'entretien (refus de la privatisation des tâches correspondantes). Sur la base de notre estimation de 4000 emplois en plus nécessaires au 01/01/2004, compte-tenu des départs non remplacés et du développement de missions, ce sont plus de 5000 emplois qui sont nécessaires fin 2007 (AC et SD).
- ⇒ Arrêt des suppressions de postes budgétaires, du recours aux emplois précaires et aux crédits de vacation.
- ⇒ Nous demandons l'ouverture d'un nouveau plan de titularisation, pour tous les contractuels, avec un nombre de postes budgétaires ouverts au moins égal aux personnels non-titulaires, avec reconnaissance des qualifications acquises.
- ⇒ Pour tous les non-titulaires titularisés, les reclassements doivent être révisés en prenant en compte les anciennetés en tant que non-titulaires et les qualifications acquises.
- ⇒ Dans l'attente, nous exigeons le renouvellement systématique des contrats dès lors que l'agent non-titulaire en CDD a atteint 6 ans dans le service public, et donc la transformation automatique en CDI.
- ⇒ Le SYGMA agira pour que les droits des précaires soient respectés et améliorés (droits réglementaires, indemnisation du chômage, ...), en particulier contre les discriminations à l'embauche (droits aux ARE), contre la segmentation des contrats, etc.
- ⇒ Toujours dans l'attente de la titularisation, nous demandons le regroupement des contractuels sur le statut unique (allant de la catégorie C à la catégorie A) avec des possibilités de déroulement de carrière et avec application des améliorations indiciaires obtenues pour les titulaires de niveau équivalent. Ces personnels doivent pouvoir jouir de l'ensemble des droits des fonctionnaires (mobilité, formation permanente, action sociale).

⇒ Remise en cause des « plans de gestion des effectifs » et du rôle de répartiteur de la pénurie des IGIR ou IG VIR. Les besoins en emploi et leur niveau de qualification doivent être définis dans chaque structure, en fonction des besoins de service public et des attentes des usagers, après négociation avec les syndicats et avis du CTP ; la totalité des postes qui deviennent vacants doivent être ouverts à la mobilité. Le SYGMA-FSU réaffirme sa demande de création de CAP inter-corps pour les mutations sur des postes ouverts à plusieurs corps ou catégories d'agents, d'autant plus que la création des DDEA amène maintenant à rajouter les arbitrages Agriculture - Equipement.

⇒ Pour l'application de la RTT, notre action syndicale et la mobilisation des personnels ont permis de satisfaire une partie de nos revendications. Nous continuons à revendiquer une réduction au-delà de la RTT obtenue dans les différents secteurs, en particulier dans les services d'inspection sanitaire en abattoirs, avec des conditions d'application renégociées, l'application immédiate des engagements du Ministre en matière d'harmonisation des régimes indemnitaires, la gestion de tous les jours RTT comme des jours de congés, la reconnaissance des droits antérieurs à la RTT en matière d'autorisations d'absence. Nous devons également œuvrer pour ne pas voir une dégradation des conditions d'application de la RTT.

Statut des agents des Offices (Offices, AUP et INOQ) et du CNASEA

⇒ Les agents des offices et du CNASEA doivent être « fonctionnarisés ».

⇒ Les agents des offices et du CNASEA doivent bénéficier automatiquement et sans délai des améliorations de grilles et de déroulement de carrière obtenues collectivement dans la Fonction Publique de l'Etat.

⇒ Leur accueil dans les services des ministères ou dans d'autres établissements doit permettre le maintien des prérogatives de leur statut (déroulements de carrière, droits sociaux, ...) dans l'emploi d'accueil, et garantir le maintien de leur déroulement de carrière dans leur emploi d'origine, à l'égal de la double carrière du détachement. Nous condamnons les pressions exercées à l'encontre des agents des offices qui visent à les pousser à l'abandon de leur statut quand ils sont accueillis dans les services du ministère. En particulier pour les agents mis à disposition (MAD), de nombreuses revendications demeurent insatisfaites. Nos principales exigences concernent :

- L'intégration des agents en MAD qui le souhaitent au sein des structures d'accueil à des conditions satisfaisantes (rémunérations, retraite...)
- L'accès aux mutations géographiques et fonctionnelles
- L'attribution des prestations sociales communes à tous les agents publics (indemnité de déménagement, aides aux vacances...) et l'accès aux œuvres sociales, l'attribution des mesures de

départ aux MAD qui en sont toujours injustement privés (CNASEA)

- L'égalité des chances aux concours de l'établissement d'origine (CNASEA, Offices)
- Le maintien d'un service gestionnaire conséquent dans l'établissement d'origine pour assurer un suivi personnalisé (plus de 210 agents au CNASEA, dispersion dans de nombreux organismes d'accueil)
- L'établissement par les directions d'un recensement exhaustif de la population des MAD afin d'apprécier à l'aide d'éléments pertinents (age, ancienneté, fonction, rémunération...) la pérennité et la qualité des avens professionnels, les possibilités d'intégrer à des conditions satisfaisantes la structure d'accueil
- Au CNASEA, la réunion régulière du comité de suivi des personnels mis à disposition, dans une composition s'inscrivant dans la continuité du comité de suivi des reclassements pour traiter sérieusement des problèmes rencontrés par les MAD

⇒ Les agents contractuels à durée déterminée doivent automatiquement être intégrés comme « titulaires » dès lors qu'ils ont atteint une durée d'engagement de 6 ans.

⇒ L'attribution d'une prime de fonction conforme aux propositions des organismes d'accueil dans le respect des règles statutaires (amplitude, plancher) et non contingentée arbitrairement par les directions d'origine.