

MAGAZINE

Service Public

fédération des services publics



Hors série

Mars 2015

Édité par la Fédération CGT des services publics
Prix : 1 €



SPÉCIAL CONGRÈS

PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION



fédération des services publics



11^e congrès Futuroscope (86) | 23 au 26 novembre 2015

SOMMAIRE

PARTIE 1

Face aux offensives du capital et de ses serviteurs, un syndicalisme CGT rassembleur et offensif
PAGE 3

PARTIE 2

L'urgence d'alternatives pour une autre répartition des richesses
PAGE 13

PARTIE 3

Quels outils pour une véritable qualité de vie syndicale ?
PAGE 38

Procès-verbaux de réunions préparatoires au 11^e congrès
PAGE 60

MENIONS LEGALES

PUBLICATION
DE LA FÉDÉRATION CGT
DES SERVICES PUBLICS

263, rue de Paris - Case 547
93515 MONTREUIL CEDEX
Tél. : 01 55 82 88 20
Fax : 01 48 51 98 20
Courriel : fdsp@cgt.fr
Site : www.spterritoriaux.cgt.fr

Commission paritaire
n° 1219 S 07102

ISSN n° 1148-2370

Directrice de publication :
Malika Dubost

Impression, routage :
RIVET PRESSE EDITION
24, rue Claude-Henri-Gorceix
87022 Limoges cedex
Tél. 05 55 04 49 50

Édito | par Baptiste TALBOT
Secrétaire général

11^e congrès fédéral : nos syndicats au cœur

Cher-e-s camarades,

Voici le projet de document d'orientation de notre 11^e congrès soumis à l'enrichissement par les syndicats.

Dans la continuité des 8^e, 9^e et 10^e congrès fédéraux, afin de favoriser l'implication des syndiqués, l'élaboration de notre orientation s'organise en deux temps :

- ▶ En amont du congrès, les syndicats construisent l'orientation,
- ▶ Au congrès, ils décident l'orientation.

Construction de l'orientation

Du mois d'avril à fin août, les syndicats débattent du présent projet d'orientation, élaboré par un groupe de travail mandaté par la direction fédérale et adopté par celle-ci le 13 mars. Les syndicats enverront à la Fédération le résultat des réunions de syndiqué-e-s, avec, s'ils le décident, des propositions d'enrichissement. Durant cette période, ces propositions, si elles sont envoyées en version informatique, seront mises en ligne sur le site réservé.

Après le 28 août, le groupe de travail fédéral chargé du projet proposera à la direction fédérale une version modifiée du document prenant en compte les contributions des syndicats. Il sera également chargé de répondre aux syndicats contributeurs.

La commission exécutive fédérale se réunira les 10 et 11 septembre et adoptera la version définitive soumise au congrès.

Décision sur l'orientation

À partir de fin septembre, les syndicats auront à leur disposition la version défi-

nitivité du projet de document d'orientation. Les syndiqué-e-s seront de nouveau réuni-e-s pour débattre du projet définitif et déterminer le mandat donné au ou à la délégué-e représentant leur syndicat au congrès. Au cours de celui-ci, les délégué-e-s pourront exprimer le point de vue des syndicats qu'ils/elles représenteront et voteront sur le document.

Le projet d'orientation est construit en trois parties :

- 1 Face aux offensives du capital et de ses serviteurs, un syndicalisme CGT rassembleur et offensif
- 2 L'urgence d'alternatives pour une autre répartition des richesses
- 3 Quels outils pour une véritable qualité de vie syndicale ?

Chaque partie comporte un développement et plusieurs décisions.

Auteur-e, acteur/trice, décideur-se, chaque syndiqué-e doit avoir son mot à dire sur ce projet. La Fédération encourage les syndicats à créer les conditions de débats les plus larges possible, pour être au plus près des préoccupations et attentes des camarades. Notre orientation sera d'autant mieux portée qu'elle aura été le fruit des réflexions de nos adhérent-e-s.

Alors que la Fonction publique territoriale et notre modèle social sont la cible d'attaques d'ampleur historique, que l'élévation du rapport de force est au centre de nos priorités, notre 11^e congrès doit nous permettre de gagner en efficacité revendicative, au service des agents, de leurs luttes et du service public.

Face aux offensives du capital et de ses serviteurs, un syndicalisme CGT rassembleur et offensif

NOTES

PARTIE
7

PARTIE
7

1. LE CAPITALISME CONTRE LA DÉMOCRATIE ET LES DROITS SOCIAUX

2. À partir de 1789, en France et dans le monde, les luttes politiques et sociales ont permis d'enclencher un long mouvement d'élévation des libertés démocratiques et des garanties sociales. Les droits d'intervention démocratiques ont été la condition des conquêtes sociales; ils sont aussi l'outil permettant de préserver celles-ci et d'en obtenir de nouvelles.
3. L'emprise du capital s'est mondialisée, notamment par le biais de la financiarisation de l'économie. Cette évolution porte les inégalités à un niveau inédit. L'Organisation Non Gouvernementale Oxfam prévoit qu'en 2016, les 1 % les plus riches posséderont en patrimoine cumulé plus que les 99 % restants de la population mondiale.
4. Les systèmes de protection sociale, de régulation, de réponse publique aux besoins collectifs sont massivement attaqués pour préserver le taux de profit. Cette offensive passe par le développement des politiques d'austérité et une exacerbation de la concurrence économique

Touche pas à
mon idée du
pognon...



Et moi à celle des
droits de l'homme,
de la démocratie
et sociale...



NOTES

PARTIE
1

au plan mondial. En découlent l'appauvrissement des populations, des tensions sociales, la montée des fanatismes religieux et de l'extrême droite, la multiplication des conflits armés.

5. Dans ce contexte de guerre économique, droits sociaux et moyens d'action démocratique sont devenus des obstacles pour un capital toujours plus vorace.
6. Les conquêtes de l'après-Deuxième Guerre mondiale, issues du programme du Conseil National de la Résistance, sont particulièrement visées par le patronat et les possédants : protection sociale, statut de la fonction publique, nationalisations. Ceux-ci n'ont jamais digéré les concessions faites sous la contrainte d'un rapport de force favorable au monde du travail.



7. Le capital entend priver citoyen-ne-s et salarié-e-s des moyens de résister à la casse sociale. Aux attaques contre la protection sociale, les services publics, le Code du travail, fait donc écho une offensive antidémocratique : remise en cause des élections prud'homales et des outils d'expression et d'intervention dans l'entreprise ; baisse organisée de la participation aux élections professionnelles dans la Fonction publique avec le développement des modes de scrutin hors du lieu de travail ; répression antisyndicale

8. La réforme territoriale s'inscrit dans cette optique. Elle est constituée de l'addition des textes régressifs votés depuis le début des années 2000 (Loi d'Organisation et des finances, loi Raffarin). Elle est par ailleurs complémentaire des différents processus de refonte de l'État et de l'action publique [Raffarin, Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), Réforme de l'Administration Territoriale de l'État (RéATE), loi de Modernisation de l'Action Publique (MAP), loi « Hôpital, Patients, Santé, Territoire » (HPST), etc.]. Ces réformes sont structurées autour des mêmes objectifs : réduction de la dépense publique au service du taux de profit du capital ; effacement de l'État recentré sur ses missions de contrôle social ; collectivités locales soumises aux impératifs de la spéculation boursière internationale.
9. La métropolisation et la régionalisation jouent là un rôle structurant. Les métropoles concentrent les richesses, les lieux de décisions, les financements publics pour les infrastructures, la recherche, l'éducation, la santé, etc. La métropolisation privilégie la partie la plus urbanisée du territoire considérée comme rentable en termes de taux de profit, au détriment des zones périphériques vouées à la désertification. La régionalisation détruit les territoires en les spécialisant et en les mettant en concurrence.
10. Avec la priorité aux métropoles et régions, reliées entre elles par des autoroutes et des TGV, que restera-t-il de l'aménagement du territoire ? Les acteurs/trices du monde rural clament leur opposition à l'évaporation de la commune dans l'intercommunalité, à la dissolution du conseil général dans la région et la métropole. En plaçant le seuil à 20 000 habitants pour l'intercommunalité dans les territoires ruraux, tout est fait pour la disparition des petites communes. Et pourtant, la France est duale : urbaine et rurale. Comment comprendre qu'un-e habitant-e d'une zone montagneuse vaille deux fois moins en Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) qu'un-e habitant-e de la ville (64 euros contre 128 euros) ? Cet étranglement financier des petites communes a une incidence certaine sur l'emploi public et donc la qualité du service public : ainsi l'État s'est retiré de l'aide aux petites communes en matière d'ingénierie technique.
11. En cohérence avec le Pacte de responsabilité et les autres volets de la réforme de l'action publique, le processus actuel vise à réduire la participation financière du capital au financement de notre modèle social et de concentrer les moyens publics sur la satisfaction des besoins des grandes entreprises.
12. Ce projet poursuit le dessein si cher aux libéraux : celui d'une Europe fédérale, organisée pour mener la guerre économique mondiale. Ce grand effacement de la puissance publique en territoire contribue puissamment à la montée de l'extrême droite et des idées xénophobes.
13. Cette évolution politique renvoie au rôle historique que les courants de droite autoritaire ont joué au XX^e siècle dans plusieurs pays en période de crise, comme rempart pour empêcher un bouleversement mettant

NOTES

PARTIE 1



NOTES

**PARTIE
1**

à mal les intérêts du patronat et des possédants. Prônée par le Front national, la poursuite des politiques austéritaires dans les municipalités conquises par l'extrême droite en 2014 illustre cette continuité historique.

14. **LE COMBAT CONTRE L'EXTRÊME DROITE : UN ENJEU CENTRAL**

15. Depuis son origine, l'extrême droite a profité des périodes de crise économique. Elle prospère sur les malheurs du temps et il est important de rappeler qu'elle a été au pouvoir en France sur la période 1940-1944. Fondant son action sur les notions d'ordre, de morale, sur le culte du chef, elle a pratiqué l'arbitraire et la violence au service des puissants.

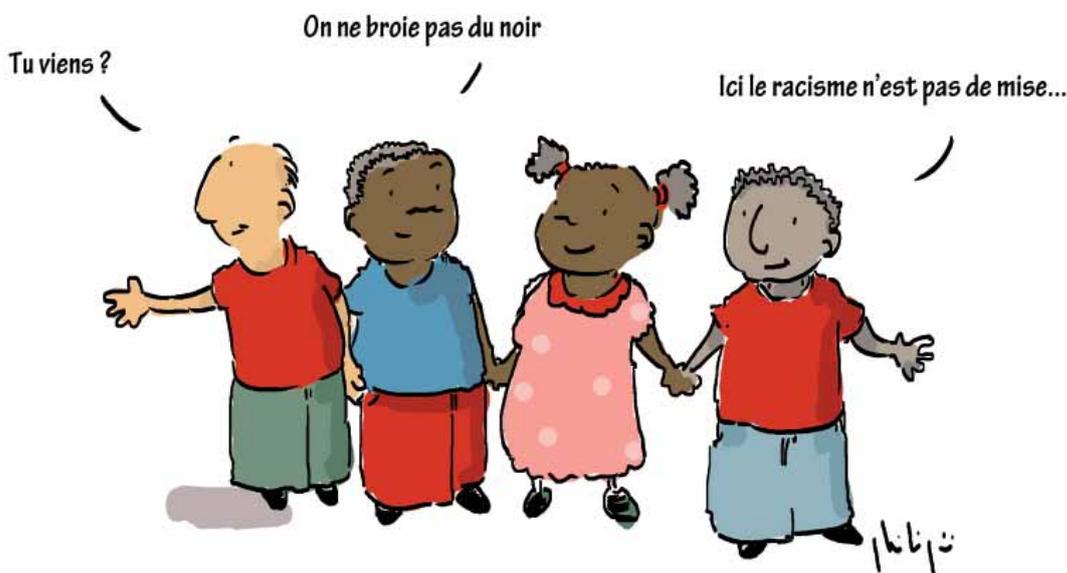
16. Tout en appuyant son discours démagogique sur l'injustice sociale, l'extrême droite française a toujours entretenu des liens étroits avec le grand patronat français, celui-là même qui en 1936 disait « *plutôt Hitler que le Front populaire* ». Sous l'Occupation, bon nombre de patrons ont collaboré avec les nazis car ceux-ci leur offraient des débouchés économiques inespérés tout en garantissant la paix sociale par la terreur.

17. Dans une quinzaine de pays européens, dont le nôtre, est en train d'émerger une nouvelle droite réunissant des forces issues d'une droite néoconservatrice décomplexée et d'une extrême droite tout aussi décomplexée. Ce national-populisme prône le retour aux valeurs dites « naturelles » de la famille traditionnelle, de l'autorité, de la domination masculine. Il rejoint ainsi les intégrismes religieux qui caractérisent les populismes prospérant sur d'autres continents. La forte mobilisation des « anti-mariages pour tous » atteste de la vivacité de cette idéologie réactionnaire.

18. Les politiques d'austérité, loin de relancer l'économie, asphyxient nos services publics et les collectivités locales, se traduisent par une explosion du chômage et de la précarité et créent par là même un terreau fertile pour l'extrême droite. Sa percée dans la gestion des collectivités lui donne la possibilité d'expérimenter ses choix politiques. Nos camarades travaillant dans ces collectivités le vérifient tous les jours. Ces élu-e-s, en prenant pour cœur de cible la culture et les prestations sociales, démontrent leur logique de ne pas mettre les usagers au même niveau du fait de leurs origines sociales et ethniques. Cela va à l'encontre des valeurs républicaines que nous défendons et bien évidemment de notre culture syndicale.

19. L'écho que peut avoir ce discours parmi nos collègues, voire dans les rangs de la CGT, est une source particulière d'inquiétude. De trop nombreux collègues et camarades, dans un contexte d'affaiblissement des repères collectifs, se laissent bercer par les sirènes du discours frontiste.

20. Le combat contre l'extrême droite est central. La diabolisation ne marche plus, car les idées lepénistes représentent pour certains une réponse crédible à leurs interrogations face à la globalisation et à une Europe qui leur paraît brutale, anonyme et uniformisatrice dans un contexte d'absence d'alternative clairement visible à gauche. Cette situation implique de mener sans concession le débat d'idées contre la propagande de la peur et de la division.



21. Dans les périodes d'élections politiques, la CGT a affirmé que les idées du Front national sont incompatibles avec les idées de progrès social et œuvré au rassemblement le plus large possible pour lutter contre les idées xénophobes et de recul social, pour plus de fraternité et de justice sociale.
22. Dans ce contexte difficile, la volonté de résistance et de conquête, l'esprit de lutte, demeurent bien vivants. En Grèce, le peuple s'est prononcé pour la rupture avec l'austérité. En Espagne, l'aspiration au changement grandit. En Amérique latine sont menées d'ambitieuses expériences gouvernementales fondées sur le progrès social au bénéfice des plus démunis. Dans notre pays, avec certes des résultats inégaux, des luttes sont menées.
23. **UN SYNDICALISME INTERNATIONAL DE LUTTE, PLUS QUE JAMAIS D'ACTUALITÉ**
24. L'activité internationale a été une préoccupation importante de la CGT depuis sa création. Il est utile de le rappeler en cette année où nous fêtons ses 120 ans.

NOTES
PARTIE
7

NOTES

PARTIE
1



25. La CGT a favorisé de nombreux progrès sociaux pour les peuples et a reçu en retour une grande aura et estime.
26. Non seulement cette volonté syndicale n'est à ce jour pas désuète mais, plus que jamais, elle garde tout son sens. La CGT reste reconnue, souvent appréciée, toujours écoutée. Ce n'est pas un hasard si Bernard Thibault a été élu membre du groupe des travailleurs au conseil d'Administration du Bureau International du Travail (B.I.T.).
27. Nous sommes de plus en plus impacté-e-s par les politiques européennes qui exacerbent la concurrence entre les pays et l'Europe elle-même en compétition avec les autres continents dans cette transformation des économies de la planète par la mondialisation.
28. La mondialisation n'est rien d'autre qu'une gestion capitaliste à l'échelle planétaire imposée par quelques dirigeants d'entreprises multinationales et autres holdings financiers pour mieux s'accaparer d'immenses profits. Ils possèdent fortune, pouvoirs, moyens de communication et bénéficient souvent des complicités des gouvernements qu'ils confortent ou tentent de renverser selon leurs intérêts. L'humanisme, l'altruisme et la générosité sont pour eux des sentiments inconnus. Peu leur importe que des millions de gens puissent « crever », la planète s'assécher ou le climat se détraquer du moment qu'ils engraisent ventre et portefeuille.

NOTES

PARTIE
7

29. Les Services publics sont pour eux une cible privilégiée car, dans leur essence, ils sont garants d'égalité, assurent des services universels et accessibles à tous, protègent les populations des aléas de la vie, jouent un rôle important de cohésion de la société et d'amortisseur social. Tout doit donc être fait pour les détruire.

30. La Fédération CGT des Services publics doit davantage s'investir dans le syndicalisme international et contribuer au développement de choix alternatifs à la mondialisation capitaliste.

31. **LES SERVICES PUBLICS ET LA FONCTION PUBLIQUE : DES OUTILS POUR CONSTRUIRE L'AVENIR**

32. Les évolutions enclenchées ces dernières années s'opposent aux principes de la Fonction publique et aux fondements de la République décentralisée : égalité; cohésion sociale; proximité; libre administration dans le cadre des lois et règlements; autonomie financière des collectivités; péréquation; démocratie locale; solidarité.

33. Contrairement à ce que colportent les relais médiatiques et politiques du capital, des services publics forts sont un puissant facteur de cohésion sociale et de développement économique. La situation de nos concitoyens s'est certes dégradée depuis de nombreuses années, mais le contraste n'en reste pas moins important entre la situation de la France et celles des pays dans lesquels le marché a, davantage que dans le nôtre, accru son emprise sur la société. Ainsi, en Grande-Bretagne, après les destructions massives d'emplois publics et la vague de privatisations menée par Thatcher et ses successeurs, on constate une explosion de la pauvreté, une baisse des salaires réels et un taux d'incarcération parmi les plus élevés dans les pays riches. De même, en Allemagne, sous l'effet des politiques austéritaires, un habitant sur six vit sous le seuil de pauvreté.

34. Non seulement la dépense publique n'est pas l'ennemie du développement économique, mais elle en est une condition. En France, compte tenu du rôle de la puissance publique en matière d'infrastructures et de l'importance de la commande publique, les coupes opérées depuis plus de dix ans dans les budgets publics ont participé à la mise en panne de l'économie, comme l'illustre la baisse du taux d'investissement public (moins 7,4 % en 2014). Cela conduit à la suppression de dizaines de milliers d'emplois dans le Bâtiment et les Travaux Publics (BTP). La baisse des dépenses publiques a provoqué la dégradation de la situation salariale et donc l'affaiblissement de la consommation. Ce cercle vicieux de l'austérité doit être rompu.

NOTES

**PARTIE
1**

35. Le dynamisme démographique est un autre motif justifiant la reconquête des missions publiques et leur extension. Les besoins de services publics sont importants et le seront de plus en plus. Qui peut dire qu'il y a trop de personnels dans les hôpitaux, trop de crèches publiques, trop de logements sociaux? La question est de savoir si oui ou non la population, au travers de la puissance publique, maîtrisera les outils de réponse à ces besoins. La CGT répond évidemment « oui » à cette question.
36. Face à l'offensive menée par les tenants du marché, les services publics et la Fonction publique constituent de puissants vecteurs de résistance. Des pans importants de notre société échappent à la logique marchande. Le Statut de la Fonction publique joue à cet égard un rôle fondamental en termes de garanties, pour les citoyen-ne-s usagers et les personnels.
37. Des services publics forts, qui se développent, qui continuent de démontrer leur utilité sociale et économique, concourent à notre ambition de transformation sociale. Ils sont la preuve vivante que la loi du marché et des plus riches n'est pas une fatalité à laquelle l'humanité serait condamnée.
38. Ainsi, au travers de la question du devenir des services publics, de la Fonction publique et des missions publiques, c'est aussi la perspective du nécessaire dépassement du système capitaliste que nous posons. Les crises successives, les ravages qu'elles produisent, sont constitutifs du capitalisme. Sa mise à bas est une étape indispensable pour sortir durablement d'une crise qui est en fait la norme. Par sa visée de transformation sociale, notre CGT entend doter le monde du travail de moyens pour répondre à ce défi.
39. **UN SYNDICALISME CGT DE CLASSE,
DE MASSE, INDÉPENDANT, UNITAIRE,
DÉMOCRATIQUE ET DE LUTTE**
40. Les questions auxquelles nous sommes confronté-e-s appellent notre syndicalisme à identifier des priorités.
41. La syndicalisation est sans aucun doute la première d'entre elles. C'est par son caractère de masse que le syndicalisme CGT affermit son identité de classe. La syndicalisation de masse n'est pas qu'un moyen pour peser : elle est la condition de la justesse de notre projet revendicatif, de son ancrage dans le monde du travail. Organiser davantage d'agents et salarié-e-s de notre champ professionnel doit nous conduire à mieux articuler notre projet syndical aux préoccupations quotidiennes des personnels. Il s'agit là d'une des principales leçons à tirer du résultat de nos élections professionnelles.

Journée d'action Fonction publique - 31 janvier 2013



DR

NOTES

PARTIE
1

42. Deuxième priorité : notre conception du syndicalisme rassemblé. Les débats qui traversent le mouvement syndical doivent être menés jusqu'au bout. La CGT doit pleinement tirer les conséquences des divergences indépassables sur l'analyse des politiques d'austérité, en particulier avec la CFDT. C'est sur la base de la convergence d'analyse et de revendication que notre CGT doit impulser la mobilisation la plus unitaire possible du monde du travail pour porter l'exigence de la rupture avec les politiques à l'oeuvre depuis plus d'une décennie. C'est aussi à partir de cette convergence que doit être débattue la perspective d'un rassemblement structurel du syndicalisme de lutte et de propositions.
43. La nécessaire rupture avec l'austérité pose à son tour l'enjeu de l'émergence de politiques alternatives permettant de retrouver la voie du progrès social. Pour contribuer à la construction d'une telle perspective, le rassemblement des forces disponibles est un puissant levier, de nature à redonner confiance au monde du travail, à la jeunesse, aux retraité-e-s. La CGT peut dans ce cadre jouer un rôle important, dont les modalités doivent être débattues en grand dans l'organisation.

NOTES

**PARTIE
1**

44. Tant en termes de projet que sur le terrain des luttes, il s'agit pour la CGT de construire, avec les salarié-e-s et les forces disponibles, les conditions nous permettant de mener le nécessaire affrontement avec le capital et ses serviteurs politiques. Ainsi, c'est la mobilisation unitaire des agents de la Fonction publique qui a permis d'obtenir l'abrogation du jour de carence. Les importantes manifestations du 11 janvier 2015 ont démontré quant à elles l'attachement de la population aux valeurs fondamentales de notre République. Elles ont aussi attesté dans la période de la possibilité de mobilisation de masse. C'est par cette démarche offensive que la CGT pourra faire vivre efficacement sa conception de la démocratie sociale articulant débat avec les salarié-e-s, élaboration des revendications, construction du rapport de force et négociation.

DECISION N°1

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

45. ► de poursuivre le nécessaire combat contre la propagation des idées d'extrême droite et leur mise en pratique par un travail syndical mené tant au sein de l'organisation que dans les cadres unitaires agissant en ce sens. Ce travail passera notamment par la production d'argumentaires et d'outils de formation.
46. ► à partir de notre mémorandum revendicatif, de faire de la lutte contre la réforme territoriale un axe d'action prioritaire. La fédération organisera une campagne sur l'efficacité du service public territorial, luttera pour une organisation territoriale et administrative qui réponde aux besoins de la population dans la proximité, qui maintienne et renforce les services publics et l'emploi public par un financement pérenne et solidaire des collectivités, pour un développement humain durable s'inscrivant dans une perspective de recul du système capitaliste.
47. ► que l'implication de la fédération dans les enjeux internationaux est incontournable pour gagner le progrès social partout dans le monde, notamment à travers une plus grande transversalité entre la CEF, les collectifs et le secteur international afin d'enrichir les revendications et nos propositions portées dans les instances internationales.



L'urgence d'alternatives pour une autre répartition des richesses

48. Action syndicale, action citoyenne, une nécessaire convergence pour construire une République sociale et solidaire !

49. Alors que la CGT fête ses 120 ans, la question de son rapport avec le politique prend une nouvelle ampleur à la lueur des défis qui lui sont posés dans un contexte de division syndicale qui perdure et de reculs sans précédent infligés au salariat.
50. Après la crise financière de 2007 et les cinq années de présidence Sarkozy, l'espoir d'un changement qui s'est porté sur François Hollande en 2012 a très rapidement été déçu par la poursuite d'une politique d'austérité en tous points semblable à celle de son prédécesseur.
51. La déception et la colère des Français confirmées par les différents sondages d'opinion se sont transformées en désillusion et en fatalisme. Ce « tous pareils, tous pourris ! » alimente tout à la fois l'abstention, l'alternance dans le bipartisme PS/UMP et la tentation des réponses nationalistes et xénophobes du FN.
52. Dans ce contexte, prétendre élever le niveau de la mobilisation sociale sans poser la question d'une véritable alternative aux politiques menées risque d'enfermer le mouvement syndical dans un processus d'aménagement et d'accompagnement du capitalisme alimentant par là même un sentiment d'inutilité du syndicalisme. Les politiques d'austérité menées, les attaques contre le système de protection sociale et de retraite, la réduction permanente des budgets publics, la réforme des politiques publiques, la casse du statut de la Fonction publique, l'Accord National Interprofessionnel (ANI), le pacte de compétitivité que nous dénonçons, ne relèvent-ils pas de décisions politiques ? Comment, dès lors, les combattre efficacement sans prétendre intervenir et peser sur la définition de ces choix politiques ?
53. La notion d'indépendance portée par la charte d'Amiens de 1906, dans le sens d'un syndicalisme acteur majeur de la vie sociale, au même titre que les organisations politiques, s'est au fil du temps réduite pour beaucoup à celle d'un syndicalisme apolitique, voire neutre, à l'opposé des principes fondateurs de la CGT pour un syndicalisme de classe et de masse visant à abolir la subordination patronat/salariat par l'intervention massive des salarié-e-s sur les finalités du travail et son organisation.

NOTES

PARTIE
2

PARTIE
2

NOTES

**PARTIE
2**

54. Combattre l'alliance dominante patronat/gouvernement, combattre la montée de l'extrême droite ne se fera pas à partir d'une stigmatisation des électeurs/trices FN, mais bien par l'apport d'analyses sur les causes de l'accélération du mal-vivre et de repères pour une vraie transformation de la société. En éclairant le salariat sur les nouvelles formes des rapports de classe, le syndicalisme CGT doit s'attaquer à la racine même du leurre nationaliste selon lequel le problème se réduirait à l'opposition des Français contre les étrangers et non pas du patronat mondialisé contre les salarié-e-s de tous les pays.
55. De même que la CGT a contribué et continue à travailler au rassemblement des salarié-e-s, elle doit poursuivre la bataille pour des services publics garants de la cohésion sociale, de l'égalité, de la solidarité et d'un développement économique durable.
56. À titre d'exemple, le collectif 3A, « Alternative A l'Austérité », s'est construit au lendemain des municipales de 2014 sur la base d'un constat partagé entre diverses organisations politiques, associatives et syndicales, de l'impasse dans laquelle se trouve aujourd'hui notre pays et sur la nécessaire convergence à construire pour inverser la spirale des reculs tout en refondant un projet de société partagé. La Convergence des Services publics agit dans le même sens.
57. Depuis la création de la CGT, les formidables avancées sociales en termes de protection sociale, de santé et de droit du travail se sont incarnées lors de périodes où, précisément, mouvement ouvrier et partis politiques ont convergé, à partir de leurs prérogatives propres, pour imposer ces transformations. Ce fut le cas en 1936 avec le Front populaire, en 1945 avec le Conseil National de la Résistance.
58. À la lumière des conditions actuelles de l'affrontement de classe, la Fédération estime que la CGT doit renouer avec cette conception et cette pratique.

DECISION N°2

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

59. ► de continuer d'œuvrer à la mobilisation unitaire, tant syndicale que citoyenne, par un ancrage dans les territoires au plus près des agents, pour la défense et le renforcement de la Fonction publique, pour la construction d'une République démocratique. Le congrès décide pour cela la poursuite de notre implication dans les collectifs qui luttent pour une société conforme à nos valeurs.



NOTES
PARTIE
2

60. **FONCTIONNAIRES ET FIER-E-S DE L'ÊTRE
OU DE LE DEVENIR!**

61. **Le Statut : des fondations juridiques
à l'épreuve du temps**

62. La Sécurité sociale, le Code du travail, les régimes de retraite, le Statut général des fonctionnaires sont des conquêtes historiques porteuses d'avancées sociales considérables pour les travailleurs/euses et la population. Elles consacrent des droits dont la reconnaissance permet de nourrir la démocratie à tous les niveaux.

63. Ces conquêtes sont souvent mises en opposition lors des débats sur les réformes à mettre en œuvre : les salarié-e-s assujetti-e-s au Code du travail contre les fonctionnaires dépendants du Statut général, les retraité-e-s du privé contre ceux/celles du public, les droits salariaux contre les droits statutaires.

64. Le rapport d'introduction du 50^e congrès confédéral l'a rappelé : « Notre histoire sociale, ou tout au moins ses épisodes les plus progressistes, s'est construite à partir de cette recherche permanente d'identification de l'intérêt général et des moyens de satisfaire les besoins sociaux. Le Service public structure le développement économique et social. L'industrie comme la culture doivent faire l'objet d'une véritable ambition publique. Les politiques publiques déterminent le mode de développement et, à travers lui, la répartition des richesses. L'État comme

NOTES

PARTIE
2



FONCTION PUBLIQUE



les collectivités locales peuvent agir, au niveau national et territorial : administrations, services publics, fonction publique, recherche publique sont les outils au service de cette "action publique". Le statut de la Fonction publique permet de sécuriser le cadre d'intervention des agents publics : agir pour le compte de l'État, d'une collectivité, ou d'une entreprise publique nécessite une indépendance et une autonomie, et donc un statut! »

65. Les personnels travaillant au sein des administrations publiques, répondant à des intérêts solidaires mutualisés, ne relèvent pas du Code du travail, contrairement aux salarié-e-s du secteur privé qui eux/elles répondent à des intérêts économiques privés, lié-e-s par contrat avec leurs employeurs. Cette situation statutaire des fonctionnaires tient à la nature des fonctions qu'ils exercent : elles intéressent l'ensemble des citoyen-ne-s. Elles doivent s'exercer dans le respect des principes démocratiques du service public : impartialité, neutralité, probité, égalité de traitement des usagers. Ainsi, le Statut est d'abord une protection des citoyen-ne-s. En protégeant les fonctionnaires de l'arbitraire, il évite l'instrumentalisation de l'administration par le pouvoir politique à des fins partisans.
66. Alain Pouchol, secrétaire général de notre fédération de 1979 à 1995, un des principaux acteurs et négociateurs du statut de 1984, rappelait dans son rapport d'ouverture du 2^e congrès fédéral au Mans en 1985 :
67. « Dès le premier jour, la négociation de ce statut a été un âpre combat et il le demeurera de façon permanente. Ce n'est pas un hasard si, dès l'origine, de multiples forces, et pas seulement de droite, préféraient un code à un statut et souhaitaient que le Conseil Supérieur de la Fonction publique soit un établissement public et non l'organisme qu'il est aujourd'hui. Et bien, dans la mesure où le Statut législatif est marqué des conceptions de la CGT, il ne faut pas s'étonner que droite et fausse-gauche, CFDT en tête, battues à l'époque et qui aujourd'hui sous le vo-

cable de flexibilité veulent casser tous les droits nationaux, les garanties collectives et les acquis sociaux, poursuivent leur offensive contre un statut qui est aux antipodes de ces conceptions-là. Oui, ce statut a été, est et restera un combat. Oui, cette décentralisation, malgré ses limites, a été, est et restera un combat. L'un comme l'autre restent ouverts au rapport de forces. »

68. De longue date, le service public et les fonctionnaires constituent un thème de bataille idéologique en France.
69. Les gouvernements successifs ont nourri le thème des effets négatifs du centralisme, de la bureaucratie, des lourdeurs administratives, pour tenter de limiter les conquêtes sociales des fonctionnaires.
70. L'idée rétrograde des fonctionnaires nantis doit être mise en échec : nos revendications s'inscrivent dans une perspective de progrès social pour l'ensemble du pays. Ces campagnes de médisance, tout comme l'absence de moyens pour faire fonctionner efficacement le service public, ont pour but de culpabiliser les fonctionnaires afin de limiter leurs luttes et faire évoluer les conceptions de l'emploi public dans un sens contraire aux principes démocratiques.
71. **La Fonction publique est au cœur de ce processus de lutte de classe qui s'intensifie**
72. Après l'immense espoir suscité en 1984 parmi les agents territoriaux, la succession des réformes et des modifications législatives a fini par atteindre le Statut dans tous ses principes fondateurs.
73. Ce fut le cas dès 1987, avec la loi Galland, en créant dans la Fonction publique territoriale (FPT) les filières et cadres d'emplois à la place de corps, en y instituant la liberté de recrutement, en mettant en place la gestion locale, en supprimant la commission mixte paritaire nationale qui permettait la mobilité entre versants.
74. Les lois suivantes ont amplifié la marche vers une Fonction publique d'emploi au détriment d'une fonction publique de carrière. Quelques exemples :
75. ● en 1989, le protocole Durafour introduit de nouveaux dispositifs de rémunérations liées aux fonctions,
76. ● en 1991, le Livre blanc de Rocard débouche sur les dispositifs actuels de régime indemnitaire, avec des écarts considérables d'un employeur à l'autre,
77. ● en 2004, la décentralisation Raffarin opère un transfert de charges de l'État vers les collectivités, au détriment des missions et des personnels,

NOTES

 PARTIE
2

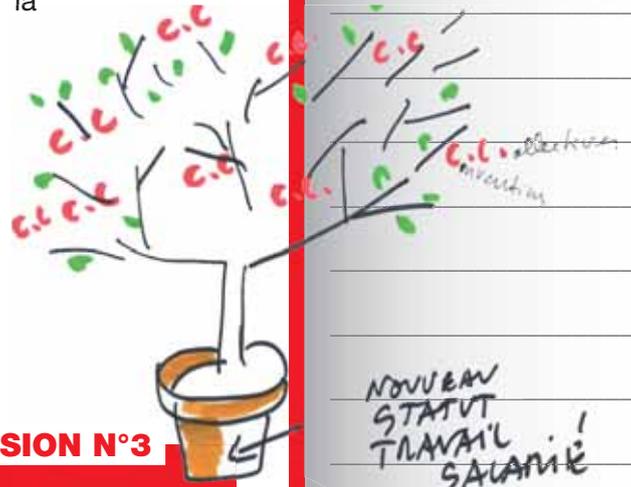
NOTES

PARTIE
2

78. • en 2008, la loi Jacob tasse les grilles de rémunération et impose des ratios qui accentuent les écarts de rémunération, en particulier entre femmes et hommes,
79. • en 2009, la loi mobilité permet le licenciement économique, puis suivent les lois visant clairement, après avoir mis à mal les garanties des personnels, à casser l'emploi public lui-même : RGPP et aujourd'hui réforme des collectivités locales avec la loi du 10 décembre 2010, la loi de Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d’Affirmation des Métropoles (MAPTAM), la loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) et des réformes comme celle des rythmes scolaires.
80. Dans ce contexte, les perspectives pour le Statut sont plus que jamais essentielles à porter.
81. **Le Statut? LA réponse d’avenir!**
82. Nous avons besoin d'un renforcement du Statut, qui passera par la lutte, d'une part pour l'abrogation d'un certain nombre de dispositions législatives, et d'autre part pour un Titre I (ou statut général) renforcé, idée défendue depuis longtemps par la CGT Fonction publique. À force de défendre la conception d'une nécessaire instance commune aux trois versants, la CGT a gagné la création du Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP). Là encore, même si les moyens manquent pour fonctionner à la hauteur de ce que nous en attendons, son intérêt est important : il est un lieu d'échanges et d'avis sur les enjeux transversaux de la Fonction publique et leur mise en cohérence. Il participe également à notre démarche revendicative pour renforcer les droits des fonctionnaires.
83. Le Statut est LA réponse d'avenir pour une Fonction publique répondant toujours mieux et plus aux besoins de la population. La CGT propose la création de corps transversaux communs entre ministères, dans deux de ses versants au moins, l'État et la Territoriale. Leurs missions s'inscrivent dans une logique de complémentarité et de cohérence, elles doivent trouver, dans le Titre I renforcé, le socle commun de garanties pour le citoyen et l'agent, et une amélioration de la gestion des carrières. Le travail commun entre les fédérations CGT de fonctionnaires est constant depuis des années, il a été renforcé autour du CCFP.
84. Si nos objectifs semblent ambitieux, ils ne sont pourtant que l'héritage de notre conception CGT des années 80 : renforcement du statut général et de celui de chacun des titres.
85. Pour la CGT un Statut général renforcé, unifié et des corps communs :
86. • permettraient une plus grande égalité de traitement des usagers via une mise en cohérence des conditions d'emploi, de carrière, de rémunération des agents et donc des conditions égalitaires d'exercice des missions ;

- 87. ● garantiraient une meilleure adaptabilité de la Fonction publique et de ses agents, dans le cadre d'une complémentarité entre les différents niveaux de l'intervention publique ;
- 88. ● favoriseraient la mobilité choisie des agents ;
- 89. ● seraient un puissant facteur de renforcement de la cohérence de la Fonction publique et donc de sa pérennité face aux pressions du marché et du gouvernement ;
- 90. ● participeraient de la construction d'un Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS), garantissant à chaque salarié un socle commun de droits et garanties en termes d'emploi, de maintien de rémunération, de protection sociale, de retraites. Pour une société avec un Statut de fonctionnaire et un Statut de Travail Salarié.

NOTES
PARTIE
2



LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

DECISION N°3

- 91. ► d'oeuvrer tout au long du mandat à l'élaboration d'une grille unique de rémunération renforcée et renouvelée, assurant, partout sur le territoire, pour les mêmes niveaux de qualification, les mêmes conditions de rémunération et de déroulement de carrière. La refonte de cette grille unique passe en particulier par l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire ;
- 92. ► pour des missions données, de favoriser la création de corps transversaux communs ayant fonction de passerelles entre les trois versants ;
- 93. ► d'agir pour faire du recrutement par concours une obligation pour les employeurs territoriaux et mettre fin au système scandaleux des lauréats « reçus-collés », pour remettre en place des structures et cursus communs de formation professionnelle (écoles, formations initiales, stages), pour doter la Fonction publique d'instances communes de dialogue social aux niveaux départemental, régional et national, traitant notamment de l'organisation des missions et de leur complémentarité ;
- 94. ► de lutter pour rétablir pleinement et renforcer les contrôles de légalité ;
- 95. ► de mener toutes les batailles nécessaires pour défendre et améliorer les textes statutaires ;
- 96. ► de lutter contre toutes les formes d'externalisations ou privatisations de missions.

NOTES

PARTIE
2

97. **De la précarité au Statut : la lutte collective!**

98. Malgré les dizaines de lois de titularisation mises en œuvre dans la FPT, dont celle du 12 mars 2012, dite « loi Sauvadet », nous sommes en 2015 devant le même constat alarmant qu'en 2009 : plus de 25 % d'agents non titulaires travaillent dans la FPT. Les conditions de travail les plus précaires touchent les femmes, les catégories C et les jeunes qui souvent ne bénéficient pas de contrats de droits publics, mais de droit privé, ces fameux contrats aidés qui changent de nom au fil des gouvernements : CES, CEC, Emplois jeunes, PACTE, Emplois d'avenir. Ces modes de recrutement favorisent la précarité et la mise en concurrence des agents et cela affaiblit les garanties statutaires et par là même le service public.

99. En 2015, la précarité a encore de beaux jours devant elle! Parallèlement à la signature des employeurs publics pour un accord prétendant à résorber la précarité et à l'application de la loi en découlant, des dizaines de milliers d'emplois d'avenir ont été recrutés par les collectivités sur des emplois permanents! La fédération des services publics revendique pour eux l'accompagnement vers l'emploi statutaire. Elle rappelle aussi que le statut prévoit déjà l'intégration directe de ces personnels peu ou pas qualifiés dans des cadres d'emplois de l'échelle 3. Les employeurs utilisent ces dispositifs pour combler des manques de personnels à peu de frais (coût annuel d'un emploi d'avenir : 6 000 €/an – coût annuel d'un titulaire catégorie C : 19 200 €/an). Le personnel est plus que jamais la variable d'ajustement des collectivités en ces temps d'austérité budgétaire. Ces emplois d'avenir ne sont qu'un leurre et renforceront à terme la précarité dans la FPT.

100. Un nouveau seuil s'apprête à être franchi avec l'instauration du service civique, « rémunéré » à 495 € par mois et financé à 100 % par l'État, offrant aux collectivités de toutes nouvelles opportunités pour recruter pratiquement gratuitement des personnels qualifiés sur des postes permanents et ainsi répondre aux besoins du service public. Ne doutons pas que le service civique se révélera être un outil supplémentaire de détricotage du statut. Les vannes de la précarité seront alors grandes ouvertes!

101. L'État, par la réforme des rythmes scolaires, en transférant aux collectivités son obligation régalienne de l'enseignement, les autorise implicitement à accroître l'emploi précaire par des recrutements sur des temps très incomplets et fractionnés. Depuis la mise en place de cette réforme, on constate le recrutement de dizaines de milliers d'agents précaires, qui n'ont plus le statut de non-titulaires mais de vacataires sans aucun droit, alors que le besoin est permanent. La fédération des services publics revendique l'intégration de ces agents « faux vacataires », comprenant la reprise de leur ancienneté avec tous les droits afférents.

102. Les mesures initiées sous le mandat de Nicolas Sarkozy, continuées et amplifiées sous le mandat de François Hollande, ont pour objectif, sous

prétexte de rationalisation et de diminution des dépenses publiques, de déshabiller le service public et de contourner le statut. Ce sont de nouveaux outils amplifiant toujours plus l'emploi précaire dans la FPT.

103. La première cause des difficultés à enrayer ce taux de précarité réside dans les textes mêmes du statut territorial : le recrutement de lauréats du concours est censé être la norme, mais ne l'est pas ! Les textes permettent aux employeurs de faire semblant de recruter sur les listes d'aptitude tout en ne les obligeant pas à le faire. Il leur suffit de déclarer que la recherche s'est avérée infructueuse et aucun contrôle de légalité n'est lancé. Par ailleurs, beaucoup de collectivités jouent sur la notion de missions « soumises à financements extérieurs » pour recruter sur des temps correspondants (entre 8 mois et un an dans le meilleur des cas) alors même que les missions sont pérennes et utiles, voire indispensables pour la population. Les filières particulièrement impactées sont l'animation, le médico-social, l'archéologie de prévention, la culture.

NOTES

PARTIE
2

Rassemblement du 18 janvier 2012 contre la précarité



DR

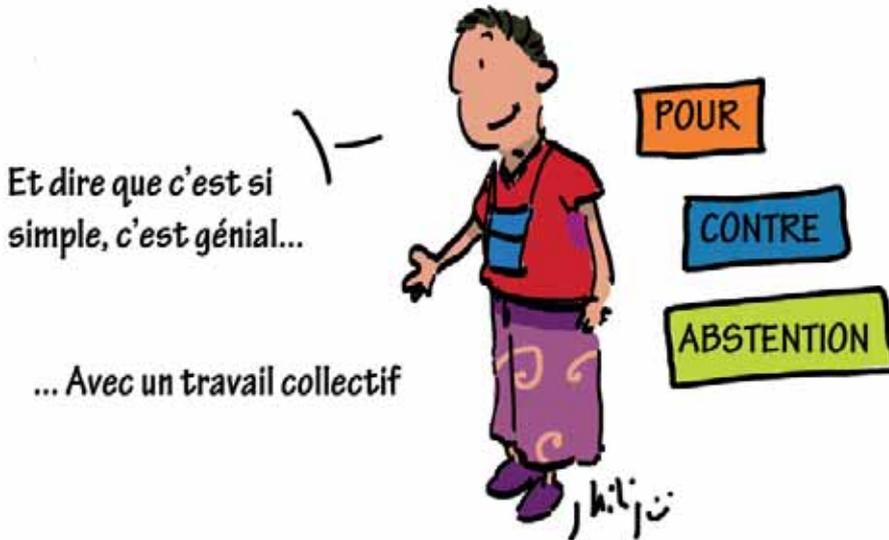
NOTES

PARTIE
2

DECISION N°4

**LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE DE SOUTENIR
ET MENER TOUTES LES LUTTES NÉCESSAIRES
CONTRE LA PRÉCARITÉ ET POUR :**

104. ► abolir les lois scélérates, qui ont pour conséquence de développer toutes les formes de précarité ;
105. ► faire du recrutement par concours une bataille dans toutes les collectivités pour gagner l'obligation d'ouvrir les postes aux concours et de nommer les lauréats sur liste d'aptitude ;
106. ► exiger l'occupation des emplois permanents par des personnels statutaires ;
107. ► exiger la mise en place d'équipes volantes de titulaires par mission, pour des remplacements courts et saisonniers afin d'empêcher les recours à l'emploi précaire ;
108. ► œuvrer à ce que les collectivités mettent réellement en place une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), afin de ne plus avoir recours à l'emploi précaire saisonnier ;
109. ► améliorer les dispositifs législatifs de titularisation et permettre de titulariser les agents permanents et non permanents, qui doivent être à leur tour éligibles, améliorer les reclassements sans perte de rémunérations ;
110. ► mettre en place des commissions consultatives paritaires auprès des centres de gestion, qui concernent tous les agents recrutés sur l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, pour encadrer collectivement leurs droits individuels, notamment en cas de licenciement ;
111. ► renforcer les droits d'intervention des agents non titulaires et leurs droits à l'action sociale ;
112. ► renforcer l'accès aux formations et préparations aux concours ;
113. ► augmenter le nombre de concours ;
114. ► requalifier les emplois saisonniers, occasionnels, de vacation, en besoins permanents dès lors que la mission a nécessité le recrutement d'un agent non titulaire pendant plus de deux ans ;
115. ► lutter contre toutes les formes d'accélération de la précarité : mise en place des SPL, externalisations, privatisations, fusions de services, sous-traitance...



NOTES

PARTIE
2

116. **TRANSFORMONS LE TRAVAIL !**

117. **La santé au travail au centre de la transformation du travail**

118. Politique d'austérité, réforme territoriale et modernisation de l'action publique représentent le nouveau défi social à relever : celui de la bataille contre la rationalisation des services publics. Car, ne nous y trompons pas : rationaliser, c'est réduire les coûts, c'est asphyxier le service public au détriment des conditions de travail et de la santé des agents territoriaux comme de la qualité du service pour les usagers.

119. La santé n'est pas une histoire de maladie ou d'accident ! La santé au travail, c'est à l'inverse être en capacité d'agir dans et sur le travail pour le transformer, ainsi que les normes qui lui sont liées, les redéfinir et ainsi être un acteur/trice capable de transformations par le lien aux autres. En transformant l'objet de travail, dans sa dimension sociale, nous transformons ensemble le monde qui nous entoure. Alors même que le travail représente souvent un lieu d'aliénation, s'intéresser à la santé au travail est un moyen de faire vivre la démocratie. Ainsi, la santé, en plus de sa dimension physique et psychique, a aussi une dimension sociale dont la CGT doit s'emparer pour faire de la question de la santé au travail, des conditions de travail et de leur amélioration, une de ses priorités.

120. C'est d'autant plus important qu'en 2015, au sein des organisations de travail que sont les collectivités territoriales, des agents perdent encore leur vie à la gagner ou voient leur capacité d'agir fortement diminuée. Oui, le travail abîme les corps et le mental, conduit à des accidents

NOTES

**PARTIE
2**

de service et des maladies contractées en service, lesquels sont pour beaucoup non reconnus comme tels, et ainsi non pris en charge par l'employeur qui porte pourtant une responsabilité légale en la matière. C'est le système de protection sociale général, c'est-à-dire nous tous qui en supportons au final le coût. Cette usure, qui pose par ailleurs la question de la pénibilité, peut parfois réduire l'espérance de vie quelle que soit l'activité de travail.

121. La politique syndicale de santé au travail à la CGT doit avoir pour objectif de donner le pouvoir d'agir aux agents pour qu'ils se sentent bien dans l'organisation du travail et que cela ait des effets positifs dans leur vie personnelle (par exemple arriver à la retraite sans être malade). Or, actuellement, malgré les avancées réglementaires, le rapport de force est asymétrique. Les évolutions des pratiques de prévention ne sont toujours pas favorables aux agents, ou le sont a minima. C'est pourquoi les agents et les syndicalistes CGT ont toute leur place dans le combat permanent que représente la santé au travail.
122. La CGT doit œuvrer pour faire reconnaître les accidents du travail et maladies professionnelles (TMS, cancers, dépressions...). La souffrance au travail doit être reconnue comme une maladie contractée en service pour que les agents soient pris en charge intégralement par l'employeur. Les procédures doivent être améliorées pour permettre une réelle prise en charge humaine, un traitement dans des délais courts, ainsi qu'un accompagnement des agents dans un parcours de requalification. Les agents doivent pouvoir se soigner sur leur temps de travail.
123. La mise en place d'une politique de santé du travail pour chaque collectivité territoriale nécessite que les employeurs se donnent des moyens d'agir qui doivent se traduire par l'existence et/ou le développement de services de santé au travail, véritable équipe de professionnels pluridisciplinaires (médecin du travail, infirmière, ergonomes, psychologue, préventeur des risques physiques, chimiques, psychiques et sociaux...). Ce service doit pouvoir agir en toute indépendance, dans le respect de l'éthique professionnelle médicale, sans avoir à subir la pression de l'employeur.
124. Le nombre de médecins du travail est en chute libre, ce qui conduit à les faire remplacer par des médecins généraux agréés qui ne sont pas formés en médecine du travail (seuls les médecins du travail le sont). Il y a donc besoin que soient formés et recrutés de vrais médecins du travail qui reçoivent régulièrement TOUS les agents. Les médecins doivent réaliser des visites, mais aussi utiliser 1/3 de leur temps pour aller sur le terrain. C'est la condition de compréhension des conditions de travail ; or actuellement le manque de médecins ne permet pas de le faire. Devant la pénurie de médecins du travail, l'État doit intervenir pour mener une politique privilégiant cette spécialité.
125. Prévenir la dégradation de la santé au travail passe par le fait de mettre en œuvre des outils officiels considérés comme efficaces et obligatoires.

NOTES

PARTIE
2



DR

126. Malgré la signature d'accords et l'évolution de la réglementation, les textes ne sont toujours pas appliqués par les employeurs. L'évaluation des Risques psychosociaux (RPS) est un bon exemple. Les collectivités ont des obligations, mais aucun contrôle n'est exercé sur elles, aucun texte ne prévoit de sanctions en cas de non-mise en œuvre des règles de sécurité et de prévention de la santé. Les collectivités territoriales doivent être contrôlées dans le cadre d'une instance supérieure de dialogue social.
127. C'est en repartant de l'organisation du travail que l'on peut lutter contre l'altération de la santé au travail : travailler à l'analyse de l'organisation du travail avec les agents, leur permettre de s'exprimer collectivement, de proposer des solutions à partir du travail réel est un moyen de développer la solidarité pour s'opposer à l'individualisation. C'est également reconstruire des revendications à partir de ce qui fait sens pour les agents des collectivités territoriales et reposer la question de la qualité du travail, qui est la condition de la qualité du service rendu à l'utilisateur. C'est par cette analyse que pourront être reconnues les responsabilités des employeurs pour ne pas avoir adapté le travail aux femmes et aux hommes qui le réalisent.
128. Le CHSCT a désormais de nouvelles missions et de nouveaux pouvoirs. Les représentants du personnel au CHSCT doivent avoir les moyens de mener à bien leur mission de prévention au sein de cette instance.
129. La dégradation des conditions de travail actuelle confronte les représentants au CHSCT à des situations complexes qui les exposent eux-

NOTES

PARTIE
2

mêmes à un risque de dégradation de leur propre santé (épuisement professionnel, dépression). Il est de la responsabilité de la CGT de leur permettre de partager leurs expériences et leurs connaissances. Ce qui peut être possible par le développement de collectifs dans le cadre des CSD et des CFR.

130. La santé au travail ne peut pas être que l'affaire des seul-e-s élu-e-s CHSCT, mais bien celle de tou-te-s les syndiqué-e-s CGT.
131. Au sein de chaque collectivité, les problématiques d'organisation du travail doivent être traitées en développant les liens CT, CHSCT et syndicat.

DECISION N°5

**LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE
QUE LA FÉDÉRATION :**

132. ► fera des questions de santé au travail et d'amélioration de l'organisation du travail les axes prioritaires de ses luttes revendicatives ;
133. ► agira pour faire reconnaître les maladies et accidents imputables aux employeurs et améliorer les reconnaissances statutaires en matière de pénibilité ;
134. ► agira pour le développement d'un véritable service public de santé au travail ;
135. ► déploiera tous les outils et liens nécessaires en territoire, notamment en développant les collectifs « Santé, Travail, Action Revendicative » dans les CSD permettant d'armer nos élus CHSCT et nos équipes syndicales sur les questions de santé et conditions de travail.

136. **Temps de travail et nouvelles technologies :
pour les 32 heures et le droit à la déconnexion**

137. Le mode actuel de gestion du personnel privilégie la performance financière au détriment de toute autre considération. Au 3^{ème} millénaire, à l'heure du développement des technologies de la communication, on continue de souffrir au travail. L'outil informatique pourrait pourtant être un instrument de libération du travail permettant aux êtres humains de se consacrer sur la part la plus créative de l'activité.
138. L'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) développée aujourd'hui renforce le lien de subordination employeur/salarié en induisant un présentisme numérique permanent : les employeurs les utilisent pour communiquer en dehors du temps de

travail, augmentant ainsi la disponibilité des salarié-e-s. Cette situation crée de fait une extension du temps de travail, aggravant la qualité de vie.

139. Les TIC contribuent largement à transformer le travail. Leurs effets positifs ou négatifs sur les salarié-e-s sont étroitement liés au contexte organisationnel. Autrement dit, ce ne sont pas les outils qui posent problème, mais bien la manière dont ils sont utilisés. Cette révolution numérique intervient dans un contexte marqué par l'instabilité des organisations (restructurations, etc.), un accroissement du contrôle sur le travail, un développement des objectifs quantitatifs, et une surcharge informationnelle liée notamment à l'usage des TIC.
140. 39 % des salarié-e-s actifs/ves utilisent les TIC pour des raisons professionnelles en dehors de leurs horaires et leurs lieux de travail. Cette proportion atteint 77 % pour les cadres. De plus, les études montrent qu'en moyenne un salarié de l'encadrement est interrompu toutes les 4 minutes (courriel, appel, SMS...) dans son activité professionnelle.
141. 90 % des salarié-e-s travaillent au-delà des 35 h. La CGT réaffirme son opposition au travail gratuit et sans limites et, à l'inverse du « travailler plus pour gagner plus », la CGT revendique les 32 h. En effet, l'utilisation des nouvelles technologies et les outils modernisés doivent favoriser le temps de vie hors travail par la réduction du temps de travail et par une autre répartition des richesses.
142. Pour la CGT, les progrès techniques et scientifiques doivent contribuer à améliorer le mieux-être au travail, favoriser l'emploi, servir à diminuer le temps de travail, valoriser la qualité du travail et l'éthique professionnelle.

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE : **DÉCISION N°6**

143. ► de mener la bataille pour les 32 h/semaine et sans perte de salaire ;
144. ► de faire grandir l'exigence d'une disposition législative interdisant toute forme de sanction ou autre pression sur les agents refusant d'utiliser les dispositifs connectés en dehors du temps de travail.

145. **Travail du dimanche**

146. Si elle n'est pas battue en brèche, la logique de la loi dite « Macron » qui développe le travail le dimanche aura une incidence certaine sur l'organisation des services publics. Déjà l'on voit poindre des vellétés d'extension du nombre de bibliothèques municipales ouvertes le dimanche. La même logique peut pousser à ouvrir le dimanche des établissements relevant de la petite enfance. Il s'agit d'une remise en cause du lien



A series of horizontal grey lines on the right side of the page, intended for taking notes.



NOTES

**PARTIE
2**

entre jours ouvrés et jours ouvrables. À terme, le dimanche deviendrait un jour comme les autres, et à ce titre, rémunéré comme les autres.

DECISION N°7

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

- 147. ► de poursuivre et amplifier les luttes contre les lois Mallié et Macron ;
- 148. ► de poursuivre la bataille revendicative contre la remise en cause des règles limitant le travail du dimanche, le travail de nuit et des jours fériés ;
- 149. ► les contraintes des agents assurant des missions le dimanche, la nuit et les jours fériés, doivent être pleinement reconnues.

150. Organiser la gestion du personnel plutôt que manager les ressources humaines !

- 151. L'invasion de l'anglicisme « management » dans les pratiques d'organisation du travail, la transformation et la multiplication de cadres étiquetés « managers » ont un sens très précis : faire porter sur l'individu la responsabilité des écarts grandissants entre l'aspiration à un travail bien fait et les moyens qui lui sont alloués, entre les attentes des usagers et l'éloignement des lieux de décision, entre les exigences auxquelles doivent satisfaire les salarié-e-s et les marges de manœuvre dont ils disposent.
- 152. Le « management » a donc pour rôle de faire pression pour intensifier les investissements personnels que les salarié-e-s doivent mettre dans un travail qui leur apporte toujours moins de satisfaction.
- 153. L'idéologie managériale est en cela l'expression du mépris du capitalisme pour le travail, réduit à la seule fonction d'alimenter les dividendes des actionnaires. Son introduction dans les services publics est la négation même de ces derniers. Elle conduit à placer les agents des administrations dans une justification quasi permanente de leurs activités et résultats. Le rapport Pêcheur, comme l'ensemble des discours ministériels, en porte la marque. Ainsi se trouve justifiée une dégradation des services publics à qui on refuse les moyens nécessaires alors qu'on les transfère dans la sphère marchande.
- 154. Nous pouvons y opposer le maintien d'une force collective à partir du travail lui-même et du sens que nous pouvons lui donner ensemble. Les salarié-e-s ont un pouvoir de plus en plus grand sur leur travail : ils/elles sont de plus en plus instruit-e-s et qualifié-e-s et ils/elles ont les moyens de comprendre ce qui se passe en amont et en aval de leur mission ; ils/elles travaillent sur des investissements de plus en plus lourds. Ils/elles représentent une force de contestation énorme qui doit être considérée comme une richesse humaine et non comme une ressource que seul l'isolement de chacun-e permet de juguler.

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

DECISION N°8

- 155. ► de combattre la nouvelle gouvernance des politiques publiques, fondée sur la logique de compétition, l'individualisation, le développement de pratiques autoritaires et culpabilisantes ;
- 156. ► de réhabiliter par le débat les logiques de solidarité professionnelle et promouvoir l'efficacité du service public.

Dans un proche avenir ...
grâce à tous ensemble...

Dis, papy,

C'est vrai que avant

les filles gagnaient moins que les garçons?



Houaaaa !
c'est pas vrai, j'y crois pas

oui oui.

157. Formation professionnelle

- 158. Le rétablissement de la cotisation employeur pour la formation professionnelle au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) à hauteur de 1 %, gagné grâce à une large mobilisation des personnels, doit nous encourager à poursuivre notre conquête pour gagner une participation à hauteur de 3 % de la masse salariale.
- 159. Le droit à une formation professionnelle accessible à toutes et tous, qui favorise les évolutions professionnelles et l'épanouissement des agents, reste plus que jamais un enjeu majeur de nos revendications au vu des attaques portées contre le Statut : nous restons attachés à une fonction publique de carrière et non d'emplois ou de métiers, favorisant la promotion professionnelle et le développement des qualifications et compétences des agents.
- 160. La formation professionnelle doit rester un droit et non un outil managérial vecteur d'inégalités. Elle doit être un outil de développement des richesses humaines et des missions publiques.
- 161. L'ensemble des formations et actions dispensées par le CNFPT doit être mis au service de l'amélioration du service public et doit être ren-

NOTES

PARTIE
2

NOTES

**PARTIE
2**

forcé pour lutter contre l'entrisme du secteur privé de formation.

162. Les formations doivent être effectuées par le CNFPT en intercollectivité au lieu d'être réalisées, comme c'est trop souvent le cas, en intra dans la collectivité, ce qui empêche les agents d'échanger sur leur acquis et leurs savoir-faire.
163. Un plan de formation doit être établi dans chaque collectivité ou dans chaque établissement public, en Comité technique avec les représentant-e-s des personnels qui en débattent. Ce plan doit prendre en compte les besoins des personnels et les besoins du service public. La formation initiale, la formation continue, les préparations aux concours et examens professionnels doivent être une priorité pour le CNFPT.
164. Nous revendiquons l'intégralité de la prise en charge des congés de formation professionnelle, des congés pour bilan de compétences et des congés pour validation des acquis de l'expérience.
165. Afin de gagner en efficacité revendicative, l'articulation du CTP, des Comités Régionaux d'Orientation (CRO), du Comité National d'Orientation (CNO) et du conseil d'administration du CNFPT doit être renforcée. La CGT doit continuer à prendre toute sa place dans ces instances, mais un travail particulier doit être mené dans les CRO.
166. Un plan de travail fédéral sur le contenu et la durée des formations doit être mis en place. Les enjeux de formation professionnelle doivent être une priorité dans l'activité de nos syndicats et être impulsés par nos outils fédéraux.

**LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE
D'AGIR POUR :**

DECISION N°9

167. ► porter à 3 % de la masse salariale la cotisation au CNFPT ;
168. ► obtenir le retour à un véritable paritarisme par le rétablissement du vote du budget du CNFPT (supprimé par la loi Hoeffel) par les représentants syndicaux au sein des instances de l'établissement ;
169. ► obtenir le remboursement intégral des frais de déplacement, l'allongement de la durée des formations initiales pour les catégories A et B ;
170. ► abroger le Plan National de Développement (PND) et l'Offre Nationale Harmonisée (ONH).

- 171. Rémunérations : il est urgent d'augmenter nos traitements, salaires et pensions et de garantir notre pouvoir d'achat!**
- 172. Alors que pendant longtemps les stratégies économiques de la France ont été orientées vers la croissance, notamment par le soutien à la consommation des ménages et les politiques de redistribution, depuis la « crise » de 2008, les politiques de rigueur ont touché de plein fouet le pouvoir d'achat des ménages.
- 173. La réduction des coûts et des salaires est devenue un dogme économique au détriment de la qualité de fabrication ou du service. L'investissement, pourtant nécessaire à la pérennisation d'une entreprise, est considéré quant à lui d'abord comme une dépense. Les choix économiques à court terme sont privilégiés pour rentabiliser toujours plus les placements financiers alors même que cela va à l'encontre d'une croissance à long terme et à la recherche d'un développement humain durable.



- 174. Les réductions des budgets publics n'ont d'autre finalité que d'alimenter l'appétit féroce du capital. La pression sur le traitement des fonctionnaires est une des composantes de cette réduction de la dépense publique.
- 175. Dans les trois versants de notre Fonction publique française, les politiques de rigueur mises en place ont conduit à une réduction des effectifs, un gel des rémunérations des fonctionnaires.
- 176. Progressivement et par glissement sournois, nous sommes passés de l'efficacité à l'efficience pour enfin arriver à l'économie propre. Ce glissement n'est pas sémantique, mais bien idéologique.
- 177. Que ce soit avec la RGPP ou avec la MAP, les gouvernements successifs s'accordent sous ce même mot d'ordre : économie budgétaire!



NOTES

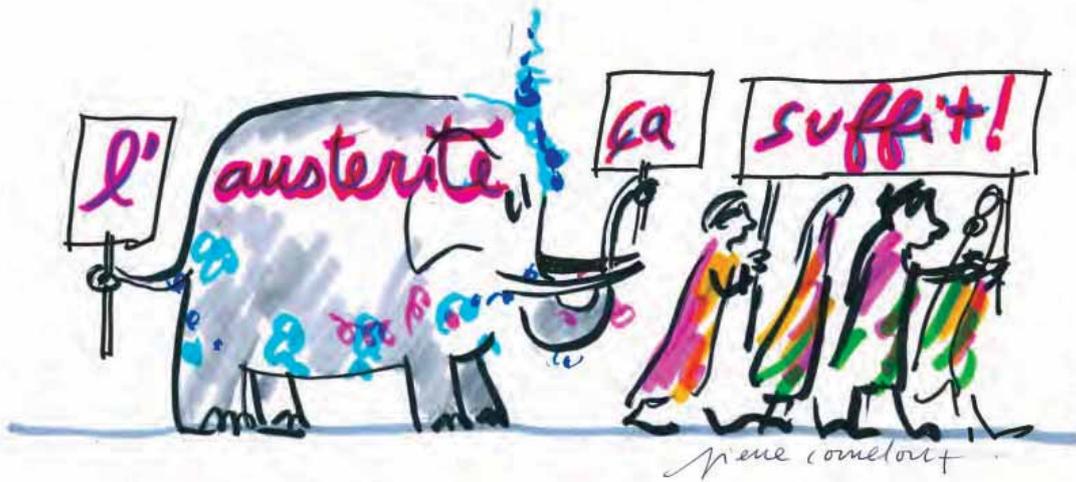
**PARTIE
2**

178. Cela passe en particulier par des mesures indiciaires au rabais ne couvrant pas l'augmentation du coût de la vie puis par le gel de la valeur du point d'indice depuis juin 2010.
179. Ces mesures diverses ont conduit à un recul de -14 % du pouvoir d'achat des fonctionnaires depuis 2000. En décembre 2014, pour la catégorie C cela représente de -230 à -280 euros, pour la catégorie B de -315 à -364 euros et entre -427 et -624 euros pour la catégorie A.
180. Les taux des pensions ont chuté depuis les différentes réformes, aggravées par la disparition du lien entre le traitement des actifs et les pensions. Ces dernières étant calées sur les salaires, l'augmentation des salaires impactera l'augmentation des retraites.
181. L'agenda social dans la Fonction publique a prétendument comme objectif ambitieux de créer du pouvoir d'achat et de rénover l'ensemble des grilles et carrières de la Fonction publique.
182. Dès le début de ces négociations, le gouvernement a affirmé que les futures réformes statutaires et indiciaires devraient tenir dans un cadre budgétaire restreint. Dans ces conditions, il ne sera pas possible de répondre aux enjeux salariaux de la période :
183. ● revalorisation du point d'indice pour le faire correspondre au minimum revendiqué par la CGT ;
184. ● refonte des grilles indiciaires afin de reconnaître les niveaux de qualifications ;
185. ● établissement d'une grille unique permettant l'harmonisation des filières vers le haut ;
186. ● intégration dans le traitement indiciaire de certains compléments indemnitaires non liés à des sujétions particulières.

DECISION N°10

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

187. ► d'agir pour élever le rapport de force sur la question salariale et regagner l'indexation sur le coût de la vie. Dans ce cadre, la bataille intersyndicale pour le point d'indice sera une priorité et elle interviendra en cohérence et en convergence avec les initiatives interprofessionnelles ;
188. ► de reconquérir l'indexation des pensions sur le déroulement des grilles indiciaires afin de permettre à celles-ci de suivre l'évolution des salaires, c'est-à-dire de rétablir la péréquation.



NOTES
PARTIE
2

189. **Activités sociales et culturelles : en marche pour une reconnaissance statutaire!**

190. Malgré tout le travail entrepris sur la décision n°9 du 10^e congrès, nous ne sommes pas encore parvenus à conquérir la reconnaissance statutaire des activités sociales.
191. Récemment, un travail conduit par le CSFPT sur les conséquences de la loi de février 2007 démontre que les comités techniques ne sont pas toujours consultés sur les modes de gestion des actions sociales alors que c'est une obligation légale (50 % des collectivités consultées lors de l'enquête ont indiqué ne pas consulter les CT).
192. Ce rapport indique également que si les prestations sociales sont accessibles à un plus grand nombre d'agents, il en reste environ 30 % qui demeurent toujours sans prestation, soit parce qu'ils n'acquittent pas les droits d'entrée (cotisation par agent) aux structures locales, soit parce qu'ils ne sont pas couverts par une structure spécifique [amicale, COS (Comité des œuvres sociales), CLAS (Comité d'action et d'entraide sociale), CASC (Comité d'actions sociales & culturelles), CNAS (Collectif national de l'action sociale), FNAS (Fonds national d'activités)].
193. Ce rapport souligne que la loi de 2007 a été très profitable au développement du CNAS qui depuis sa mise en application a augmenté largement son nombre d'adhérents.
194. Le CNAS compte aujourd'hui environ un million d'ayants droit sur le 1,8 million de fonctionnaires territoriaux. Nos amicales, COS locaux ou départementaux, CASC, doivent faire face plus que jamais à une pression concurrentielle très forte de la part du CNAS, les employeurs bousculant souvent les choses, préférant lui en confier la gestion.
195. Aujourd'hui plus qu'hier, notre revendication sur la reconnaissance statutaire des activités sociales doit permettre l'amélioration de l'accès aux

NOTES

**PARTIE
2**

prestations sociales afin d'améliorer les conditions de vie de l'ensemble des agents et de leur famille qui attendent des actions concrètes pour faciliter leur accès à la culture, aux sports, aux loisirs et surtout au droit de partir en vacances.

DECISION N°11

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

- 196. ► d'agir pour gagner la reconnaissance statutaire des activités sociales et statutaires ;
- 197. ► la poursuite de notre démarche d'unité syndicale pour construire une plate-forme revendicative commune à l'ensemble des organisations syndicales de notre champ professionnel ;
- 198. ► la création d'un collectif « activité sociale » dans chaque CSD pour travailler à l'échelle du territoire à la mise en œuvre de la revendication nationale, par l'intermédiaire d'un plan de travail et de formation en lien avec le collectif fédéral ;
- 199. ► la mise en oeuvre sur tout le territoire du module de formation spécifique « CASC ».

200. **Protection sociale**

201. Tous les prétextes sont bons pour infliger de nouvelles régressions aux fonctionnaires, salarié-es et retraité-es. Avec l'accélération de la crise du capitalisme depuis 2008, l'austérité exigée par le MEDEF est imposée par celui-ci comme la seule solution pour en sortir.



202. La protection sociale est une conquête dont nous n'accepterons jamais la remise en cause quels qu'en soient les prétextes! Héritage du Conseil National de la Résistance, elle est attaquée dans toutes ses branches : maladie, maternité et invalidité; accidents du travail et maladie professionnelle; famille et retraite.
203. La branche maladie est aujourd'hui gérée dans le seul objectif de réduire les dépenses de soins sans se préoccuper de répondre aux besoins des citoyen-ne-s. L'éloignement des offres de soin, les fermetures de services dans les hôpitaux, les médicaments moins remboursés, le forfait hospitalier régulièrement augmenté, les réductions de personnel sont les recettes pour baisser les coûts de la santé.
204. Profondément attaché-e-s à la Sécurité sociale et à notre Statut, il faut pourtant reconnaître qu'ils ne nous protègent pas assez contre tous les aléas de la vie ou professionnels. Nous avons besoin de les renforcer quant à nos droits pour maladie et de conquérir la création d'une branche « autonomie ».
205. Le décret de 2011 a ouvert la possibilité aux employeurs de participer à la protection sociale complémentaire (PSC) des agents. Toute participation doit passer par les Comités techniques. Nos militant-e-s doivent être en capacité de faire respecter les objectifs sociaux du décret tant pour les contrats en labellisation que pour les conventions de participation. Cependant, elles ou ils ne sont pas toujours suffisamment armé-e-s pour décrypter ou construire un appel à concurrence.
206. Nous dénonçons également le scandale du recours déposé par le Fonds d'Indemnisation des Victimes de l'Amiante contre celles-ci pour obtenir la restitution d'une partie des sommes qui leur ont été accordées. La reconnaissance en maladie professionnelle a pourtant été durement acquise, après des années de luttes. Ce qui est également à déplorer sur ce dossier est l'attitude des patrons qui ne veulent toujours pas reconnaître leurs responsabilités.
207. En ce qui concerne les nombreux agents victimes d'un accident de service, et déclarés inaptes à leur poste, ils devraient bénéficier d'un aménagement de leur poste de travail. Cependant, les employeurs, plutôt que de répondre à leurs obligations de reclassement, transfèrent le coût du préjudice sur la Sécurité sociale ou la caisse de retraite en demandant de plus en plus souvent des mises en retraite d'office pour invalidité. Nous avons besoin d'une reconnaissance et du recensement des accidents de travail. L'avis donné par les commissions de réforme, dans lesquelles passent les dossiers des agents en maladie professionnelle ou accident de travail, doit être à nouveau obligatoirement pris en compte.
208. La généralisation de l'utilisation par les employeurs du logiciel PRO-RISQ (Outil de gestion des accidents de service et de maladies professionnelles) permettrait une saisie unique des informations, donc des statistiques validées par tous et donc non contestables, la mise

NOTES

PARTIE
2

NOTES

PARTIE 2

en place de politiques de prévention pour la santé des salarié-e-s et un suivi post-professionnel pour les retraités-e-s.

- 209. La branche famille n'est déjà plus réellement un des quatre piliers de la protection sociale. En effet, pour répondre encore une fois aux exigences du MEDEF, pour la première fois depuis son existence, le principe d'universalité des allocations familiales est remis en cause. Dangereux précédent qui risque de nous conduire au démantèlement de la politique familiale. Les cotisations patronales pour la branche famille sont progressivement supprimées. Le coût des prestations sera désormais imputé sur le budget de l'état par l'impôt. La prime naissance à partir du 2^e enfant est divisée par trois, mesure ayant un impact direct sur de nombreuses familles dont les plus modestes.
- 210. La retraite reste une cible privilégiée pour les capitalistes, tant les montants en jeu sont importants et attisent leur convoitise. Inexorablement, la baisse du niveau des pensions et le recul de l'âge de départ poussent les actifs/ves qui en ont les moyens à souscrire à des systèmes de capitalisation et autres fonds de pension.
- 211. Dans le cadre de la reconnaissance de la pénibilité, il nous faut réaffirmer notre attachement à la catégorie active. Elle est fondamentalement opposée au compte pénibilité, compte individuel en opposition avec notre système de prise en charge collective de la pénibilité.

Service Public N° 95 Juin 2014
Édité par la Fédération CGT des services publics
Prix : 1 €

LA RETRAITE À 60 ANS C'EST POSSIBLE!

- p. 3 Editio
- p. 4 à 5 La mobilisation pour les retraités n'est pas terminée!
- p. 6 à 7 Notre Caisse de retraite : la CNRACL
- p. 8 à 10 L'âge de la retraite
- p. 11 à 13 Principe de calcul d'une pension
- p. 14 Le minimum garanti
- p. 15 Les carrières longues
- p. 17 à 18 Commission de réforme, invalidité et retraite
- p. 19 Jeune aujourd'hui, quelle retraite demain ?
- p. 20 Des salariés et des retraités décents pour les femmes
- p. 21 à 22 Retraités-es : réalités et propositions CGT

La mobilisation pour les retraités n'est pas terminée!

Notre caisse de retraite : la CNRACL

L'âge de la retraite

La Cgt propose

LES ACCUMULATIONS

LA REFORME 2010

LA RETRAITE À 60 ANS C'EST POSSIBLE!

DECISION N°12

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

- 212. ► La fédération développera et amplifiera la campagne CGT de reconquête et de développement de la Sécurité sociale. Dans la continuité des repères confédéraux CGT, elle œuvrera à l'obtention d'une Sécurité sociale professionnelle qui garantit collectivement les droits individuels des agents et des salarié-e-s.
- 213. ► Dans l'immédiat, et dans le contexte que nous connaissons, elle se battra pour obtenir la prise en charge obligatoire et unifiée de la Protection sociale complémentaire à un taux élevé par les employeurs et proposera une formation à nos élu-e-s CT.
- 214. ► Elle donnera les moyens aux camarades mandaté-e-s dans les instances d'assumer pleinement la défense des agents touchés par la maladie ou l'accident par une formation adaptée.
- 215. ► Elle revendiquera une revalorisation et une meilleure répartition du supplément familial de traitement.
- 216. ► Elle réaffirmera la revendication pour une retraite décente à 60 ans.
- 217. ► Elle continuera sa bataille pour la pleine reconnaissance de la pénibilité et réaffirmera son attachement à la catégorie active.
- 218. ► Elle continuera sa lutte pour une reconnaissance plus large de l'insalubrité.

NOTES

PARTIE 2



NOTES

PARTIE
3

3

PARTIE

Quels outils pour une véritable qualité de vie syndicale ?

219. **RENFORCER LA CGT POUR GAGNER SUR LES REVENDICATIONS : LE COEUR DES ENJEUX!**
220. Le 10^e congrès avait fixé l'objectif d'au moins 80 000 syndiqués d'ici au prochain congrès fédéral. Cet objectif a été atteint et dépassé.
221. Des bulletins de syndicalisation et une vidéo ont été produits, des questionnaires sur la syndicalisation ont été envoyés en direction des CSD, des états d'organisation ont été diffusés par la fédération chaque mois, des plans de syndicalisation ont été élaborés par un grand nombre de CSD lors de leur comité de syndicat. Cela a permis une progression de nos forces organisées : de 2010 à 2014, les syndicats ont réalisé 19.917 adhésions.
222. Sur la période 2010 à 2013, le nombre de syndiqués est passé de 73 892 à 81 729 sur l'exercice 2013 au 6 janvier 2014, soit une progression de 10,6 %. Le taux de syndicalisation est passé de 4,01 en 2010 à 4,36 % en 2013.
223. **Enjeu de la syndicalisation des ICTAM**
224. Le déploiement et la syndicalisation sont posés en grand dans notre activité afin de peser sur les décisions. Cette démarche syndicale concerne l'ensemble des catégories de salarié-e-s et doit donc se déployer également en direction des Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise (ICTAM) : sur les trois versants de la Fonction publique ils représentent 53 % du salariat, dans la FPT 8,6 % des actifs sont de catégorie A, 13,5 % sont de catégorie B et 3,6 % sont des agents de maîtrise.
225. **Enjeu du syndicalisme retraité**
226. Nous ne pouvons que nous féliciter des progrès de la médecine et de la science qui ont permis l'allongement de la durée de la vie, encore faut-il que ces années gagnées le soient en bonne santé et en pleine capacité de ses moyens.
227. D'ici quelques années, malgré les réformes successives qui reculent le droit à partir, 1/3 de la population française sera retraité. Nous consta-

tons que de moins en moins d'actifs/ves choisissent de continuer leur activité syndicale pendant la retraite, seul-e-s 2 sur 10 poursuivent dans cet engagement. Cette situation devient problématique en terme d'organisation du syndicalisme des retraité-e-s. Comment porter et gagner nos revendications dans ces conditions ? Que nous soyons actifs/ves ou retraité-e-s les besoins sont les mêmes, seules les priorités changent.

228. Il convient d'œuvrer aussi à la syndicalisation des retraité-e-s en général pour la défense des revendications interprofessionnelles : loi d'adaptation au vieillissement, revalorisation du taux des pensions, des services publics de proximité, une politique de santé... Les sections syndicales de retraité-e-s doivent donc prendre toute leur place au sein des structures locales et départementales.
229. Nous avons donc besoin d'une implication renforcée et d'une plus grande prise en compte de ces enjeux par les actifs/ves. C'est pourquoi l'UFR a confirmé, lors de sa conférence de 2013, la continuité syndicale comme enjeu majeur de son activité. Elle doit être un axe essentiel de notre plan de travail.

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE QUE : **DECISION N°13**

230. ► l'objectif des 85 000 adhérents doit être atteint au prochain congrès. Il devra être décliné par département avec, dans chaque collectif d'animation des CSD, un-e camarade référent-e du plan de syndicalisation ;
231. ► la fédération, avec son UFICT, poursuivra les efforts de syndicalisation des ICTAM ;
232. ► nos outils et structures doivent porter, dans les ordres du jour des réunions avec les syndiqué-e-s, la question des enjeux du syndicalisme retraité en s'appuyant sur le matériel existant (Livret retraite et diaporama) ;
233. ► ces batailles seront menées en lien avec l'exigence du respect du droit à se syndiquer.

234. **FORMATION SYNDICALE : UN ENJEU
PRIORITAIRE POUR ÉQUIPER ET AGIR**

235. Benoit Frachon disait « quiconque néglige sa formation se voue inéluctablement à la stagnation ou au recul ».
236. La formation syndicale se définit par trois mots : **EQUIPER POUR AGIR.**
237. Equiper pour agir, pourquoi ? Pour être efficace, tout simplement. Pour répondre aux besoins de chacune et de chacun, dès l'adhésion, au fur

NOTES

**PARTIE
3**

NOTES

PARTIE
3

et à mesure des prises de responsabilités, puis tout au long de sa vie syndicale.

238. Equiper pour agir, pour qui ? Pour chacune et chacun de celles et ceux qui composent la CGT. Pour qu'ils exercent pleinement leur citoyenneté syndicale.

239. L'important, c'est que chacune et chacun soit à l'aise et en capacité de jouer pleinement son rôle, là où il/elle est. Pour elle-même, pour lui-même et pour l'efficacité de l'organisation.

240. Equiper pour agir, comment ? Participer à l'action de formation, c'est être au centre de la construction de ses connaissances. La formation syndicale, ce n'est pas l'école ! Il n'y a pas d'un côté des élèves et de l'autre un ou des maîtres.

241. Il y a des syndiqué-e-s rassemblé-e-s dans une même volonté de s'écouter, de partager leurs connaissances, leurs savoirs, leurs pratiques et de les confronter. La formation syndicale, c'est s'enrichir du collectif et y prendre du plaisir !

242. Toutes les méthodes utilisées par les formateurs/trices, qui sont eux/elles aussi des syndiqué-e-s, permettent à chacune et à chacun-e d'être à l'aise pendant la durée de la session de formation. Le but est de favoriser l'implication du ou de la syndiqué-e stagiaire dans la vie syndicale.

243. Élément fondamental de la Qualité de Vie Syndicale, la formation syndicale est l'outil indispensable de toute activité revendicative et se divise en trois chapitres : outiller pour rester acteur/trice, outiller pour la responsabilité, outiller pour le mandat.

244. Outiller pour rester acteur/trice ! La formation dite générale, cursus de formation indispensable à tout-e syndiqué-e, quel que soit son niveau de responsabilité dans l'organisation, se traduit, sur notre champ professionnel par les stages « Accueil des Nouveaux Syndiqués de la FPT », « Niveau 1 », « Enjeux statutaires », « Niveau 2 ».

245. Connaître la société, le capitalisme et leur fonctionnement est primordial pour un syndiqué CGT. C'est le « Niveau 1 », compétence des UL.

246. Connaître son environnement, pour un camarade de la fonction publique territoriale, c'est savoir que sa mission de service public est régie par un Statut. Le recrutement par concours, la Fonction publique de carrière, la gestion collective, le traitement assis sur le point d'indice et les grilles de rémunération sont des questions d'une pleine actualité. Le renforcement du Statut, la construction du Statut unifié, participent aussi de l'édification du Nouveau Statut du Travail Salarié, revendication que le syndiqué CGT fonctionnaire portera, avec ses camarades du privé, parallèlement à son combat pour le service public. C'est la formation « Enjeux statutaires ».

247. Outiller pour la responsabilité/pour le mandat ! Chaque syndiqué-e doit avoir les formations obligatoires citées plus haut mais, suivant les mandats qu'il/elle exerce, nous mettons à sa disposition des formations utiles à ses mandats, ses responsabilités, à travers des modules spécifiques et des journées thématiques.
248. Certains de ces modules sont constitués d'une première partie destinée à la prise de mandat et d'une deuxième partie, matérialisée par deux ou trois journées thématiques. D'autres ne peuvent et ne seront complétés qu'à partir de l'expression des besoins des syndiqué-e-s.
249. La formation syndicale, comment ? L'essentiel de la formation n'est plus seulement de transmettre les orientations et analyses de la CGT, mais bien d'aider les syndiqué-e-s, les militant-e-s, les directions syndicales à être plus efficaces.
250. Si chaque participant-e à un stage doit pouvoir capitaliser son action de formation dans le cadre de son activité syndicale, il/elle doit aussi ressentir l'envie de continuer à s'informer et à se former.
251. Si l'animateur/trice, l'intervenant-e, font des choix d'animation (déroulé, gestion du groupe) qui dépendent des différentes personnalités des stagiaires, du niveau de formation des syndiqué-e-s stagiaires, des contraintes entrant en jeu et des moyens mis à leur disposition, chaque formation donnée sur un même module, partout sur le territoire national, doit conserver le même contenu.
252. Décentraliser les modules de formation vers les territoires est la volonté première du secteur formation syndicale.
253. Une des difficultés rencontrées pour que ce souhait se concrétise semble être que la formation qui était dispensée au centre de formation Benoit Frachon de Courcelle ne donnait pas aux camarades tous les moyens (maîtrise du contenu, mise en pratique, savoir-faire, intervenir, animer une formation...) pour en décliner le contenu en territoires.

NOTES
PARTIE
3



NOTES

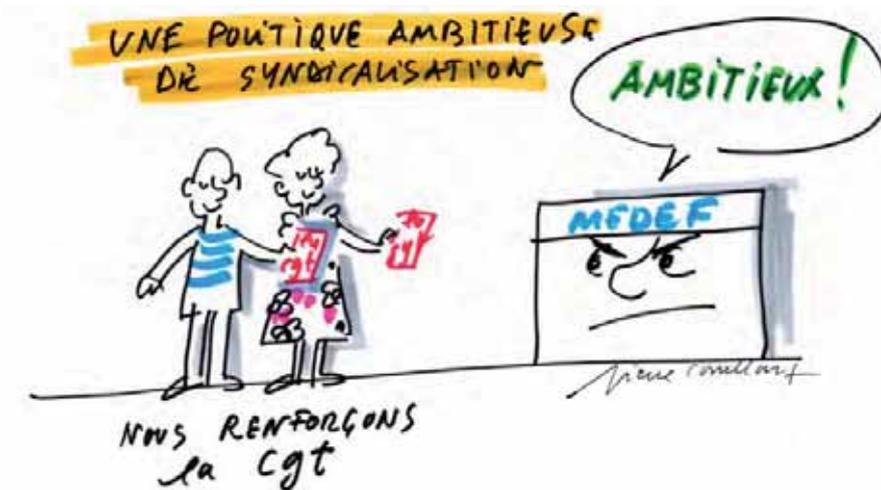
**PARTIE
3**

254. Depuis janvier 2014, le secteur formation syndicale propose des modules fédéraux destinés aux animateurs/intervenants qui mettent les stagiaires en situation d'animateur/intervenant.
255. Un autre objectif du secteur formation syndicale est d'aider à la création de pôles de formation syndicale en territoires.
256. La formation syndicale, avec qui ? La formation syndicale n'est pas l'affaire de quelques spécialistes. Tabler sur un petit volant de formateurs/trices qui auraient la maîtrise de tous les sujets est une erreur politique.
257. Appuyons-nous sur des militant-e-s qui disposent de connaissances ou d'expériences dans différents domaines ou/et d'autres qui ont déjà animé plusieurs fois des stages.
258. La formation syndicale est le vecteur privilégié de transmission de nos valeurs et règles de vie, d'appréhension de ce qu'est notre syndicalisme dans toute sa cohérence. Nous avons besoin, à tous les niveaux, de mettre l'accent sur la formation de nos adhérent-e-s et militant-e-s et donc d'y consacrer du temps et des moyens. L'outil dont nous disposons : le livret du parcours militant.
259. Une culture CGT mieux partagée est une des conditions indispensables pour une véritable qualité de vie syndicale.

DECISION N°14

**LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE,
POUR AVOIR DES SYNDIQUÉ-E-S
ACTEURS/TRICES, AUTEUR-E-S,
DÉCIDEURS/DEUSES :**

260. ► qu'il est de la responsabilité de chaque CSD, de mettre en place un collectif de formation syndicale, chargé de la mise en œuvre d'un plan de formation annuel détaillé, en réponse aux besoins exprimés par les syndiqué-e-s et militant-e-s de son territoire, et en fonction des orientations de nos congrès. Son animation sera assurée par un-e responsable de la formation syndicale dont ce sera la mission essentielle. Charge à l'organisation de lui donner les moyens d'accomplir ses missions, comme défini dans la Charte de l'élu et du mandaté, et de suivre ce camarade à l'aide du livret du parcours militant ;
261. ► que les plans de formation seront transmis au secteur formation de la fédération qui procèdera aux ajustements de son plan de travail et aux constructions des actions de formation, au plus près des besoins des syndicats ainsi exprimés ;
262. ► de mettre à disposition des syndicats un outil *CoGiTiel* performant en matière de formation syndicale ;



NOTES
PARTIE
3

- 263. ► d'impulser les formations animateur/intervenant organisées au Centre de formation Benoit Frachon de Courcelle afin de développer le réseau de formateurs, la cohérence nationale et de donner à l'organisation les moyens d'une politique revendicative ambitieuse ;
- 264. ► de donner un élan sans précédent à la Formation Accueil des Nouveaux Syndiqué-e-s (FANS) ;
- 265. ► de munir tou-te-s les syndiqué-e-s du socle commun de formation, « FANS », « Niveau 1 », « Enjeux statutaires », afin qu'ils/elles deviennent acteurs/trices dans l'activité syndicale ;
- 266. ► de porter, dans toutes les instances représentatives, du local au national la revendication des 18 jours de droit à formation syndicale pour les camarades formateurs/trices ;
- 267. ► de porter, auprès du Conseil Supérieur de la Fonction publique et du Ministère du Travail, la revendication de la prise en charge des frais de formations dans les instituts supérieurs du travail ;
- 268. ► de proposer une offre de formations et de journées d'études thématiques correspondant aux besoins des adhérent-e-s, des militant-e-s, des syndicats, des élu-e-s et mandaté-e-s notamment sur enjeux statutaires ;
- 269. ► d'agir pour que les trois chartes : vie syndicale, élu-e et mandaté-e, et égalité entre les femmes et les hommes soient respectées.

270. **Des syndiqué-e-s formé-e-s et informe-é-s : la NVO, vecteur de formation**

271. La formation syndicale passe également par le développement de la lecture CGT. Pour être efficace, elle doit être régulière et s'ancrer dans des habitudes de vie syndicale.

NOTES

**PARTIE
3**

272. Tout-e syndiqué-e de la CGT devrait avoir accès aux parutions CGT.
273. Le nombre d'abonné-e-s de notre champ fédéral est de 1 440 : la fédération a le potentiel, forte de ses 81 000 syndiqués, de se donner des objectifs forts pour amplifier encore cette démarche essentielle d'abonnement aux outils de communication CGT.

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

DECISION N°15

274. ► que l'organisation syndicale, à tous les niveaux de la fédération, doit s'abonner à la *NVO*. Pour cela, un-e responsable fédéral-e sera en charge d'impulser un travail collectif pour le développement de l'abonnement dans nos structures, coordinations et, plus largement, travaillera à développer l'abonnement des adhérent-e-s et des élu-e-s et mandaté-e-s.

275. **NOS OUTILS FÉDÉRAUX NATIONAUX**

276. **La durée du mandat fédéral**

277. Le Comité national fédéral des 13 et 14 janvier 2013 a été consulté pour avis sur l'hypothèse de travail d'une modification statutaire lors du 11^e congrès, modification allongeant à quatre ans la durée du mandat fédéral. Le CNF a validé cette proposition à une large majorité.

278. Cette option permet de disposer d'une année supplémentaire pour mettre pleinement en œuvre les décisions de congrès. Elle répond également aux interrogations souvent émises quant à la trop grande fréquence de nos congrès et aux difficultés à les préparer dans de bonnes conditions. Une telle modification permettrait également d'éviter des télescopages avec le calendrier des élections professionnelles, en tenant notre congrès dans l'année suivant ces élections. Elle revêt enfin un intérêt évident pour le budget fédéral compte tenu des coûts importants de l'organisation d'un congrès. Elle répond ainsi aux nombreuses remarques formulées au sein de notre organisation sur le coût des congrès.

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

DECISION N°16

279. ► de porter à quatre ans la durée du mandat fédéral.

280. **Le travail interfédéral**

281. Le 10^e congrès fédéral a affirmé que « Les politiques gouvernementales et patronales en cours mettant frontalement en cause les missions de la Fonction publique posent, plus que jamais, la nécessité de réponses syndicales coordonnées entre les différents versants de la Fonction publique ». Considérant ce contexte, les convergences d'intérêts revendicatifs des agents de la Fonction publique et le travail mené entre organisations des trois versants, une évolution forte des outils CGT de la Fonction publique apparaît nécessaire pour construire un outil professionnel CGT commun à l'ensemble des agents de la Fonction publique. Des regroupements de champs et d'outils fédéraux sont de ce fait nécessaires. Considérant les évolutions depuis 2011, cette vision demeure pleinement pertinente et doit continuer de nous guider dans le nécessaire débat sur l'évolution des outils fédéraux de la CGT.

DECISION N°17

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

282. ► dans la continuité des décisions du 49^e congrès confédéral sur le travail interfédéral, et des décisions 22 du 9^e congrès fédéral et 13 du 10^e congrès fédéral, la fédération œuvrera à poursuivre la réflexion, le débat et les mises en pratique de travail permettant la mise en place d'un outil professionnel commun au sein de la CGT sur le champ des missions de la Fonction publique.

283. **Les Unions Fédérales : UFICT et UFR**

284. Chacune des composantes du salariat doit trouver sa place dans la CGT. C'est en partant de leur rôle et de leur place dans le processus de travail que nous pourrions construire les cohérences revendicatives, en veillant à ce que les revendications s'épaulent mutuellement, sans que certaines soient jugées plus prioritaires que d'autres.

285. Pour ce faire, la fédération s'est dotée d'outils de déploiement et de convergence :

- 286. ● l'UFICT, pour couvrir tout le champ ICTAM (Ingénieurs, Cadres et Agents de Maîtrise) et permettre l'implication dans le mouvement social de ces catégories.
- 287. ● l'UFR, pour couvrir tout le champ des retraité-e-s de notre fédération et permettre l'implication dans le mouvement social des retraité-e-s.

288. **UFICT**

289. Le besoin d'organiser les ICTAM ne relève pas d'un besoin de travail catégoriel ou de filière, mais bien de la nécessité d'un travail transversal sur le rôle et la place particulière de catégories de salarié-e-s en situation de responsabilité ou d'expertise.

NOTES

PARTIE 3



NOTES

**PARTIE
3**

290. L'idéologie dominante a depuis longtemps tenté d'assimiler les ICTAM à la classe dirigeante.
291. Notre ambition, au contraire, en nous appuyant sur la finalité et le contenu du travail, tout comme sur la réalité de leur vécu, est de réaffirmer que les ICTAM sont une composante essentielle du salariat, en ce sens qu'elle est un levier pour la transformation de l'organisation du travail et des rapports humains au travail.
292. En terme de vie syndicale, ces problématiques nous imposent d'importantes évolutions.
293. Avec le CNF de septembre 2014, nous nous sommes dotés d'une charte pour des règles de vie syndicale partagées, du local au national, entre organisations Ouvriers/Employés et UFICT. Il s'agit de mettre en pratique cette charte qui rappelle les possibilités d'organisation :
294. • Activité spécifique au sein d'un syndicat général, en étant affilié à l'UFICT.
295. • Section syndicale UFICT au sein d'un syndicat général.
296. • Présence de deux syndicats CGT, Ouvriers/Employés et UFICT.
- 297. Sur les syndicats UFICT :**
298. Nos deux derniers congrès confédéraux ont insisté sur la qualité de vie syndicale au plus près des salarié-e-s en se dotant dès que possible d'un syndicat, plutôt que de cotiser en isolé-e auprès d'une UL ou d'une US, avec l'objectif annoncé : pas un-e syndiqué-e sans syndicat !
299. Cette orientation pourrait donc s'adresser aussi aux ICT, en n'éluant pas la décision du 50^e congrès évoquant l'expérimentation de nouveaux périmètres de syndicalisation, notamment au travers de syndicats professionnels ou interprofessionnels de territoire.
300. L'incidence des réformes territoriales et l'isolement des cadres dans les collectivités doivent interroger notre type d'organisation.
301. **Sur les sections UFICT :**
302. Nous avons besoin de pousser notre réflexion sur le périmètre et l'organisation des sections UFICT.

DECISION N°18

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

303. ► par un travail croisé de la fédération avec son UFICT d'organiser les agents relevant des catégories ICTAM dans des structures appropriées, notamment en faisant vivre la charte.

304. **UFR**

305. Les revendications des retraité-e-s sont légitimes en matière de pouvoir d'achat, d'exigences sur des services publics de qualité et de proximité, sur un système de soins universel et accessible par tout-e-s et partout, sur une loi d'adaptation au vieillissement qui permette de vivre en toute sérénité sa vie après le travail.
306. Tout-e-s les retraité-e-s de notre champ doivent pouvoir trouver une structure d'accueil de proximité leur permettant d'exprimer et de construire des revendications spécifiques et générales. Chaque syndicat doit donc veiller à garder les syndiqué-e-s retraité-e-s en leur offrant la possibilité de militer dans des conditions favorables, c'est-à-dire la création de sections au sein du syndicat avec les moyens de fonctionnement indispensables. Partout où les conditions ne sont pas réunies pour atteindre cet objectif, il conviendra de réfléchir, actifs/ves et retraité-e-s, à des formes d'organisation adaptées.

NOTES

PARTIE
3

DECISION N°19

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

307. ► d'atteindre le nombre de 95 référent-e-s UFR sur le territoire ;
308. ► que les référent-e-s de l'UFR doivent être membres du collectif d'animation de la CSD et la problématique des retraité-e-s doit être un des thèmes développés régulièrement dans les comités départementaux ;
309. ► que les membres de la Commission nationale de l'UFR doivent, au même titre que les membres de la Commission Exécutive Fédérale, participer aux réunions des Coordinations Fédérales Régionales ;
310. ► que le ou la secrétaire générale de l'UFR participe aux réunions de la CEF ;
311. ► l'abonnement par tous les syndicats à « Vie nouvelle », parution CGT en direction des retraité-e-s. Ce journal doit être proposé à chaque adhérent-e pour contribuer à la fidélisation syndicale.

*Diplôme du parfait
retraité
prof de maths*



Chérie,
j'ai trouvé un poste de remplaçant
en gym au lycée ...

NOTES

PARTIE
3

312. **OUTIL SYNDICAL : EN LIEN AVEC
LES RÉFORMES INSTITUTIONNELLES,
SUR QUELLES BASES DÉMOCRATIQUES
FAIRE ÉVOLUER NOS SYNDICATS ?**

313. **L'organisation de proximité, un enjeu
pour le syndicalisme CGT**

314. Le syndicat, c'est l'organisation de base sur les lieux de travail de la CGT, pour être au plus près des salarié-e-s afin qu'ils/elles élaborent les revendications et se mobilisent. La fédération est composée de 1 555 syndicats ayant réglé des FNI en 2013 au 6 janvier 2014.

315. Être la CGT de tout le salariat pose la question de notre déploiement en direction des femmes et des hommes, des jeunes, des plus ancien-ne-s, des précaires et des ingénieur-e-s, cadres, technicien-ne-s et agents de maîtrise.

316. **Le syndicat au cœur de l'action : missions,
rôle et composition**

317. Son rôle est d'élaborer avec les salarié-e-s les revendications, construire un rapport de force, animer les négociations, mettre en œuvre la démocratie syndicale, informer, promouvoir l'offre de formation des syndiqué-e-s, construire et faire vivre les orientations de la CGT, participer et être acteur/actrice de la réussite des initiatives professionnelles et interprofessionnelles, le tout en lien avec nos valeurs et orientations définies en congrès.



318. Les directions syndicales doivent être en capacité d'animer la bataille des idées et être garantes des valeurs essentielles de notre syndicalisme. Elles doivent être en capacité d'animer des campagnes de syndicalisation en lien avec le revendicatif et, pour tout cela, nous devons les former et les informer.
319. Elles doivent faire vivre la charte de la vie syndicale en organisant régulièrement des assemblées générales de syndiqué-e-s, des formations syndicales. Nos directions syndicales, à tous les niveaux, doivent réévaluer la place et le rôle de la formation syndicale, ce qui demande une implication de leur part dans la démarche de formation syndicale confédéralisée et d'élaboration de plans de formation syndicale aux différents niveaux de l'organisation.
320. **Organiser les syndiqué-e-s individuel-le-s et multiprofessionnel-le-s dans des syndicats de proximité**
321. Le développement de la syndicalisation ne peut ni ne doit conduire à des situations d'isolement et particulièrement s'agissant des nouvelles ou nouveaux adhérents. Il est de la responsabilité de toutes les organisations de la CGT de créer les conditions de leur intégration au sein de la CGT par l'accueil dans un syndicat et par la formation.
322. Il convient donc de faciliter la création d'un syndicat de proximité dont le périmètre peut être la collectivité, le territoire d'une intercommunalité, un secteur regroupant plusieurs petites collectivités.
323. Chaque syndiqué-e doit pouvoir bénéficier d'un lieu d'expression, de partage et d'engagement. C'est dans le syndicat que chacun-e peut prendre part à la vie démocratique de la CGT et de tous les débats qui la traversent.
324. Le 10^e congrès avait décidé de poursuivre et dynamiser l'organisation des syndiqué-e-s individuel-le-s dans un syndicat de proximité, à partir de leur décision démocratique.
325. Cela représente aujourd'hui 4 981 individuel-le-s et 558 en sections multiprofessionnelles. Le travail de recensement des syndicats d'individuel-le-s et leurs structurations restent à compléter en liaison avec les Unions Locales, les Unions Départementales, les CSD et l'interprofessionnel.
326. Après la mise en place d'un syndicat de collectivité ou d'entreprise, ou d'un syndicat local « professionnel », le syndicat des individuel-le-s ou la section multiprofessionnelle ainsi que le syndicat départemental des petites collectivités ont vocation à disparaître de notre champ fédéral.
327. Cela n'est pas une question administrative, mais la mise en œuvre de décisions du 47^e congrès renouvelées depuis par chaque congrès confédéral et fédéral.

NOTES

PARTIE
3



NOTES

**PARTIE
3**

328. **Définir le périmètre du syndicat**

329. Le périmètre du syndicat doit être défini selon sa capacité à remplir ces missions. Par conséquent, c'est aux syndiqué-e-s de réfléchir à l'évolution du périmètre des syndicats en partant des réalités locales et départementales et à partir des pratiques revendicatives concrètes et du rapport de force à faire grandir.

330. Il existe aujourd'hui des modifications importantes de périmètres des collectivités et des entreprises du privé de notre champ fédéral. Avec la réforme territoriale, on constate un éclatement du salariat, une mobilité forcée, une diversité des statuts des personnels, des opérations de privatisation, le changement de contrats de délégation de service public, le développement de l'intercommunalité à marche forcée et la création des métropoles, conséquences de la loi relative aux collectivités locales.

331. Il faut que le syndicat, en lien avec les autres composantes de la CGT, aménage son territoire et trouve des formes d'organisation et de fonctionnement pour être en phase avec la réalité de vie de celles et ceux qu'il organise et représente.

332. Dans quelques endroits, la volonté de syndiqué-e-s s'est confrontée à des carences de mise en œuvre de la résolution 4 du 49^e congrès. Cela s'est traduit par des départs de la CGT. Le manque de débat a conduit, dans certains endroits, à des conflits concernant la structuration et le périmètre du syndicat (coexistence d'un syndicat O/E avec un syndicat UFICT mais aussi lors de création ou de fusion d'intercommunalités, ou de l'arrivée de syndicats venant de l'État dans les conseils généraux et régionaux).

333. Une charte a été validée par un CNF sur des règles de vie syndicale partagées, du local au national entre organisations ouvriers-ères/employé-e-s et ingénieur-e-s, cadres et technicien-ne-s.

334. Une note de procédure de création ou de modification du périmètre du syndicat a été validée par un CNF. Elle devra être améliorée et vulgarisée.

335. À partir des expériences menées au cours de ces trois dernières années, il apparait que pour notre fédération deux formes principales de syndicats sont à construire :

336. 1- Le syndicat de collectivité ou d'entreprise, avec des sections selon le périmètre, qui regroupe les salarié-e-s, actifs/ves et retraité-e-s d'une même entreprise ou d'une même collectivité. Il organise des salarié-e-s ayant un même employeur, une même direction. Ses affiliations sont sur une ou plusieurs unions locales, une voire plusieurs unions départementales.

Voir la procédure pour la création ou la modification d'un syndicat sur www.spterritoriaux.cgt.fr
> Militants > Vie syndicale > Qualité de vie syndicale > Outils pour la création ou modification d'un syndicat
ou flashez le code ci-contre





NOTES

PARTIE
3

337. 2- Le syndicat local « professionnel », qui regroupe les salarié-e-s, actifs/ves et retraité-e-s de notre fédération. Il organise des salarié-e-s d'une même profession sur plusieurs entreprises donc avec plusieurs employeurs dans cette profession. Il prend souvent comme périmètre un canton, une agglomération, une communauté de commune. Il doit être de proximité géographique. Son affiliation peut être à plusieurs UL, et sur une UD.

338. **MOYENS ET DROITS SYNDICAUX POUR FAIRE VIVRE LES REVENDICATIONS**

339. **L'activité des élu-e-s et mandaté-e-s**

340. Les directions syndicales ont aussi un rôle déterminant pour que l'activité des élu-e-s et mandaté-e-s titulaires et suppléant-e-s au sein des organismes paritaires soit partout un outil revendicatif, en lien avec les luttes du local au national. Elles doivent mener la bataille avec les élu-e-s et mandaté-e-s pour obtenir des droits et des moyens pour qu'ils/elles puissent assurer leurs responsabilités (temps syndical, matériel), en lien avec la réflexion confédérale sur la charte des élu-e-s et mandaté-e-s. Par contre, ils/elles ne sont pas des « électrons libres » et doivent être parties prenantes de leurs syndicats et préparer les dossiers en leur sein.

341. **Droits syndicaux nouveaux et démocratie**

342. La réécriture du décret sur le droit syndical dans la Fonction publique territoriale est loin de garantir les moyens nécessaires pour la démocratie sociale.

NOTES

**PARTIE
3**

343. Cette question de droits syndicaux nouveaux doit nous permettre le renforcement des moyens pour informer, construire la revendication, négocier sous le contrôle des agents. Le mandat d'un-e élu-e ou mandaté-e n'est légitime que lorsqu'il/elle est au service des intérêts des salarié-e-s, de la syndicalisation, de la construction du rapport de force pour transformer les conditions de travail et satisfaire les revendications.
344. Avec le livret du parcours militant, la conquête de droits nouveaux doit notamment permettre de garantir aux militant-e-s leur mobilité et réintégration et d'avoir une évolution de carrière et de salaire similaire à l'ensemble des agent-e-s de la collectivité ou des salarié-e-s de l'entreprise.
345. Il doit également permettre que le/la militant-e ne soit pas un électron libre en obligeant un lien avec son syndicat.

DECISION N°20

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

346. ► sur la durée du mandat, de réunir partout les conditions de débat démocratique avec les syndiqué-e-s pour permettre de déterminer les conditions de changement de périmètre de syndicat au regard des objectifs d'efficacité, de proximité et de solidarité ;
347. ► se nous fixer comme objectif avant la fin du mandat de saisir tou-te-s nos syndiqué-e-s dans le *CoGiTiel* ;
348. ► de reverser les cotisations via le formulaire informatique de *CoGeTise* ;
349. ► de respecter les obligations comptables ;
350. ► de poursuivre la mise en œuvre de plans de travail pour réduire le nombre de syndiqué-e-s sans syndicat, sous l'impulsion de la CEF et des CSD. Ces plans de travail permettront que les syndicats d'individuel-le-s, les sections multiprofessionnelles, le syndicat départemental des petites collectivités évoluent par la création de syndicats de proximité ;
351. ► de former les directions syndicales afin d'amplifier leur participation à l'activité confédéralisée ;
352. ► d'accélérer la mise en œuvre par les syndicats du « parcours militant » et de mener la bataille revendicative pour de nouveaux droits.
353. **Coordination Syndicale Départementale et Coordination Fédérale Régionale : des outils au service du RAPPORT DE FORCE**
354. La fédération, de congrès en congrès depuis 1995, a décidé de mettre en place des outils fédéraux en territoire, au plus près des enjeux, afin de favoriser la cohérence revendicative du local au national.

355. Le rapport de force ne se décrète pas, il se travaille, il se gagne!
356. Ces outils doivent nous permettre de fluidifier la circulation de l'information; de gagner en réactivité; de travailler, de mettre en débat et de faire vivre les propositions revendicatives élaborées par les collectifs nationaux; de mettre en œuvre l'ensemble des décisions collectives prises à tous les niveaux et d'avoir, sur tous les plans, une véritable représentativité fédérale.
357. **Les Coordinations Syndicales Départementales (CSD) : l'affaire de tous les syndicats!**
358. Les CSD, outils de la fédération, composées de l'ensemble des syndicats du département, sont la représentation de la fédération et travaillent en lien avec les Unions Départementales.
359. Le rôle des syndicats réunis en CSD est de coordonner et d'impulser une dynamique revendicative et politique de proximité, au niveau départemental, en lien avec la fédération et l'interprofessionnel (UD et UL). Ils doivent mettre en œuvre les orientations et les décisions fédérales.
360. Nous avons besoin de recentrer les CSD sur leurs trois missions : la formation syndicale, le déploiement, la coordination des luttes en territoire.
361. Dans leur activité, la formation des militant-e-s et des syndiqué-e-s doit être un objectif prioritaire transversal. Elle favorise l'émancipation et donne les clés de compréhension sur les enjeux actuels. Comme mentionné dans le chapitre formation, les formations du socle commun doivent être dispensées à toutes et tous. Afin de multiplier le nombre de formateurs/trices et de formations, et ce pour former le plus grand nombre, la formation de formateurs/trices est également une priorité.

NOTES

PARTIE
3



ET AUCUN COMPTE EN SUISSE .

NOTES

**PARTIE
3**

362. La proposition de plan de travail est élaborée par le collectif d'animation. Le plan de travail définitif est débattu, ajusté, planifié et voté en Comité départemental des syndicats.
363. Pour que le plan de travail soit mis en œuvre efficacement, la participation de tous les syndicats est indispensable et la mutualisation humaine est nécessaire pour le mener à bien.
364. La mise en œuvre du plan de travail voté par l'ensemble des syndicats est impulsée par le collectif d'animation.
365. Pour que le collectif d'animation soit efficace et qu'il joue pleinement son rôle, des prérequis sont nécessaires. En effet, une expérience de direction paraît indispensable, le socle de formations ajouté à la formation du collectif d'animation est obligatoire.

DECISION N°21

LE 11^{ème} CONGRÈS DÉCIDE :

366. ► que la formation des syndiqué-e-s et des militant-e-s est une priorité transversale de l'activité des CSD ;
367. ► que chaque CSD devra tenir, dans les 6 mois après chaque congrès fédéral, sa conférence départementale, pour mettre en œuvre les décisions et les orientations votées en congrès et pour réactualiser les statuts de la CSD, conformément à ceux élaborés par la fédération ;
368. ► que les syndicats doivent s'impliquer pleinement dans le développement et l'activité de nos CSD : mutualiser les moyens humains, financiers et matériels, construire collectivement un plan de travail (plan de formation syndicale et de syndicalisation) et le réaliser ensemble ;
369. ► que les syndicats doivent mettre en œuvre les décisions fédérales et revendicatives en lien avec le memorandum et les repères confédéraux, coordonner et impulser les luttes ;
370. ► que les CSD doivent travailler en étroite collaboration avec les coordinateurs/trices régionaux.

371. **Les Coordinations Fédérales Régionales**

372. Le 10^e congrès avait décidé de transformer les coordinations syndicales régionales (CSR) en coordinations fédérales régionales (CFR). Cette mutation avait pour objectif d'impulser une véritable dynamique nationale tout en créant de la fluidité et du lien du syndicat à la fédération, via les CSD.
373. Cet objectif a été partiellement atteint du fait de la difficulté des coordinateurs/trices à mettre en œuvre la feuille de route. Beaucoup d'entre eux/elles ont été happé-e-s par des rôles qui ne leur incombaient pas direc-

NOTES

**PARTIE
3^e**

tement. Il y a eu glissement de certaines missions et responsabilités des CSD, voire des syndicats, sur les coordinations fédérales. Dans quelques territoires, des mises en place de CFR sont encore en construction.

- 374. Suite à ce constat, la fédération réaffirme le rôle de chaque structure et outil.
- 375. Le syndicat est au cœur de l'activité revendicative par collectivité ou zone. La CSD coordonne et impulse une activité commune pour un développement de la CGT et donc un élargissement du rapport de force par département. L'outil régional doit impulser et amener les éléments permettant un débat revendicatif en lien avec l'activité et les décisions nationales.
- 376. Il ne s'agit pas d'orchestrer une politique fédérale dans des réunions centralisées avec les seul-e-s animateurs/trices des CSD, mais bien de l'impulser avec les collectifs d'animation dans les syndicats au travers des Comités départementaux de syndicats.
- 377. Nous avons donc besoin d'un-e coordinateur/trice fédéral-e régional-e qui aura pour première mission une collaboration étroite avec l'ensemble des CSD de chaque territoire. Il ou elle devra également travailler avec le Comité régional.

378. **Le/la coordinateur/trice fédéral-e régional-e**

- 379. Il/elle est issu-e du territoire. Il ou elle doit avoir une expérience de direction et doit avoir suivi le socle commun de formations. Il/elle est mis-e en place, après concertation avec les CSD concernées, par la Direction fédérale qui s'engage à mettre en place, avec ce ou cette camarade et son syndicat, son parcours militant avant toute prise de responsabilité, et en lien avec le Comité Régional.
- 380. Afin de se consacrer à son mandat (un ½ temps) et renforcer notre efficacité collective, il ou elle ne doit pas cumuler d'autres mandats sur le temps imparti à ses missions fédérales.
- 381. Sa principale activité est d'assurer le suivi des CSD afin de les aider à répondre à leurs missions. Il ou elle est le relais entre la fédération et les syndicats via les CSD. Il ou elle travaille en étroite coopération avec les collectifs d'animation et participe activement à tous les Comités Départementaux de syndicats. Il ou elle impulse la mise en œuvre des décisions et orientations nationales. Il ou elle contribue à l'élaboration de chaque plan de travail départemental et favorise la mutualisation régionale des moyens humains. Il ou elle travaille le financement de l'activité avec le Comité départemental des syndicats. Dans ce cadre, l'activité des CFR ne sera plus organisée par une conférence.
- 382. Il ou elle organise avec les CSD le mandatement au sein du Conseil Régional d'Orientation et du Conseil de Discipline de Recours (CDR) et le suivi de leur activité.

NOTES

**PARTIE
3**

383. Il ou elle participe aux réunions du CNF et veille à leur préparation par les Comités départementaux de chaque CSD. La CFR réunit les CSD après chaque CNF pour coordonner la mise en œuvre des décisions prises et selon les enjeux régionaux et en fonction de l'actualité.
384. Suite au 11^e congrès, une nouvelle feuille de route sera élaborée par la CEF.
385. Le remboursement des frais liés à l'activité des coordinations s'effectuera sur la base des règles de vie de la fédération et sera imputé directement sur le budget fédéral.
386. Son contact fédéral est le/la coordinateur/trice national-e, représentant-e de la fédération, à qui il fait remonter toutes les problématiques et un compte rendu régulier de l'activité sur son territoire.

DECISION N°22

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

387. ► que la CFR aura pour principale mission une coopération soutenue avec les CSD de sa région, notamment pour travailler des projets revendicatifs en territoire ;
388. ► dans un souci d'efficacité revendicative, la CFR devra réunir les CSD de sa région, les membres régionaux de la CEF et le/la représentant-e régional-e de l'UFR, a minima juste après chaque CNF ;
389. ► que la CFR devra appliquer la feuille de route fédérale ;
390. ► que les CFR ne sont plus organisées autour de conférence et de statuts ;
391. ► que l'animatrice ou l'animateur de la CFR ne cumulera pas d'autres mandats sur le temps imparti à ses missions fédérales.

392. La Coordination Nationale des CFR

393. Le coordinateur ou la coordinatrice national-e, représentant-e de la direction fédérale auprès des CFR, est désigné-e par la CEF en son sein. Il ou elle doit avoir une expérience de direction et doit avoir suivi le socle commun de formations obligatoire. Il ou elle doit connaître les décisions et orientations fédérales et confédérales.
394. Il/elle doit participer aux réunions des deux pôles de la fédération, le pôle revendicatif et le pôle qualité de vie syndicale, afin d'être au fait de toutes les décisions et orientations.
395. Il/elle met tout en œuvre, avec les coordinateurs/trices régionaux/ales, pour créer du lien entre les collectifs nationaux, les délégations et les syndicats via les CSD.

396. Il ou elle impulse via les CFR la prise en compte des décisions nationales de congrès, de CNF et de la CEF dans les territoires. Il ou elle recense les problématiques que lui remontent les coordinateurs/trices, les analyse et propose des solutions. Il ou elle tient à jour la base de données nationale de nos mandaté-e-s CRO, CDR et de nos formateurs/trices en territoire.

NOTES
PARTIE
3

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

DECISION N°23

397. ► que le ou la coordinateur/trice national-e est la représentation de la direction fédérale auprès des CFR ;
398. ► qu'il ou elle participe au sein de la CEF à l'élaboration de la feuille de route des CFR ;
399. ► qu'il ou elle doit favoriser les liens entre les collectifs et délégations nationales et les syndicats via les CFR et CSD ;
400. ► que le travail inter-régional et la coordination entre CFR seront développés ;
401. ► qu'il ou elle oeuvrera avec la coordination confédérale des Comités Régionaux à la participation des CFR dans les Comités régionaux.

402. Le Fonds National Fédéral

403. Il est constitué de 7 membres élus par le congrès et de 4 membres de la direction fédérale (1 membre du pôle revendicatif, 1 membre du pôle qualité de vie syndicale, le secrétaire à la politique financière et le ou la coordinateur/trice national-e des CFR).
404. Lors de la première réunion, les membres du FNF désignent au sein des 7 membres élus le/la président-e et, en lien avec les orientations du congrès, les critères d'attribution des subventions sont décidés par la CEF en concertation avec les membres du FNF.
405. Le FNF se réunit chaque mois pour examiner les demandes d'aides financières des CSD. À réception des demandes, il contacte les CFR des CSD concernées.
406. La demande financière doit obligatoirement être l'émanation d'un plan de travail annuel, élaboré et voté collectivement en Comité départemental des syndicats. Ce plan de travail doit obligatoirement être composé a minima d'un plan de formation précis ainsi que d'un plan de déploiement.
407. L'aide financière du FNF ne pourra être attribuée qu'en complémentarité de la mutualisation financière et matérielle départementale.

NOTES

**PARTIE
3**

408. Afin d'accroître notre efficacité du local au national, le plan de formation sera transmis au secteur formation fédéral et le plan de déploiement au pôle qualité de vie syndicale.

DECISION N°24

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

- 409. ► que le FNF est constitué de 7 membres élus par le congrès et de 4 membres de la direction fédérale (1 membre du pôle revendicatif, 1 membre du pôle qualité de vie syndicale, le/la secrétaire à la politique financière et le/la coordinateur/trice national-e des CFR) ;
- 410. ► que les membres du FNF désignent au sein des 7 membres élus le/la président-e ;
- 411. ► que les critères d'attribution des subventions seront définis en CEF, en lien avec les orientations du congrès et en concertation avec les membres du FNF ;
- 412. ► que le FNF travaillera en collaboration avec les coordinateurs/trices de région des CSD concernées ;
- 413. ► que le FNF transmettra le plan de formation et le plan de syndicalisation des CSD aux secteurs ou pôles concernés ;
- 414. ► qu'un bilan financier du FNF sera établi et présenté chaque année à la CEF puis au CNF.



415. **Nouvelle répartition de la cotisation**

416. Afin de garantir une meilleure justice et plus de solidarité, une évolution de la part fédérale est devenue nécessaire. À cet effet, la part fédérale sera augmentée de 1 %.
417. Cette augmentation sera consacrée uniquement aux CSD et sera répartie en 3 parts :
- 418) 1/3 ventilé, en début de chaque année, à parts égales entre toutes les CSD pour leur fonctionnement.
- 419) 1/3 cumulé sur 4 ans prenant en compte l'intégralité du coût du congrès fédéral pour les syndicats.
420. 1/3 cumulé sur 4 ans afin d'accroître les finances des CSD lors des élections professionnelles.

LE 11^e CONGRÈS DÉCIDE :

DECISION N°25

421. ► l'augmentation de la part fédérale de 1 % pour accroître le financement des CSD.

NOTES

**PARTIE
3**

Voir les décisions du dernier congrès sur
spterritoriaux.cgt.fr
Publications >
Service public magazine > 2011 >
Service public n°84 - Septembre 2011



**Face aux offensives du capital et de ses serviteurs,
un syndicalisme CGT rassembleur et offensif**

PROCES VERBAL DE REUNION PRÉPARATOIRE AU 11^e CONGRÈS

Le syndicat _____

Département _____ Ville _____

s'est réuni le | 2015

Nbre de participants au débat :

Dont femmes : Dont jeunes : Dont maîtrises et cadres :

Thème : _____

(Exemple : Le capitalisme contre la démocratie et les droits sociaux)

Voici les idées essentielles débattues :

Thème : _____

(Exemple : Le capitalisme contre la démocratie et les droits sociaux)

Voici les idées essentielles débattues :

**L'urgence d'alternatives
pour une autre répartition des richesses**

PROCES VERBAL DE REUNION PRÉPARATOIRE AU 11^e CONGRÈS

Le syndicat _____

Département _____ Ville _____

s'est réuni le 2015

Nbre de participants au débat :

Dont femmes : Dont jeunes : Dont maîtrises et cadres :

Thème : _____

(Exemple : Fonctionnaires et fiers de l'être ou de le devenir !)

Voici les idées essentielles débattues :

Thème : _____

(Exemple : Fonctionnaires et fiers de l'être ou de le devenir !)

Voici les idées essentielles débattues :

Quels outils pour une véritable qualité de vie syndicale ?

PROCES VERBAL DE REUNION PRÉPARATOIRE AU 11^e CONGRÈS

Le syndicat _____

Département _____ Ville _____

s'est réuni le 2015

Nbre de participants au débat :

Dont femmes : Dont jeunes : Dont maîtrises et cadres :

Thème : _____

(Exemple : Renforcer la CGT pour gagner sur les revendications : le coeur des enjeux !)

Voici les idées essentielles débattues :

Thème : _____

(Exemple : Renforcer la CGT pour gagner sur les revendications : le coeur des enjeux !)

Voici les idées essentielles débattues :



11^e congrès Futuroscope (86) | 23 au 26 novembre 2015



L'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances présente:

depart1825.com

Pour vos vacances, profitez d'une aide jusqu'à 150€*

**Le programme vacances dédié aux 18-25 ans
avec un coup de pouce financier de l'ANCV**



AGENCE NATIONALE POUR LES CHÈQUES-VACANCES (ANCV) - CREDIT PHOTOS: GETTY IMAGES, THINKSTOCK - JANNIKERDITZ | 15

*Montant déductible sur le prix de votre séjour. Offre limitée, voir conditions sur www.depart1825.com

