



INTERNATIONALE DES SERVICES PUBLICS

La fédération syndicale internationale des travailleurs/euses des services publics

FRANÇAIS



La dimension sociale de la remunicipalisation :

TRAVAILLEURS ET SYNDICATS
DES SERVICES PUBLICS EN TRANSITION

La dimension sociale de la remunicipalisation :

TRAVAILLEURS ET SYNDICATS DES SERVICES PUBLICS EN TRANSITION

Par Daria Cibrario

La remunicipalisation des services publics implique et touche directement les travailleurs. Les syndicats représentent souvent des acteurs clés dans les campagnes visant à replacer en mains publiques des services municipaux gérés ou détenus par des opérateurs privés. En démontrant aux autorités locales, aux usagers des services et aux travailleurs le coût social et humain de la privatisation, les syndicats orientent souvent le discours en faveur de la récupération des services publics dans l'intérêt général. Les travailleurs jouent dès lors un rôle crucial dans les processus de remunicipalisation - à la fois comme moteur du changement et en tant qu'acteur collectif indispensable au fonctionnement de ces services en cours de transition. Cependant, les préoccupations et les situations spécifiques des employés et des syndicats impliqués dans les transitions du privé au public ne sont pas encore entièrement prises en compte.

La remunicipalisation est un processus complexe. Du fait de la diversité des réglementations locales et nationales, des paysages sociaux et politiques et des systèmes de relations industrielles, chaque cas présente des caractéristiques uniques et des défis particuliers. Ceux-ci peuvent notamment concerner le transfert de salaires et de droits (comme les fonds de pension), les congés, l'ancienneté, ou encore les différences au niveau des descriptions de postes et des perspectives d'évolution de carrière entre le secteur privé et le secteur public. Les transferts de personnel entre les secteurs peuvent être compliqués lorsque différentes législations et conventions collectives

s'appliquent, ou dans les cas où la loi est muette ou ambiguë à ce sujet. Il peut y avoir des obstacles juridiques, comme l'existence de règles obligeant les travailleurs à remporter un concours pour pouvoir exercer la même fonction dans le secteur public. Dans certains cas, les syndicats ne peuvent représenter les travailleurs que dans un seul secteur, public ou privé, et non dans les deux. Il est donc possible qu'ils perdent des membres au cours de la transition.

L'importance stratégique de la dimension sociale dans tout processus de remunicipalisation, ainsi que les impératifs relatifs aux droits humains qui les concernent, sont de plus en plus reconnus.¹ Cependant, les défis concrets, les récits des travailleurs et les leçons tirées de transitions privé-public achevées ou en cours, restent encore très peu étudiés et parfois mal compris. Alors que les cas de remunicipalisation se multiplient dans tous les secteurs et sur tous les continents, de nombreuses histoires de syndicats et de travailleurs du secteur public attendent encore d'être racontées.

Ce chapitre s'inscrit dans le cadre des efforts en cours déployés par l'Internationale des Services Publics (ISP) afin de mettre au jour l'expérience croissante des syndicats dans ce domaine, dans le but de jeter les bases d'une remunicipalisation réussie en évitant les pièges les plus courants.² Aux fins de cette publication, il met l'accent sur quelques-uns des multiples enjeux, défis et questions touchant les travailleurs, et qui restent généralement occultés dans un contexte de remunicipalisation. Il s'inspire largement des

informations tirées des entretiens menés par l'ISP avec des représentants syndicaux directement impliqués dans des cas de remunicipalisation.

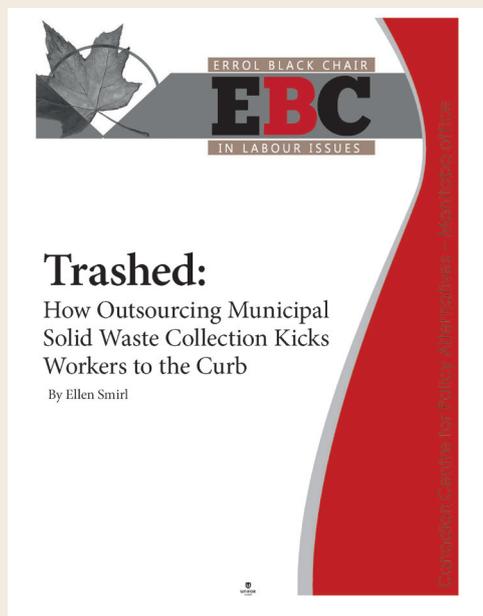
MOBILISER ET INFORMER POUR CONTRER LE DISCOURS PRO-PRIVATISATION

Les syndicats ont participé activement à l'élaboration et à la mise en œuvre de campagnes de remunicipalisation en conjuguant leurs forces avec des organisations de la société civile pour documenter et dévoiler les conséquences de la privatisation sur les personnes et les communautés, tout en promouvant une vision des services publics du futur orientée sur les citoyens et les usagers. De par leur présence sur les lieux de travail et au sein des

communautés, les syndicats sont historiquement très actifs dans la mobilisation de la base. Grâce à leurs compétences de syndicalisation, ils savent mobiliser leurs membres et utiliser l'action collective pour provoquer un changement de discours dans des milieux pro-privatisation.

Le recours à des centres de recherche réputés, au journalisme d'investigation, à des chercheurs universitaires et le recours à des auditions publiques participatives, ainsi que la documentation systématique des récits des travailleurs permettent aux syndicats d'exposer les dommages causés par la privatisation et d'informer le public et les autorités locales sur la réalité qui se cache derrière les apparences. À terme, ils aident ces acteurs à prendre des décisions éclairées pour l'avenir des services.

Cas n°1 — Dénoncer les abus à l'encontre des travailleurs des services privatisés de gestion des déchets à Winnipeg (Canada)



Pour plaider en faveur de l'internalisation des services municipaux de collecte des déchets de la ville de Winnipeg, qui avaient été privatisés treize ans plus tôt, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a collaboré avec le Centre canadien de politiques alternatives de la province de Manitoba afin de dénoncer la détérioration sévère de la qualité des services, ainsi que les abus dont étaient victimes les travailleurs dans les services privatisés. L'opérateur privé avait recruté des chauffeurs de camion pour la collecte des déchets en les poussant à accepter une situation de « faux indépendants » (salarier déguisé), leur faisant ainsi assumer les charges sociales et les risques associés. En parallèle, pour effectuer la collecte des déchets, ces chauffeurs employaient souvent une main-d'œuvre journalière, parfois rémunérée en espèces et facile à congédier, à laquelle ils imposaient des conditions de travail déplorables. Bien qu'ayant constaté une détérioration de la qualité des services, ni les citoyens, ni les usagers n'étaient au courant de cette situation.

L'étude intitulée [Trashed](#) (*À la poubelle, ou comment la sous-traitance de la collecte des déchets met les travailleurs à la rue*),³ fondée sur les témoignages de nombreux travailleurs, a dévoilé la précarité, les salaires

de misère, l'exploitation et les risques pour la santé et la sécurité auxquels ont été confrontés les employés municipaux des services privatisés de gestion des déchets de Winnipeg. Elle a également mis en lumière la ségrégation ethnique et sociale sous-jacente à cette exploitation : la plupart des travailleurs en sous-traitance étaient autochtones et/ou avaient un casier judiciaire et rencontraient des difficultés pour trouver un emploi de meilleure qualité. Cette publication a eu des retombées importantes, puisqu'elle a incité le Conseil municipal de Winnipeg à réagir et a présenté des arguments percutants en faveur de la remunicipalisation des services de collecte de déchets de la ville.⁴



«Enquête populaire australienne» : un parent témoigne devant le comité d'enquête des conséquences de la privatisation des soins aux personnes âgées et handicapées et des soins à domicile sur les logements sociaux et les foyers.
Source : Enquête populaire australienne sur la privatisation

Cas n°2 — Enquête populaire australienne sur la privatisation

En 2016, alors que se profilait la menace d'une nouvelle vague de privatisations des services publics australiens par le gouvernement conservateur de l'époque, les syndicats du secteur public ont fait cause commune avec des organisations de la société civile pour lancer l'« **Enquête populaire australienne sur la privatisation** » : une évaluation participative, transparente, citoyenne et démocratique, portant sur les conséquences de vingt années de privatisation sur les personnes et les communautés. Les syndicats et leurs alliés dans la société civile ont contacté trois chercheurs indépendants et réputés. Ensemble, ils ont lancé une consultation publique qui a été menée pendant 18 mois dans toute l'Australie.

Les syndicats et les organisations de la société civile ont mobilisé la population grâce à des appels téléphoniques, des tracts et l'utilisation des réseaux sociaux pour encourager la participation des communautés, en ayant recours aux mêmes techniques que celles appliquées au cours de campagnes politiques et de recrutement syndical de proximité. Les personnes désireuses de participer et de s'exprimer lors des débats publics pouvaient s'inscrire sur le site web et sur place. Cette enquête a permis d'établir une vision participative d'une nouvelle génération de services publics pour les Australiens. Elle a apporté de solides preuves sur la façon dont la privatisation a nui à la vie des usagers, des travailleurs des services et de communautés entières, comme dans le cas des services pour enfants handicapés, de l'enseignement et de la formation professionnelle, des soins de santé, ainsi que de la production et la distribution d'énergie. L'enquête a brisé le dogme néolibéral dominant pro-privatisation, établissant ainsi un contexte plus favorable à la reprise en mains publiques de la gestion et de la propriété des services publics en Australie.⁵

MAINTENIR UNE COHÉSION, SURMONTER LA FRAGMENTATION DES SYNDICATS

Les syndicats ne sont pas des entités monolithiques et l'issue de la remunicipalisation dépend de nombreux facteurs. En fonction des systèmes de relations industrielles existant sur un lieu de travail, l'affiliation syndicale peut être répartie entre plusieurs syndicats, parfois concurrents. Il

est également possible que différentes sections syndicales coexistent sur un même lieu de travail lorsqu'un service public regroupe plusieurs activités. Dans les services qui ne sont que partiellement concernés par la privatisation et la sous-traitance, l'adhésion peut transcender les statuts

public et privé. Les travailleurs peuvent être couverts par différentes conventions collectives et dispositions, et certains peuvent ne pas être syndiqués ou se retrouver exclus de la couverture des conventions collectives, à l'instar des travailleurs temporaires ou intérimaires dans certaines juridictions.

Les différentes cultures d'établissement, ainsi que les conditions de travail et les avantages propres aux entreprises privées, peuvent influencer la façon dont les travailleurs perçoivent la remunicipalisation. Dans certains pays, le passage du privé au public peut être accueilli favorablement et s'accompagner d'une amélioration significative des conditions de travail ainsi que d'un renforcement de la protection de l'emploi et d'un meilleur statut. Dans d'autres pays, il peut au contraire être perçu négativement puisqu'il représente un risque de perte de statut, de baisse de salaire et

de détérioration des conditions. Les entreprises privées qui risquent de perdre des contrats lucratifs et prestigieux exerceront des pressions en vue d'influencer le processus politique et les travailleurs. Ces configurations complexes sont susceptibles de faire naître des divisions entre les travailleurs et les syndicats au sein d'un même lieu de travail et entre les différentes sections d'une même organisation syndicale.

Enfin, les syndicats ne partagent pas nécessairement les mêmes visions et positions politiques par rapport à la remunicipalisation : alors que certains peuvent prendre ouvertement position en sa faveur, d'autres peuvent considérer qu'il s'agit d'un choix politique individuel propre à chaque travailleur. Des divergences peuvent apparaître au niveau des intérêts, opinions et stratégies entre les travailleurs de la base et leurs syndicats.

ENCADRÉ 1 — Dans les coulisses de la remunicipalisation du service de l'eau de Paris : les défis de la fragmentation syndicale

Avant la remunicipalisation et la création de la régie publique unique Eau de Paris, les services de gestion de l'eau de la ville étaient composés de quatre entreprises : la SAGEP et le CRECEP⁶ (laboratoire d'analyse de l'eau) étaient sous contrôle public, tandis que les entreprises privées Eau et Force (une filiale de Suez) et Veolia assuraient la distribution de l'eau en vertu de contrats de concession de 25 ans conclus avec la Ville de Paris. Les affiliations syndicales étaient réparties sur quinze sections syndicales d'établissement différentes. La CGT, l'UNSA, la CFDT Interco, la FO et la CFE-CGC⁷ faisaient partie des organisations représentant la majorité des travailleurs. Ces syndicats présentaient des différences organisationnelles. La CGT était essentiellement présente sur les lieux de travail, à travers des syndicats d'établissement, et jouissait d'une certaine autonomie vis-à-vis de sa fédération nationale dans les négociations. De son côté, la CFDT Interco était organisée en syndicat sectoriel local (Syndicat des eaux d'Île-de-France) et traditionnellement sa fédération nationale l'accompagnait de plus près au cours des négociations qui dépassaient son périmètre d'intervention. Sur le plan politique, la CFDT Interco avait pris la position qu'un service public en délégation privée était acceptable à la condition que le contrôle de l'entité publique soit efficace. De son côté, la CGT était ouvertement en faveur de la restitution de l'approvisionnement et de la distribution d'eau à la propriété publique et souhaitait que les revenus non versés aux actionnaires soient réinvestis dans le service public.

Les deux fédérations ont soutenu les travailleurs tout au long de la transition. Cependant, nombreux d'entre eux étaient préoccupés par la remunicipalisation. Certains ne souhaitaient pas le transfert dans le giron public, ce qui s'explique en partie par le fait qu'à l'époque en France, les salaires et les conditions de travail au sein des services de gestion de l'eau étaient comparativement meilleurs dans les entreprises privées que dans le secteur public. La sécurité de l'emploi offerte par le secteur public ne constituait pas un argument suffisamment convaincant, étant donné que les travailleurs qui passent du secteur privé au secteur public relèvent d'un régime de droit privé hybride (régie publique) et ne jouissent pas pleinement du même niveau de sécurité de l'emploi que les fonctionnaires titularisés. Les différentes cultures d'établissement et l'attachement de certains employés à leurs entreprises ont également joué un rôle important. Les fédérations syndicales ont élaboré des supports pour informer les employés sur le processus de transition prévu par la loi française et sur le fonctionnement des services après leur placement en régie publique, afin de rassurer les travailleurs et de réduire l'incertitude quant à leur transition professionnelle.⁸

L'expérience a montré que, dans ces situations, il est primordial que les fédérations syndicales et les représentants locaux maintiennent une communication et un dialogue clairs et réguliers avec les travailleurs de la base au sujet des conséquences du processus de remunicipalisation. Les syndicats doivent également soutenir les travailleurs non syndiqués concernés par cette transition en prenant contact avec eux en amont de la remunicipalisation. Une communication proactive bilatérale et des activités de sensibilisation sont nécessaires pour assurer une cohésion optimale au sein du syndicat. Les fédérations syndicales nationales sont bien placées pour saisir toute la complexité de ces processus, mais les sections syndicales locales connaissent mieux l'organisation du lieu de travail. Les fédérations peuvent accroître les chances de succès de la transition en prêtant main-forte à leurs sections locales, notamment en leur fournissant des conseils stratégiques, des ressources, des services juridiques et de communication, et en se mettant en relation avec leurs délégués syndicaux, leurs adhérents, les pouvoirs publics et les médias.

L'ORGANISATION SYNDICALE PAR LE BIAIS LA REMUNICIPALISATION

Les milieux de travail du secteur public présentent traditionnellement des taux élevés de syndicalisation, alors que la privatisation entraîne souvent un affaiblissement, une fragmentation ou une disparition des syndicats, en raison de la perte d'emplois, de l'externalisation et de l'érosion des droits relatifs à la négociation collective.⁹ Avec la privatisation, les travailleurs peuvent être contraints d'adhérer à des syndicats différents, selon la législation du travail en vigueur et les démarcations entre les syndicats.

En privilégiant la qualité des services sur la rentabilité et en poursuivant des objectifs sociaux, la remunicipalisation peut représenter une opportunité pour les syndicats de recruter des membres, renforcer leur pouvoir de négociation et (r)établir une forte syndicalisation dans les services publics.

En vue de fidéliser leurs adhérents et saisir l'opportunité de croissance que présente une transition, les syndicats ont intérêt à adopter une stratégie de remunicipalisation comprenant un

volet organisationnel spécifique. Ceci est intimement lié au processus de dialogue et à l'approche orientée sur la cohésion syndicale évoqués précédemment, ainsi qu'à la négociation avec les pouvoirs publics d'une transition équitable pour tous les travailleurs concernés, qui fait l'objet de la section suivante.

Dans les systèmes de relations industrielles où la remunicipalisation implique un transfert de juridiction syndicale et un changement de convention collective en raison de la transition des travailleurs entre le secteur privé et le secteur public, certains syndicats peuvent perdre des membres. Dans de tels cas, des mécanismes de coopération, d'accords solidaires et de portabilité d'adhésion peuvent être envisagés comme moyen pour minimiser ou contrebalancer les effets néfastes et assurer la meilleure représentation syndicale possible pour les travailleurs transférés.

NÉGOCIER UNE TRANSITION ÉQUITABLE DU PRIVÉ AU PUBLIC POUR LES TRAVAILLEURS

Qu'il existe ou non un cadre juridique clair régissant le passage du secteur privé au secteur public, les syndicats doivent s'efforcer de négocier les conditions d'une telle transition avec les pouvoirs publics qui reprennent le contrôle du service. Cela ne va pas de soi, en particulier dans les pays où, dans le secteur public, les droits syndicaux sont limités ou restreints par la loi ou dans la pratique, ou lorsque les négociations avec les autorités locales ne sont pas autorisées ou pratiquées, malgré l'existence de conventions collectives au niveau national. Dans certains pays, les autorités territoriales ou les maires n'ont que peu de prise sur les ressources des services publics ou ne se voient pas comme des employeurs. Ils peuvent faire le choix politique d'encourager la remunicipalisation, mais sans nécessairement voir ou prendre des mesures en réponse aux répercussions du processus de transition sur les employés.

Négocier une transition équitable pour les travailleurs et leurs syndicats est dans l'intérêt de tous et constitue une étape fondamentale pour garantir le succès d'une remunicipalisation. Au lendemain d'une transition du privé au public, la priorité est d'assurer la continuité du service ou de (r)établir



Des délégués syndicaux de Fagforbundet prennent contact avec des travailleurs de Vereino pour les recruter, à l'approche de la remunicipalisation des services de gestion des déchets d'Oslo. Crédit photo : Fagforbundet

Cas n°3 — Le syndicat des employés municipaux norvégiens sensibilise et recrute le personnel avant le transfert

En 2017, alors que la ville d'Oslo s'apprêtait à remunicipaliser les services de gestion des déchets, le syndicat local (*Fagforbundet*) a constitué une équipe spécialisée et élaboré une stratégie pour recruter les travailleurs, dont beaucoup étaient sous contrat temporaire. L'équipe a dressé une liste détaillée de tous les travailleurs occupant des postes devant être remunicipalisés, et s'est assuré une visibilité locale en plaçant devant le lieu de travail des stands de représentants disponibles pendant les horaires des travailleurs. Les travailleurs de l'entreprise Vereino avaient ainsi la possibilité d'échanger avec eux, de poser des questions et d'adhérer au syndicat. Nombre d'employés de Vereino étaient des immigrants et il y avait des barrières linguistiques importantes. Le syndicat a donc engagé des interprètes et organisé des entretiens individuels en leur présence. Il a également préparé des tracts et des documents dans les langues parlées par les travailleurs afin de veiller à ce qu'ils soient informés de la situation et connaissent leurs droits. Cet effort de sensibilisation a également constitué une opportunité de les recruter : parmi les 170 travailleurs de Vereino, 80 ont adhéré au syndicat avant la remunicipalisation. Au moment de la faillite de l'entreprise et de la reprise du service par la Ville d'Oslo, le syndicat disposait déjà du pouvoir nécessaire pour négocier une nouvelle convention collective avec la municipalité.¹⁰

leur distribution. Il s'agit là d'une fenêtre de vulnérabilité, durant laquelle il est nécessaire de renverser toute perception selon laquelle le service remunicipalisé serait moins efficace que lorsqu'il était géré par un opérateur privé, et de maintenir un niveau élevé de soutien social jusqu'à la fin du processus. Par ailleurs, les travailleurs doivent bénéficier de conditions de travail décentes pour pouvoir fournir des services publics efficaces, et avoir leur mot à dire sur la gestion desdits services, étant donné qu'ils ont un point de vue privilégié sur leur fonctionnement ainsi que sur les besoins et attentes des usagers et des citoyens. Les travailleurs de première ligne sont généralement les mieux placés pour identifier les compétences, infrastructures et systèmes nécessaires ou manquants pour garantir une fourniture de services efficace.¹¹

Une transition sociale réussie requiert de l'attention, de la transparence et de l'équité, qui contribuent grandement à instaurer un climat de

confiance dès le moment où la fourniture des services est à nouveau assurée sous contrôle public. Par conséquent, si un processus complet de réembauche des employés s'avère nécessaire, tous les postes au sein du service remunicipalisé devraient être publiés comme vacants et les personnes qui exerçaient ces fonctions lorsque le service était privatisé doivent être considérées comme des candidats prioritaires.

Il est recommandé que les syndicats confèrent un mandat fort et unitaire à leurs représentants à la table des négociations, en vue de limiter la fragmentation syndicale, de concilier différents intérêts sur les lieux de travail et de garantir que les négociations avec les pouvoirs publics sont générales et efficaces.¹² Aucun travailleur en transition ne devrait être exclu de la protection accordée par une convention collective ni se trouver en situation de vide juridique, et tous les travailleurs devraient bénéficier d'un traitement équitable.¹³

ENCADRÉ 2 — Eau de Paris : le défi de négocier une transition équitable entre plusieurs entreprises

Avant leur regroupement au sein de l'entreprise publique Eau de Paris, les quatre sociétés proposaient des niveaux de rémunération, des conditions de travail et des avantages sociaux très différents. L'harmonisation de ces dispositions a nécessité la négociation ardue et de longue haleine de deux accords. Les discussions entre la Ville de Paris et les deux sociétés en gestion publique préexistantes, la SAGEP et le CRECEP, ont débuté en 2009. La Ville de Paris s'attendait à ce que les salariés des différentes entreprises soient intégrés au sein de la nouvelle entité publique du fait de la reprise d'activité. Elle avait toutefois sous-estimé l'ampleur du processus d'harmonisation et de négociation nécessaire pour assurer une transition équitable au profit de tous les employés. La réalisation de cet objectif a requis la participation de l'ensemble des organisations syndicales concernées aux négociations sur la transition des emplois avec les pouvoirs publics de la Ville. Une pétition lancée par la CGT en faveur de cette approche a ainsi recueilli plus de 500 signatures de travailleurs au sein de ces entreprises. Les négociations ont ensuite été ouvertes aux représentants syndicaux de Veolia et Eau et Force. En raison de la présence, autour de la table, de nombreux représentants et d'intérêts divergents, les discussions ont été tendues et complexes. Une des étapes fondamentales a consisté à cartographier les différentes descriptions de postes des quatre sociétés afin de créer un système de classification unifié (fiche de transposition) permettant d'identifier les postes équivalents — et établir une structure de rémunération unique pour Eau de Paris. L'accord d'harmonisation final, une réalisation collective majeure pour toutes les parties, a été signé en 2011. Après les élections syndicales de la même année, le nombre de syndicats a été réduit de 15 à 8.¹⁴

CONCLUSION : DES SERVICES PUBLICS POUR TOUS, Y COMPRIS LES TRAVAILLEURS

Les pouvoirs publics, les usagers de services publics, les citoyens et les organisations de la société civile en faveur de la remunicipalisation ont tout intérêt, dès le début de chaque campagne, à aborder les questions sociales et à instaurer un dialogue et une collaboration étroite avec les travailleurs des services concernés et leurs syndicats qui devra être maintenue tout au long des négociations. La garantie de l'équité de la transition professionnelle des travailleurs des services publics et le dialogue avec leurs représentants syndicaux élus devraient faire partie intégrante de toute campagne de remunicipalisation. La réalisation de cet objectif peut être déterminante pour la réussite ou l'échec globale d'une remunicipalisation.

La remunicipalisation offre également l'occasion de porter auprès de la société une vision innovante de services publics de qualité, participatifs, démocratiques et au service des citoyens et leurs communautés. Cette vision doit accorder une place aux travailleurs et à leurs syndicats. Dès lors que la remunicipalisation de services publics essentiels peut générer des flux de revenus réguliers, comme dans le cas des services de gestion de l'eau, elle offre une opportunité exceptionnelle pour s'appuyer sur la propriété publique pour ouvrir la voie à des pratiques innovantes de gestion du personnel et de participation des travailleurs tout en créant des emplois de qualité dans les communautés locales et en assurant l'accès de tous à des services publics de qualité.

À PROPOS DE L'AUTEURE

Daria Cibrario est Responsable chargée du secteur administrations locales et régionales et des multinationales à l'Internationale des services publics (ISP). Avant d'occuper ce poste, Daria a été Secrétaire politique du secteur alimentaire et des boissons à la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT) à Bruxelles et Responsable internationale du Secteur industrie agro-alimentaire à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA) à Genève. Elle est titulaire d'un master en politiques de l'économie mondiale délivré par la London School of Economics (LSE).

© Internationale des Services Publics

Avril 2020

© Photo de couverture CC BY-NC-ND 3.0 FR

Pierre-Henry Muller

Réservoirs d'eau de Paris Montsouris

Ce document correspond au chapitre 12 du livre de l'Institut Transnational "[The Future is Public](#)" publié en mai 2020.

1. Voir Kishimoto, S. et Petitjean, O. (2017) Reclaiming Public Services. How cities and citizens are turning back. Privatisation. Amsterdam : TNI. https://www.tni.org/files/publication-downloads/reclaiming_public_services.pdf.
2. L'ISP a tenu un atelier syndical mondial sur la remunicipalisation les 4 et 5 décembre 2018. <http://www.world-psi.org/fr/atelier-syndical-mondial-de-lisp-sur-la-remunicipalisation-geneve>
3. Smirl, E. (2018) Trashed: How Outsourcing Municipal Solid Waste Collection Kicks Workers to the Curb. EBC in Labour Issues, 6 février. Winnipeg, Canada : Canadian Centre for Policy Alternatives-Manitoba. <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Manitoba%20Office/2018/02/Trashed.pdf>
4. Entretien mené par l'auteure avec M. McLean, attaché de recherche, Syndicat canadien de la fonction publique, Bureau régional du Manitoba, Canada, 27 septembre 2018.
5. Entretien mené par l'auteure avec M. Whaites, Secrétaire sous-régional pour l'Océanie, ISP, 9 août 2018 ; Enquête du peuple australien sur la privatisation (2016) Taking back control. A community response to privatisation. <https://www.peoplesinquiry.org.au/report>
6. Société anonyme de gestion de l'eau de Paris et Centre de recherche, d'expertise et de contrôle des eaux de Paris, aujourd'hui Laboratoire de l'eau de Paris.
7. Confédération générale du travail, Union nationale des syndicats autonomes, Confédération française démocratique du travail intérieur et collectivités, Force ouvrière, Confédération française de l'encadrement.
8. Entretien mené par l'auteure avec B. Fasola, CFDT Interco, 6 septembre 2018 ; et avec R. Montbobier, CGT Eau de Paris, 12 juillet 2018.
9. Hall, D. (2015) Why public-private partnerships don't work. The many advantages of the public alternative. Greenwich, Royaume-Uni : PSIRU.
10. Entretien avec U. Bjerregaard Moe, Fagforbundet, par Kjetil Vevle, Fagforbundet et ISP, 5 septembre 2018. Voir également le chapitre 1 de ce document : «Norway : Bankruptcy sparks more than 100 cases of remunicipalisation».
11. Le Strat, A. (2015), « Une victoire face aux multinationales. Ma bataille pour l'eau de Paris », Les Petits Matins, p. 157.
12. Entretien de l'auteure avec R. Montbobier, CGT Eau de Paris, 12 juillet 2018.
13. Entretien de l'auteure avec B. Fasola, CFDT Interco, 6 septembre 2018.
14. Entretien de l'auteure avec R. Montbobier, CGT Eau de Paris, 12 juillet 2018 ; et avec B. Fasola, CFDT Interco, 6 septembre 2018.



**INTERNATIONALE
DES SERVICES PUBLICS**

La fédération syndicale internationale des travailleurs/euses des services publics

45 AVENUE VOLTAIRE, BP 9
01211 FERNEY-VOLTAIRE CEDEX
FRANCE

TEL: +33 4 50 40 64 64
COURRIEL: PSI@WORLD-PSI.ORG
WWW: PUBLICSERVICES.INTERNATIONAL

L'Internationale des Services Publics est une fédération syndicale internationale qui regroupe plus de 700 syndicats représentant 30 millions de travailleurs/euses dans 154 pays.

Nous faisons entendre leur voix auprès des Nations Unies, de l'OIT, de l'OMS et d'autres organisations régionales et mondiales. Nous défendons les droits syndicaux et du travail et luttons pour l'accès universel à des services publics de qualité.