

Profession de foi et orientations proposés par les candidats de la liste portée par l'équipe du BN sortant

Nos engagements

La liste qui est proposée à vos suffrages a pour objectif de poursuivre, dans la continuité du précédent mandat, le travail de rénovation du SNAC-FSU, pour en faire un outil syndical adapté aux rapides évolutions que nous connaissons.

Cette liste est représentative des différents champs de syndicalisation.

Dans une société qui subit de plein fouet une offensive sans précédent en matière de régression sociale, de démantèlement des services publics, qui traverse un recul des valeurs collectives fondées sur le progrès et la solidarité, où se développent la précarité et les inégalités, l'action collective et l'engagement syndical sont plus que jamais indispensables.

Dans le domaine de la culture, le SNAC-FSU constitue un outil syndical utile qu'il convient de préserver, développer et rendre plus efficace, ou de transformer. Nous devons faire en sorte qu'il continue d'offrir cette tribune permettant de défendre les personnels, combattre en faveur d'une certaine conception du service public de la culture, aujourd'hui mise à mal, et exprimer les valeurs dont la FSU est porteuse.

Malgré le rythme forcené des réformes qui contraint les syndicats à travailler dans l'urgence sur de multiples fronts, dans des calendriers tendus, le BN sortant a tenu ses engagements de faire entendre sa voix dans les différentes instances.

Poursuivre l'amélioration du fonctionnement du SNAC

Conformément aux statuts, nous continuerons à réunir le bureau national au moins une fois par mois, et à toujours rendre compte de ses travaux par les compte-rendus diffusés à l'ensemble des adhérents.

Nous nous engageons à réunir une fois par semaine un secrétariat composé au moins du secrétaire général, du trésorier, de membres disponibles du bureau ou de toute autre personne sollicitée en fonction de l'actualité pour prendre les initiatives nécessaires. Il en sera rendu compte au bureau national et donc aux adhérents par le biais des compte-rendus de séance.

Un syndicat, c'est d'abord la défense des intérêts matériels et moraux de tous les agents, quelle que soit leur situation statutaire ou catégorielle. L'une des forces du snac est précisément de ne pas être un syndicat catégoriel.

Notre capacité d'agir est fonction de la présence de camarades sur les lieux de travail, ou d'élus dans les instances paritaires.

Pour progresser dans ce domaine, il faut développer notre présence au sein des établissements et se mettre en capacité de prendre ou reprendre pied dans les commissions paritaires,

Le BN sortant a intensifié sa participation aux instances fédérales nationales, régionales et départementales, ainsi qu'aux groupes de travail, Secteur public, élections territoriales, etc, de la FSU. L'ancrage dans ce réseau fédéral nous est indispensable dans le cadre des réformes qui touchent actuellement la Fonction publique et ses établissements.

Les mutations et les « réformes » auxquelles nous sommes affrontés sont nombreuses et complexes, les sujets abordés très diversifiés. Parce que nous devons, pour être efficaces, être capables de développer les analyses les plus pertinentes possibles, nous nous engageons à poursuivre, dans la ligne des deux mandats précédents, le travail indispensable à la connaissance approfondie des dossiers, sans laquelle nous ne serons ni crédibles ni en capacité d'agir ou de réagir. Pour cela, nous devons renforcer les structures internes du snac définies par les statuts, comme les secteurs nationaux. Il faut que le congrès de décembre permette éventuellement de redéfinir ceux dont les contours mériteraient d'être revus. Rappelons que, selon le principe d'autonomie inscrit dans les statuts, les secteurs nationaux prennent en charge leur domaine de compétence. Ils trouvent auprès du bureau national (et de la permanence) le soutien et l'aide logistique nécessaires à leur action. Il faut aussi développer et argumenter nos revendications, notamment dans les domaines où elles sont insuffisamment définies : c'est là le travail du congrès, sur la base des orientations données par le congrès de 2005, et suivant celles que nous définissons ici, si elles rencontrent l'approbation des adhérents.

Parce que bon nombre de dossiers sont « transversaux », nous voulons mettre en place des commissions chargées de suivre des dossiers bien précis et d'en assurer un suivi efficace. Ainsi en est-il des dossiers « GPEEC » (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences), de la réforme des statuts de la fonction publique.

Il est indispensable de constituer une commission « établissements publics », ce qui était l'un des engagements du précédent bureau, non concrétisé : les EP offrent une grande variété de statuts, y compris des personnels, et les modes de financement sont tout aussi diversifiés. L'objet de cette commission serait de travailler sur les statuts et les statuts des personnels, et de dégager les axes de revendications communes. Les récentes réformes ont montré l'urgence d'approfondir travailler ces questions.

Les sections locales et les sections d'établissements sont les structures de base chargées de prendre en charge la vie syndicale locale et suivre les dossiers de leur ressort. Le passage à la LOLF et les réformes de l'Etat (RGPP) confèrent aux représentants syndicaux des services déconcentrés un rôle de plus en plus important, analogue à celui que connaissent déjà les camarades travaillant dans les établissements publics. Il est donc indispensable de formaliser nos sections locales. Il faut aussi qu'elles participent à la vie du snac en informant de leur vie locale, en adressant les compte-rendus syndicaux des CTP à la permanence, qu'ils puissent si elles le souhaitent être diffusés dans le réseau du snac.

Symétriquement, il faut que le syndicat joue pleinement son rôle, qui est d'animer son réseau.

Nous prenons l'engagement de réunir plus fréquemment les conseils syndicaux, afin qu'ils délibèrent plus régulièrement sur l'activité du syndicat entre les congrès. Nous nous efforcerons aussi de réunir au moins une fois par an les élus en CAP et les représentants en CTP, pour confronter les pratiques et coordonner les actions éventuelles. Le BN sortant a remis en place des formations syndicales pour les adhérents ; nous comptons poursuivre et accentuer cette action en proposant des stages internes et fédéraux.

Nous nous engageons à améliorer nos réseaux de diffusion par messagerie, mais aussi à trouver le moyen de toucher plus efficacement ceux qui n'ont pas d'accès à la messagerie ou ceux qui se trouvent hors du réseau@culture.fr, dans les établissements publics.

La parution d'Inter culture a été plutôt laborieuse durant ce mandat : nous souhaitons et pouvons évidemment mieux faire. Le congrès devra débattre de ces questions de communication.

Le BN sortant a créé le site Web du SNAC (<http://snac.fsu.fr>) ; nous nous engageons à le faire vivre plus intensément avec la participation des adhérents.

Les rôles respectifs de la permanence, du bureau national, du secrétariat, des secteurs ont besoin

d'être améliorés et clarifiés.

Le snac a besoin d'une permanence accessible à tout instant afin de recevoir et répercuter l'information, mobiliser les moyens et les compétences nécessaires, assurer une veille juridique, être apte à répondre sans délai et efficacement aux demandes, ou apte à orienter vers un interlocuteur susceptible de répondre ou d'aider ou vers la personne en charge du dossier. Elle doit aussi contribuer à centraliser et synthétiser les actions locales du snac, les travaux des CTP et CAP, et être en mesure d'en faire un bilan annuel à présenter et mettre au débat lors de conseils syndicaux.

A bien des égards, la permanence du snac s'est améliorée en ce sens,

Pour réformer le syndicat en profondeur, nous pensons qu'il faut que le snac-fsu adopte et mette en pratique les principes suivants :

Selon les statuts, c'est le bureau national qui est l'organe directeur du syndicat, responsable devant le conseil syndical. Donc le bureau est l'organe "législatif", la permanence en est l'exécutif. Pour le bien du syndicat et son fonctionnement démocratique, ils ne doivent pas se confondre. Cela a été le choix du BN sortant, et c'est un engagement de cette liste.

Les décharges accordées pour les besoins du travail syndical de la permanence du SNAC doivent être limitées dans le temps, leur répartition sera une décision annuelle du bureau national.

L'idéal serait aussi de limiter les décharges à temps plein, pour ne pas perdre pied avec la réalité du monde du travail, pour permettre la répartition des décharges sur un plus grand nombre de personnes et ainsi additionner les compétences, gage d'efficacité.

Orientations

Les évolutions et les réformes ont énormément modifié ou vont encore modifier (outre nos missions!) notre environnement de travail, les conditions statutaires et le contexte syndical. Ainsi, l'organisation du Ministère en "tripode" (administration centrale/opérateurs/services déconcentrés), qui était une sorte d'anomalie, est approuvée dans le cadre de la réforme de l'Etat : les établissements publics correspondent bien à l'idée que semble se faire le gouvernement d'une nouvelle fonction publique resserrée autour de fonctions "régaliennes", la partie opérationnelle étant assurée par des structures plus ou moins autonomes, agences ou établissements publics, dont l'action est encadrée par des "contrats annuels de performance". Et sommés, pour se développer, d'augmenter leur part de ressources propres.

Les établissements publics du ministère sont passés de 38 en 1995 à près de 80 aujourd'hui, au sein desquels le recrutement sur contrats d'établissements est de plus en plus fréquent, et les plus gros des établissements se voient confier, avec les délégations de gestion des personnels, une latitude de plus en plus grande.

Les agents travaillant au sein d'un établissement public sont largement plus nombreux que ceux travaillant dans un cadre d'administration classique, et les contractuels désormais plus nombreux que les agents statutaires : on évolue à très grande vitesse vers un autre mode de service public, où l'emploi statutaire de type fonctionnaire ne sera plus la norme, mais l'exception, et où les administrations classiques transfèrent à des structures de plus en plus autonomes les missions dont elles étaient chargées, notamment les missions « opérationnelles », tout en allant vers une externalisation croissante, comme on le constate dans le domaine de l'accueil, de la surveillance et dans certaines des fonctions support.

Ces évolutions structurelles s'accompagnent d'une réelle transformation du terrain syndical. Ainsi, chaque nouvel établissement est doté de ses propres structures paritaires, CTP et CCP (= CAP des contractuels au sein d'un établissement) et parallèlement, les réformes des administrations centrales vont sans doute réduire le nombre de CTP en fonction de la nouvelle géographie des

services (par exemple : un seul CTP pour la grande direction regroupant DAF, DMF, DAPA? On le saura sous peu).

Dans de telles conditions, l'engagement syndical est une nécessité. Mais l'avenir, la place et l'efficacité de toute organisation syndicale dépend entre autres de sa capacité à agir dans ces nouveaux contextes.

Les négociations en cours sur le "dialogue social" dans la Fonction publique vont modifier le paysage syndical. On a pu le constater ces mois derniers, au travers des annonces de fusion, au plan national, de l'UNSA et de la CGC.

La réforme du Ministère, avec réduction probable du nombre des instances paritaires d'une part, et d'autre part la réforme du dialogue social vont conduire à éliminer arithmétiquement les plus minoritaires des organisations syndicales.

Si l'on tente un bilan de la représentativité de la FSU d'après la consultation de 2007 (un peu au dessus de 9%) on constate qu'elle est significative dans les services déconcentrés ainsi qu'en administration centrale. L'implantation de la FSU est plus difficile dans les établissements publics. Toutefois, elle est présente dans divers établissements (BNF, BPI, CNC, Opéra, INRAP, Institut régional d'Art visuel de la Martinique, ...) ; le bureau élu devra élargir cette représentativité.

Lors du précédent renouvellement du bureau national, nous indiquions que le référendum de 2007 allait constituer une échéance importante pour l'avenir de notre syndicat, mettant en jeu le maintien ou la dissolution de notre organisation, car il nous semblait qu'en deçà d'un seuil de 10% de représentativité, son audience serait trop marginale. Nous avons en 2007 maintenu à peu près notre audience. Par delà le pourcentage de représentativité, notre capacité d'être informés et d'agir dépend entre autres de la présence de militants au sein des organismes paritaires : la prochaine échéance est donc de connaître le paysage de commissions paritaires qui émergera des réformes en cours. La suivante, durant le mandat à venir, sera la mesure de représentativité des organisations syndicales après réforme du « dialogue social ». C'est dès maintenant que nous devons préparer cette échéance, par une action militante plus visible, et par l'amélioration de notre vie syndicale, ou sa transformation.

*Nous voulons nous battre pour une toute autre conception du service public,
celle de l'utilité publique*

POUR LA DEFENSE INDIVIDUELLE DES DROITS DES AGENTS

POUR LA DEFENSE DU SERVICE PUBLIC

POUR LA SOLIDARITE SOCIALE

VOTEZ POUR LA LISTE DU BN SORTANT