

Service Public

MAGAZINE

SEPTEMBRE 2019 — N°113 — 1 € — cgtservicespublics.fr

UNI·E·S POUR GAGNER

12^e CONGRÈS MONTPELLIER 18/21 NOV. 2019



**DOCUMENT D'ORIENTATION SOUMIS AU VOTE DU CONGRÈS
BILANS D'ACTIVITÉ, DE POLITIQUE FINANCIÈRE ET FNF**

Cher lecteur, chère lectrice, afin d'utiliser au mieux l'argent de vos cotisations, nous avons engagé un travail de réduction des coûts de production de votre journal. Pour cela, nous avons notamment réduit fortement l'épaisseur du papier et modifié légèrement le format. Par ailleurs, dans un souci d'impact minimal sur l'environnement, ce journal est imprimé par un imprimeur labellisé « Imprim'vert ». Les encres utilisées sont végétales et le processus d'impression n'utilise pas de produits toxiques. Cette démarche de respect de l'environnement, nous y prêtons attention pour l'ensemble de nos productions.



MENTIONS LÉGALES

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.cgtservicespublics.fr

Commission paritaire
n° 1219 S 07102

ISSN n° 1148-2370

Photos : @fdspcgt

Directrice de publication :
Sylvie GUINAND

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



Sommaire

- 03 | Éditorial
- 04 | Préambule
- DOCUMENT D'ORIENTATION SOUMIS AU VOTE DU CONGRÈS
- 05 | Introduction
- 07 | **FICHE 1** : Pour la défense, le maintien et le renforcement du Statut des fonctionnaires
- 10 | **FICHE 2** : Pour l'augmentation des traitements, salaires et pensions
- 12 | **FICHE 3** : Pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- 14 | **FICHE 4** : Pour la reconquête de la Sécurité sociale et un vrai droit à la retraite
- 17 | **FICHE 5** : Pour des moyens financiers répondant aux besoins des usager.e.s et des territoires
- 19 | **FICHE 6** : Comment mieux lier les revendications locales et nationales
- 21 | **FICHE 7** : Garantir notre démocratie syndicale pour faire grandir l'action collective
- 23 | **FICHE 8** : Pour une stratégie rassembleuse de construction des revendications et de l'action dans l'unité des agent.e.s et salarié.e.s
- 25 | **FICHE 9** : Nos libertés syndicales et nos droits démocratiques d'intervention, conditions de la construction du rapport de force
- 27 | **FICHE 10** : La syndicalisation, condition pour gagner sur les revendications
- 29 | **FICHE 11** : Des syndiqué.e.s formé.e.s et informé.e.s au coeur de l'organisation
- 31 | **FICHE 12** : Conforter et faire pleinement vivre nos Coordinations Syndicales Départementales et nos Coordinations Fédérales Régionales
- 33 | Bilan d'activité
- 51 | Bilan de politique financière
- 61 | Bilan FNF



éditorial

12^e congrès fédéral : la force de l'action collective



© DR

Nathalie METCHE-NICKLES

Secrétaire de la Fédération

Le niveau d'appropriation de la préparation de nos congrès continue de progresser.

Compte tenu du dépôt des amendements uniquement en format informatique, la commission des amendements, composée de représentants de syndicats élus par le CNF et de membres de la CEF, a pu gagner en capacité de traitement des amendements. De ce fait, elle va pouvoir expliquer ses choix à l'ensemble des syndicats par réponse individuelle.

Le document modifié à partir des contributions a été validé par la commission exécutive fédérale réunie les 10 et 11 septembre dernier.

d'autant mieux portée qu'elle aura été le fruit des échanges et réflexions avec nos adhérent.e.s.

Chaque syndicat devra ensuite donner un mandat à la/au délégué.e qui portera ses voix lors du congrès. Un modèle de procès-verbal est à votre disposition, que vous pouvez faire parvenir à la Fédération.

Il est important que chaque syndicat détermine sa position et donne un mandat à sa/son délégué.e.

Dans une période où notre modèle social est la cible d'attaques d'ampleur inégalée, le 12^e congrès doit nous permettre de relever les manches pour gagner en qualité de vie syndicale, en efficacité revendicative, au service des personnels, de leurs luttes et du service public.

Cher.e.s camarades,

Vous avez entre les mains le projet de document définitif d'orientation de notre 12^e congrès qui sera soumis au vote lors du congrès de Montpellier.

Il a été enrichi par 1108 amendements émanant de 143 syndicats, issus eux-mêmes de 51 départements.

Plus des 2/3 ont été partiellement ou globalement intégrés au texte.

Pour rappel, lors du 11^e congrès à Poitiers, 134 syndicats issus de 39 départements avaient participé à l'enrichissement.

Ils étaient 84 syndicats issus de 35 départements au 10^e congrès et 27 syndicats de 20 départements lors de la préparation du 9^e congrès.

Notre projet d'orientation est construit en trois parties : Nos urgences revendicatives - Notre démarche syndicale - Notre vie syndicale.

Il est dans la continuité du 11^e congrès (un congrès n'annule pas l'autre) et en cohérence avec les orientations votées par le 51^e congrès confédéral ainsi qu'avec nos repères revendicatifs confédéraux et le memorandum revendicatif fédéral.

Chaque syndiqué.e doit avoir son mot à dire sur ce projet. Il revient à nos syndicats de créer les conditions de débats les plus larges possible pour être au plus près des préoccupations et attentes des camarades. Notre orientation sera

DOCUMENT D'ORIENTATION SOUMIS AU CONGRÈS



Préambule

Le Comité national fédéral de septembre 2018 a décidé qu'afin de favoriser sa lecture et son utilité dans le travail syndical, le document d'orientation du 12^e congrès devrait être synthétique et centré sur les priorités que nous nous donnerons pour le mandat 2019-2022.

Cette décision vise notamment à prendre en compte la nécessité d'optimiser nos forces et nos moyens d'action dans un contexte qui s'est indéniablement durci.

Le document d'orientation du 12^e congrès n'a donc pas vocation à aborder l'ensemble des sujets que nous avons à traiter dans notre activité. Un congrès n'efface pas le précédent et les décisions antérieures qui ne feront pas l'objet d'évolutions lors du 12^e congrès resteront donc valables.

Le document a été enrichi par 1118 amendements envoyés par les syndicats, preuve de la vie démocratique dans notre Fédération.



DOCUMENT D'ORIENTATION SOUMIS AU CONGRÈS



Introduction : Dans un monde en crise, soyons lucides et déterminé.e.s pour aller de l'avant !

Le capitalisme exploite les femmes et les hommes, et détruit la nature. Notre environnement, et surtout celui des générations futures, est fragilisé par la loi du marché et la recherche inconditionnelle et sauvage du profit. Le capitalisme met en concurrence les femmes et les hommes, les territoires. Les logiques impérialistes sont destinées à contrôler les matières premières stratégiques et l'accès aux marchés. Elles produisent guerres, manœuvres de déstabilisation des expériences gouvernementales de rupture avec les politiques régressives dominantes (Grèce, Venezuela, Brésil...) et conduisent à soutenir des régimes dictatoriaux.

Les peuples opprimés font les frais de ces logiques de prédation. Ils sont les premières victimes du dérèglement climatique et voient leurs conditions de vie, déjà précaires, se dégrader d'autant plus. Ils n'en poursuivent pas moins avec courage la défense de leurs droits à la liberté et à la dignité. L'exacerbation des tensions au plan international confirme la nécessité de faire vivre et grandir la bataille solidaire et internationaliste de la CGT contre l'impérialisme, pour la paix et le désarmement. En cohérence avec les décisions du 52^e congrès confédéral, la Fédération CGT des Services publics œuvre pour des relations syndicales internationales sans ostracisme, dans le respect des histoires de chaque organisation, avec pour boussole l'objectif du combat contre l'exploitation capitaliste.

La course au profit se traduit par des attaques contre les garanties collectives et, pour entraver les capacités de résistance, contre les libertés démocratiques. Le capitalisme mondialisé produit une misère de masse, épuise les ressources naturelles et met en danger l'avenir de la planète, de ses habitants et des générations futures. Pour pérenniser leur domination et leur

prédation, les capitalistes ont institué un cadre international fondé sur des traités et institutions (Commission européenne, FMI, OMC, BCE, traités européens, CETA...) qui constituent autant de carcans anti-démocratiques tournés contre les intérêts des travailleurs et populations. En entretenant le fatalisme et le repli identitaire, l'individualisme et le consumérisme, les politiques d'austérité promues par les institutions financières internationales et les courants politiques dits de gouvernement alimentent les logiques de repli sur soi et l'expansion politique de l'extrême droite.

Comme l'histoire l'a démontré à plusieurs reprises, les solutions autoritaires constituent une des voies à la disposition du capital pour conserver sa mainmise politique (États-Unis, Brésil, Autriche, Pologne, Hongrie, Italie). Libéraux autoritaires ou clairement d'extrême droite, ces régimes procèdent tous à une offensive antidémocratique et antisociale, couplée à des politiques xénophobes. La CGT poursuit avec détermination son combat contre les forces d'extrême droite, leurs idées, leurs pratiques, qui opposent les peuples, les travailleur-se-s, et qui servent les intérêts du capital. Notre campagne contre ces forces, visant à démontrer leurs mensonges, leurs impostures et leur dangerosité, doit être déployée en grand, en perspective notamment des élections municipales de 2020. Prenons appui sur la devise républicaine « Liberté, égalité, fraternité » et contribuons à la faire vivre dans l'ensemble des services publics.

Les attaques du capital entraînent aussi des mouvements pour le progrès social, de contestation sous diverses formes : des grèves massives sont organisées en Inde (150 millions de grévistes en janvier 2019) ; les luttes pour l'égalité femmes-hommes et contre

DOCUMENT D'ORIENTATION SOU MIS AU CONGRÈS

les violences faites aux femmes prennent de l'ampleur à l'échelle planétaire ; des initiatives citoyennes de soutien aux réfugiés sont organisées dans différents pays d'Europe ; le peuple algérien se mobilise massivement pour la démocratie ; les mobilisations, en particulier de la jeunesse, se multiplient pour l'environnement et contre le dérèglement climatique ; la jeunesse des États-Unis se mobilise contre le lobby des armes ; ... Il apparaît de plus en plus nettement qu'urgence sociale et urgence climatique sont intimement liées. Notre responsabilité est de mettre davantage en lumière que les défis environnementaux, comme les défis sociaux, ne peuvent pas trouver d'issue dans le système capitaliste basé sur la recherche du profit, et que la sortie du capitalisme est donc la perspective fondamentale à laquelle il faut travailler.

En France, les forces du capital se sont massivement mobilisées pour l'accession au pouvoir de Macron. Celui-ci mène une politique de droite au service exclusif de ceux qui ont permis son élection : alignement sur les positions de l'impérialisme états-unien ; offensive contre l'ensemble des garanties collectives et outils de solidarité, dont les services publics en vue de les livrer aux marchés ; mise en cause des libertés démocratiques et notamment des droits syndicaux et du droit de grève ; répression d'État brutale des mouvements sociaux par le recours à la violence policière et judiciaire dont on note une aggravation depuis 2016. Pour pouvoir mener sa politique de casse sociale, le pouvoir s'efforce d'entraver toute forme de contestation.

Cette politique de classe conduit dans le champ de la Fonction publique à un recul qualitatif et quantitatif du service public rendu aux usager.ère.s, à une nouvelle offensive contre le Statut de fonctionnaire et à son affaiblissement, à l'embauche massive de précaires, à des coupes budgétaires visant les missions et l'emploi, à une austérité salariale sans précédent, à une dégradation continue des conditions de travail, à un approfondissement de la réforme territoriale visant à réduire en particulier le rôle des communes et départements au profit de la métropolisation permettant de renforcer la concentration du capital et des profits. Pour beaucoup, les employeurs publics locaux appliquent avec zèle ces orientations régressives, quand ils ne les précèdent pas.

Dans les secteurs du champ fédéral régis par le droit privé (eau, logement social et thanatologie), comme dans les autres secteurs professionnels, la politique gouvernementale répondant en tous points aux aspirations patronales conduit aux mêmes régressions aux plans du service rendu aux usager.ère.s, des salaires, des conditions de travail, des moyens d'intervention syndicale. La révolution numérique est à la fois porteuse de progrès technologiques pos-

siblement émancipateurs, de partage, d'améliorations, de libération, mais elle est aussi productrice de dangers et de reculs démocratiques et sociaux.

Dans ce contexte, le syndicalisme est percuté. Sous couvert de « dialogue social » — imposition qu'il nous faut dénoncer sans relâche — la stratégie du pouvoir central — déclinée par de nombreux employeurs — consiste à contourner les syndicats, à entraver l'action du syndicalisme de lutte, à le réprimer, à affaiblir les organismes de représentation, à réduire les libertés. Cette politique vise à dégrader l'image du syndicalisme parmi les travailleur.euse.s pour leur faire perdre confiance en l'action collective et en leur capacité à obtenir la satisfaction de leurs revendications. Elle produit des effets : la faible participation aux élections professionnelles de 2018 et le développement de mouvements sociaux en marge du syndicalisme en sont l'illustration. Dans le même temps, la CGT reste un outil de proximité sollicité chaque jour par de nombreux travailleur.euse.s confronté.e.s à l'arbitraire patronal. Nous avons commencé à apporter des réponses à ces défis en réaffirmant notre ambition d'un syndicalisme de lutte, de masse et de classe au plus près des travailleur.euse.s, en combattant les stratégies d'intégration du pouvoir, l'institutionnalisation et la bureaucratisation du syndicalisme. Face à ce déni de démocratie, pour empêcher la mise à mal de la force syndicale et pour lui conserver sa dimension de classe, notre syndicalisme CGT doit se renforcer dans son caractère de masse et être pleinement construit avec et pour les salariés.

Les nombreuses luttes locales victorieuses menées par les travailleurs en lutte avec leurs syndicats, les mouvements des gilets jaunes, des gilets roses, les mobilisations des jeunes, des privés d'emploi, des retraités, attestent tant de la disponibilité pour l'action collective que de la possibilité de s'organiser pour revendiquer et gagner. Cela nécessite aussi d'interpeller le patronat bien plus fortement qu'il ne l'a été ces dernières années. Dans un contexte inédit de par la gravité des défis auxquels le monde du travail est confronté, la CGT doit aborder la période avec lucidité et volontarisme, lucidité quant à nos difficultés, volontarisme pour nous tourner vers l'avenir et assumer nos responsabilités. Si tout ne dépend évidemment pas d'elle, la CGT a un rôle irremplaçable à jouer pour que soient réunies les conditions de luttes victorieuses. La bataille de classe s'aiguise et appelle un combat syndical qui gagne en détermination et en capacité d'élargissement.



DOCUMENT D'ORIENTATION
SOUMIS AU CONGRÈS

Fiche 1 : Pour la défense, le maintien et le renforcement du Statut des fonctionnaires

Avec l'adoption définitive le 06 août 2019 de la loi dite de transformation de la Fonction publique, nous sommes confrontés désormais à une remise en cause fondamentale du cadre statutaire : généralisation du contrat ; introduction de la rupture conventionnelle pour les contractuels comme les fonctionnaires ; détachement d'office dans le privé ; limitation du droit de grève dans certains secteurs de la FPT ; suppression des CT et des CHSCT remplacés par des CST* ; réduction des prérogatives des CAP ; extension de la part individuelle et aléatoire de la rémunération ; augmentation du temps de travail ; réduction des compétences du CSFPT* ; etc. Répondre à cette attaque sans précédent et à ses conséquences pour la Fonction publique et les conditions de la lutte constitue un des enjeux centraux de la période.

La loi Fonction publique du 6 août 2019 élargit la possibilité de recourir aux emplois contractuels en lieu et place d'emplois statutaires. Il n'est plus question même de façon démagogique de résorber l'emploi précaire. Loin de vouloir résorber cette précarité et de donner des droits renforcés aux contractuels ou de permettre davantage de titularisations, le gouvernement cherche au contraire à l'accentuer. Lorsque Macron-Dussollet parlent de «souplesse dans le recrutement», c'est bien pour mettre en œuvre une politique de dérogation aux règles et aux

normes afin d'engager les décisions du plan de privatisations «action publique 2022».

Après la publication du plan Action publique 2022 et de son volet ressources humaines : le «nouveau contrat social des agents publics», qui préconise notamment la suppression de 70000 postes de fonctionnaires territoriaux d'ici à 2022, le gouvernement Macron a rendu public dans la foulée le 13 février 2019 son projet de loi sur la Fonction publique dont la fédération a analysé le contenu.

Cette loi, avec la suppression de la séparation fondamentale ordonnateur/payeur et les menaces de privatisation du CNFPT*, annonce un morcellement de la Fonction publique territoriale en plusieurs contrats locaux. La loi Fonction publique, c'est la remise en cause de l'égalité des droits, et s'il n'y a pas égalité des droits tant des usagers que des fonctionnaires, c'est l'arbitraire. Et l'égalité des droits est précisément définie par les statuts, les 42 régimes spéciaux de retraite qui en font partie, dont la CNRACL*.

Conquis par les luttes sociales et politiques, les services publics en France ont été fondés pour répondre à l'intérêt général et à

DOCUMENT D'ORIENTATION SOUMIS AU CONGRÈS



la satisfaction des besoins sociaux et mis en œuvre par les pouvoirs publics dans un objectif de continuité du service, d'égalité de traitement entre les usagers et d'adaptabilité à leurs besoins. Cela passe et passe toujours par un statut garantissant la qualification et l'indépendance du/de la fonctionnaire dans la mise en œuvre des politiques publiques en dehors de tout clientélisme et de toute pression dérogatoire et partisane des élus politiques.

L'architecture républicaine issue de la Révolution française est articulée suivant le triptyque : commune, département, État. Les services publics ont été organisés originellement par ces trois niveaux. Depuis 1983, il existe un Statut général (titre I), socle d'un statut unique pour l'ensemble des fonctionnaires avec trois versants : le titre II pour les fonctionnaires d'Etat, le titre III pour les territoriaux, le titre IV pour les hospitaliers. Le titre I portant sur les droits et obligations est commun à l'ensemble des fonctionnaires. La mise en place à marche forcée de l'Union européenne, dont les institutions sont toutes au service du capital et qui s'est toujours heurtée à notre modèle républicain, implique l'établissement d'un autre triptyque — Europe, régions, métropoles — en vue d'organiser l'ouverture à la concurrence. Le triptyque de la concurrence « libre et non faussée » voit les fonctionnaires et les principes d'indépendance, d'égalité et de responsabilité comme des obstacles.

Le versant territorial de notre statut est en effet lié à la libre administration des collectivités qui ne se conçoit que dans le cadre du respect des principes, lois et règlements de la République et qui ne signifie pas la libre administration des agents.

Le statut des fonctionnaires a permis de sécuriser le cadre d'intervention des agents publics : mettre en œuvre des politiques publiques au service exclusif de l'intérêt général, décidées par l'État, une collectivité, ou un établissement public et hospitalier nécessite une indépendance et une autonomie, et donc un

statut qui les garantisse. Le Statut participe donc à la définition des intérêts matériels et moraux des agents et salariés et de la mise en œuvre de droits individuels, mais qui ne peuvent être réalisés que dans un cadre collectif : le droit à la carrière, à la formation, à la retraite, le droit à la couverture maladie... Le Statut général a été négocié puis voté en 1983-84. Il est un élément de notre culture, de nos mémoires, de la civilisation dans laquelle nous vivons. Il garantit une fonction publique qualifiée, laïque, indépendante des changements politiques de par un accès réglementé par concours, centrée sur la satisfaction des besoins essentiels de l'immense majorité. Remettre en cause les fondements des garanties d'accès à l'emploi public comme le dispose la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, c'est remettre en cause le principe d'indépendance des fonctionnaires vis-à-vis du pouvoir politique et à terme remettre en cause l'existence des services publics garantis aux citoyens et à tous les usagers.

Face aux pressions des politiques libérales et des élus locaux, la CGT s'est toujours battue pour défendre et améliorer ce statut, et obtenir des moyens pour faire vivre ses valeurs.

Avant même son élection, Macron, en accord avec les propos du Président du MEDEF, a dénoncé à plusieurs reprises « la France des statuts » les « règles acquises », au nom de « ceux qui sont au bord de la route ». Ces propos s'intègrent dans la lignée de ceux qui depuis plus de 30 ans argumentent sur les « rigidités » du statut, la « bureaucratie technocratique », les « privilèges » des fonctionnaires. En effet, face aux objectifs de démantèlement, de privatisations, d'ouverture à la concurrence, le statut, avec son armature de droits nationaux et son contenu démocratique

DOCUMENT D'ORIENTATION SOU MIS AU CONGRÈS



est devenu un obstacle majeur pour les capitalistes. Les attaques contre les services publics ont toujours été accompagnées de la volonté de déraciner de la conscience et du vécu social collectif les notions de droits acquis, de droits nationaux égalitaires, de protection sociale, de sécurité d'emploi.

Ce sont précisément ces droits acquis collectifs, statuts, normes, que la politique régressive ultra-libérale voulue par Macron et ses commanditaires entend remettre en question. La loi de transformation de la Fonction publique représente contre le Statut une attaque équivalente à celle de la loi El-Khomri et des ordonnances Macron contre le Code du travail. Ces contre-réformes s'inscrivent dans le cadre de la régionalisation qui entend donner à terme aux régions et employeurs locaux la prérogative de créer des droits locaux, « territorialisés », se substituant au cadre normatif national fondateur de l'égalité de traitement entre les citoyens et tous les usagers.

Un des aspects essentiels du statut est le droit à la formation professionnelle. Parvenir à se former pendant sa carrière professionnelle est un enjeu majeur pour chaque agent. S'adapter à son emploi, réactualiser ses connaissances face aux nouvelles technologies, préparer un concours, vouloir évoluer dans sa carrière, avoir envie de se reconverter, de changer de métier, ou tout simplement s'épanouir personnellement représente des besoins et des aspirations des personnels au travail. Suite au vote de la loi de casse de la fonction publique, la situation va encore plus se dégrader. En effet, parmi les nombreuses mesures néfastes contenues dans le texte, l'obligation faite au CNFPT de prendre en charge l'apprentissage dans les collectivités territoriales (coût estimé entre 30 et 50 millions/an) va entraîner de ce fait une diminution de l'offre de formation. Notre première exigence est de demander des moyens financiers supplémentaires pour le CNFPT et le maintien de son cadre national et que les prérogatives du Conseil national d'orientation (CNO) du CNFPT et des Conseils régionaux d'orientation (CRO) contenues dans la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale soient garanties.

* CST : Comités sociaux territoriaux

* CNFPT : Centre national de Formation de la Fonction publique territoriale

* CNRACL : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. Créée par l'ordonnance 45-993 du 17 mai 1945, la CNRACL est devenue l'un des principaux régimes spéciaux de sécurité sociale. Établissement public administratif de l'État, elle est gérée par la Direction des Retraites de la Caisse des Dépôts.

LE 12^E CONGRÈS DÉCIDE :

Fiche
1

- ▶ de revendiquer l'abrogation de loi dite de transformation de la Fonction publique.
- ▶ de réaffirmer son attachement à notre modèle républicain fondé sur des services publics identiques sur l'ensemble du territoire, porteurs de l'égalité des droits de tous les usagers, mis en œuvre par des fonctionnaires dans le respect du statut général et de son titre III.
- ▶ de porter la nécessité de conforter et développer la gestion collective des carrières et d'œuvrer à l'unification des garanties statutaires en généralisant à tous les acquis les plus élevés.
- ▶ de réaffirmer la revendication demandant le retour de l'organisation des concours de la FPT au CNFPT pour garantir une décision paritaire de leur organisation ainsi qu'un financement national et solidaire de ces mesures et des préparations, et l'accroissement des formations d'intégration des agents de la FPT.
- ▶ de réaffirmer l'exigence du rétablissement du 1 % formation sur l'ensemble de la masse salariale des collectivités territoriales, première étape vers l'instauration d'une cotisation à 3 %.
- ▶ demande que les collectivités territoriales soient contraintes à élaborer, en lien avec les organisations syndicales, de véritables plans de formation prenant en compte les besoins et aspirations des agents.
- ▶ de réaffirmer que les emplois publics doivent être mis en œuvre par des agents publics et demande la mise en place d'un plan de titularisation des agents contractuels. Le statut doit être la règle et le contrat, l'exception.
- ▶ de revendiquer l'intégration des assistant.e.s maternel.le.s et assistant.e.s familiaux.ales dans la Fonction publique territoriale.
- ▶ la nécessité d'agir par la construction du rapport de force avec l'ensemble des forces, des mouvements citoyens et populaires partageant la volonté d'engager ce combat.

DOCUMENT D'ORIENTATION SOU MIS AU CONGRÈS



Fiche 2 : Pour l'augmentation des traitements, salaires et pensions

Dans son article 32, la loi n° 46-2294 relative au statut général des fonctionnaires prévoit « le traitement fixé pour un fonctionnaire nommé à un emploi de début doit être calculé de telle façon que le traitement net perçu ne soit pas inférieur à 120 % du minimum vital [...] Par minimum vital, il faut entendre la somme au-dessous de laquelle les besoins individuels et sociaux de la personne humaine considérés comme élémentaires et incompressibles ne peuvent plus être satisfaits ».

Le statut de 1946 (État), repris par celui de 1983 (Statut Titre I), déconnecte le traitement d'un taux horaire ou journalier. C'est ce qui a permis, et permet aujourd'hui, de réduire le temps de travail sans qu'il n'y ait aucun impact sur le traitement d'un.e fonctionnaire. Nous réaffirmons notre revendication des 32 heures pour tous sans diminution de salaire !

Le traitement d'un.e fonctionnaire est calculé à partir d'une grille indiciaire et de la valeur du point. La revalorisation de ces deux éléments dépend de choix politiques alors qu'ils devraient rémunérer le fonctionnaire à hauteur de sa qualification, de l'ancienneté et de l'inflation. Ils conditionnent également la rémunération des agents contractuels.

La rémunération du secteur privé est aussi sujette aux mêmes dogmes libéraux de pression salariale.

Cette valeur du point a régulièrement progressé pendant plus de 60 ans, puis, à partir de 2001 et de la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF), a progressivement moins augmenté. Enfin, elle a été gelée à partir de juillet 2010 (hormis la faible augmentation de 2016).

Pour cela, la LOLF mise en place en 2001 a institué la logique de « performance budgétaire » de la gestion publique, ce qui permet, depuis, de parler de « dépenses publiques » alors que nous devrions parler d'investissement public... À travers le gel du point d'indice et l'encadrement par contractualisation de la DGF, la rémunération des agent.e.s public.que.s et leurs effectifs deviennent une variable d'ajustement budgétaire.

Le principe du régime indemnitaire et du RIFSEEP* et de la PI-PCS*, profondément injuste et inégalitaire, entaille le principe de carrière du fonctionnaire et l'assurance de progresser dans

DOCUMENT D'ORIENTATION
SOUMIS AU CONGRÈS

une carrière de manière linéaire; il accroît les inégalités entre les agents et met les services en concurrence; il favorise la recherche de la performance individuelle et non plus l'intérêt collectif pour l'exercice de nos missions auprès des usagers. Cette mesure, ainsi que la refonte des grilles indiciaires via le PPCR* ont donné l'illusion d'une revalorisation des traitements alors qu'au contraire ils tassent les rémunérations et allongent les carrières et ne permettent pas la reconnaissance de la qualification. Ils mettent par ailleurs en concurrence les agents entre eux, quelle que soit leur catégorie (A, B ou C), ainsi que les collectivités entre elles.

Enfin, le principe du calcul de la pension des retraites pour le/la fonctionnaire est basé exclusivement sur le traitement indiciaire. Or le régime indemnitaire et le principe du RAFF* remettent en cause le système de retraite par répartition des fonctionnaires que le gouvernement veut faire disparaître dans sa réforme.

La perte du pouvoir d'achat depuis le 1er janvier 2000 est estimée à 16,15 %. Le point virtuel indexé sur l'indice INSEE d'évolution des prix devrait se situer à 5,443 € alors qu'il est de 4,686 €.

Aussi, une augmentation du point d'indice, objectif prioritaire de notre fédération, accompagnée d'un rattrapage de la perte du pouvoir d'achat, représenterait :

- 32 milliards pour le budget de l'État pour les 5,2 millions d'agents (alors que l'évasion fiscale est estimée à 60 milliards, que le CICE s'élève à 25 milliards, etc..)
- Mais sur ces 32 milliards,
 - 8 milliards seraient réinjectés via l'impôt dans les recettes de l'État.
 - 6 milliards seraient réinjectés en cotisations sociales pour la protection sociale

L'essentiel du reste serait réinjecté dans l'économie par la consommation des ménages.

Le/la fonctionnaire ne thésaurise pas, elle/il paie des impôts, participe au financement de la protection sociale et consomme...

LE 12^E CONGRÈS DÉCIDE :Fiche
2

► de mobiliser, par des actions communes et simultanées, l'ensemble des agent.e.s et salarié.e.s relevant de son champ fédéral pour exiger une augmentation des salaires, traitements, pensions, leur indexation sur l'inflation et le dégel du point d'indice avec un plan de rattrapage de la perte du pouvoir d'achat subie depuis près de 20 ans; et les 32 heures pour toutes et tous avec maintien de la rémunération.

► De continuer à revendiquer l'intégration des primes dans le régime indiciaire et par conséquent l'abrogation du RIFSEEP et de tout régime indemnitaire afin de pallier aux inégalités entre fonctionnaires.

► de revendiquer la revalorisation de toutes les grilles indiciaires afin d'assurer un déroulement de carrière linéaire garantissant au minimum le doublement de la rémunération entre le début et la fin de carrière et d'œuvrer à l'élaboration d'une grille unique de rémunération renforcée et renouvelée, assurant, partout sur le territoire, pour les mêmes niveaux de qualifications, les mêmes conditions de rémunération, et de déroulement de carrière. Cela comme le prévoit le projet CGT du Nouveau Statut du Travail Salarié.

* **RIFSEEP** : Régime indemnitaire de fonction, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Composé de l'Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise fixe par grade au sein d'une même collectivité et d'un complément indemnitaire additionnel qui est versé au regard de l'évaluation annuelle.

* **PIPCS** : « Prime d'intéressement à performance collective des services »

* **PPCR** : Parcours professionnel carrière et rémunération. Rejeté majoritairement par les organisations syndicales, il a été imposé par Manuel Valls et implique notamment une refonte des grilles indiciaires allongeant la durée dans un même grade.

* **RAFF** : Retraite additionnelle de la fonction publique. Le RAFF est un régime obligatoire qui fonctionne par points, c'est-à-dire que les cotisations permettent à l'agent d'acheter des points qui lui ouvrent des droits à une prestation additionnelle de retraite. Cette prestation en fonction du nombre de points acquis est versée à partir de 62 ans, en rente ou en capital.

DOCUMENT D'ORIENTATION SOU MIS AU CONGRÈS



Fiche 3 : Pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Les femmes représentent 62 % du personnel dans la FPT, toutes catégories confondues, les inégalités en termes de carrière et rémunération persistent.

La CGT et la Fédération ont décidé de faire de cette question une de leurs priorités.

Alors que le Statut impose le principe d'égalité entre femmes et hommes et l'indexation des salaires sur une grille indiciaire, l'écart de rémunération totale femmes-hommes est de 17,5 % dans la Fonction publique territoriale.

Cet écart s'explique notamment par le fait que :

- Les conditions de recrutement ne sont toujours pas neutres, il persiste encore des emplois genrés et les filières à prédominance féminine sont sous-valorisées. Dans les faits, le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » est loin d'être la règle.
- L'inégalité en matière de temps de travail = les temps partiel et temps non complets :
 - 30,4 % des femmes travaillent à temps partiel contre 7,9 % des hommes.

- 96,2 % des agentes fonctionnaires et contractuelles en congé parental sont des mères.

Les femmes subissent une grave discrimination puisqu'elles sont majoritaires dans les temps non complets subis et les temps partiels avec pour conséquences de faibles traitements et retraites.

- Les femmes représentent 68 % des non titulaires dans la FPT. Une forte proportion d'entre elles sont à temps non complet imposé. À la précarité de l'emploi s'ajoute la précarité financière.
- Elles représentent également près de 90 % des agents titulaires non affiliés à la CNRACL (temps de travail inférieur à 28 h hebdomadaires). Cette discrimination entre fonctionnaires concerne particulièrement les missions de l'aide à domicile, du périscolaire... C'est pourquoi la CGT s'oppose au temps non complet si souvent subi.
- Les inégalités en matière de déroulement de carrière

DOCUMENT D'ORIENTATION SOUMIS AU CONGRÈS

○ Les femmes se heurtent encore au plafond de verre : la part des femmes dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction est de 30,8 %. Elle reste insuffisante notamment dans les filières à prédominance masculine.

○ Elles sont discriminées du fait de la parentalité qu'elles assument toujours pour l'essentiel.

○ Les emplois dans lesquels elles sont concentrées ont beaucoup moins de perspectives de carrières.

○ Des ratios promus/promouvables souvent inférieurs dans les filières à prédominance féminine par rapport aux filières à prédominance masculine.

■ La part variable des rémunérations

○ Le RIFSEEP, les heures supplémentaires... accroissent les écarts.

Toutes ces inégalités ont des répercussions directes sur les salaires, traitements et retraites des femmes.

Le gel du point d'indice, le jour de carence, la non-revalorisation des rémunérations, le RIFSEEP, mais aussi la loi de transformation de la Fonction publique sont des mesures qui aggravent les inégalités femmes-hommes. Le projet gouvernemental sur les retraites fait peser des menaces supplémentaires de ce point de vue.

Dans nos collectivités, pour atteindre l'égalité professionnelle, il est nécessaire de mesurer toutes ces inégalités en s'appuyant notamment sur un rapport de situation comparée tel que défini dans le guide « *Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ».

Gagner l'égalité, c'est aussi la prise en compte des conditions de travail de tous les agents et les agentes, notamment la pénibilité, incontestable pour de nombreux cadres d'emploi à prédominance féminine (ATSEM, auxiliaire de soins...).

Gagner l'égalité, c'est aussi lutter contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes au travail. Il faut renforcer l'obligation de prévention des violences et exiger un diagnostic auprès de l'employeur accompagné d'un plan d'action contre les violences sexistes et sexuelles.

Trop de victimes sont encore éloignées de leur poste de travail, tandis que les auteurs de violences conservent le leur.

LE 12^E CONGRÈS DÉCIDE :

Fiche
3

➤ de poursuivre et d'amplifier la bataille pour gagner l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (revalorisation des filières à prédominance féminine ; lutte contre la précarité ; prise en compte du congé parental pour le calcul des pensions et lutte contre les violences sexistes et sexuelles).

➤ de réaffirmer la nécessité de faire vivre la Charte égalité femmes-hommes de la CGT.

➤ de faire connaître et utiliser le module confédéral de formation « *pour l'égalité professionnelle et mixité* ».

➤ de créer un collectif femmes-mixité dans notre champ fédéral.



DOCUMENT D'ORIENTATION SOU MIS AU CONGRÈS



Fiche 4 : Pour la reconquête de la Sécurité sociale et un vrai droit à la retraite

Dès l'ère industrielle, les ouvrier.ère.s ont voulu se prémunir par la solidarité contre les aléas graves de la vie tels que la maladie, les accidents, le handicap... Leurs difficultés pour vivre étaient si fortes qu'il.elle.s ont ensuite voulu étendre cette logique à d'autres événements qui nécessitent l'entraide par l'instauration d'allocations pour la famille, pour les privé.e.s d'emploi, pour se loger et surtout pour finir sa vie dignement avec une allocation vieillesse.

Il.elle.s ont ainsi mis en place les premières caisses de secours, mutuelles, caisse de prévoyance...

Chaque profession ou corporation se dota de couvertures sociales plus ou moins efficaces selon les rapports de force établis par métier, territoire, culture et traditions.

Dès 1943, le Conseil National de la Résistance, au sein duquel la CGT a tenu un rôle primordial, imagina un programme dans lequel la protection sociale répondrait aux besoins sociaux considérables dans un contexte où le pays était exsangue ruiné. Ambroise Croizat, secrétaire CGT devenu ministre du Travail et de la Sécurité sociale, joua un rôle décisif.

La loi de l'ordonnance du 4 octobre 1945 relative à la naissance

de la Sécurité sociale prévoit l'harmonisation des législations et l'extension à de nouveaux bénéficiaires et à de nouvelles catégories de risques et prestations, « *chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins* ».

Elle est gérée par les représentant.e.s des ouvrier.ère.s démocratiquement élu.e.s et selon des principes de solidarité, d'universalité et de justice sociale.

Les négociations ne permirent pas que la Sécurité sociale devienne le seul acteur de la protection sociale. Les mutuelles, caisses d'entraide et régimes spéciaux obtiennent le droit d'offrir des prestations à leurs adhérents, dès lors que celles-ci étaient supérieures au régime de base.

Son financement est assuré par le salaire socialisé basé sur les richesses produites par les travailleurs.

Ce salaire socialisé, toujours issu du fruit du travail, est composé des cotisations salariales et des cotisations dites patronales. Il appartient aux travailleur.euse.s et l'exonération, même partielle, de ces cotisations sociales patronales est du vol.

Depuis sa création en 1946, patronat et gouvernements n'ont eu de cesse de casser ce système solidaire intergénérationnel.

DOCUMENT D'ORIENTATION SOU MIS AU CONGRÈS



La CGT revendique de reconquérir une Sécurité sociale de haut niveau, selon les valeurs originelles, en associant les usager.ère.s à sa campagne et en faire un axe fort. La CGT propose d'améliorer notre système pour prendre en compte la diversité et l'évolution du monde actuel.

En 1945, dans le prolongement de la loi sur la Sécurité sociale, le gouvernement issu du Conseil National de la Résistance, instaure le régime général des retraites par répartition. Les cotisations basées sur les revenus professionnels des travailleur.euse.s en activité financent le paiement des pensions des retraité.e.s. Le but du régime général est d'atteindre le meilleur taux de remplacement pour les travailleur.euse.s. La «retraite de la mort» qu'imposaient les patrons ne devait plus être qu'un mauvais souvenir. Et pourtant, si tout recommençait ?

Le principe retenu fut ambitieux puisqu'il confirma les droits déjà acquis. C'est ainsi que nous avons encore à ce jour, et grâce aux combats syndicaux, 42 caisses de retraite avec des régimes plus ou moins différents, mais tous sont à prestations définies.

De nombreux droits se sont ajoutés au fil des ans sur l'ensemble des régimes au titre de la solidarité tels que les bonifications pour enfants, la pension de réversion, la catégorie active ou retraite anticipée pour ceux qui ont commencé à travailler jeunes...

L'âge légal de départ passe à 60 ans en 1981. Mais le patronat et les gouvernements n'ont cessé de restreindre les conquêtes liées à la retraite.

Aujourd'hui, le gouvernement Macron veut totalement refonder le système de retraite par répartition et liquider les caisses de retraite. Il n'hésite pas à utiliser un langage rassurant pour mieux duper le salarié.e.s : «*Un système des retraites plus juste, par répartition, solidaire, équitable, qui ne remet pas en cause les 62 ans*».

Le Haut-Commissaire au gouvernement évoque même un meilleur accès aux pensions de réversion, des bonifications pour les femmes et même une indexation des retraites qui serait basée sur la hausse des salaires (revendication que nous posons depuis 1987).

Cependant, la CGT sait que la réforme sera libérale, antisociale et violente pour tous, à budget constant, pour des retraité.e.s plus nombreux et dans une spirale de baisse des cotisations dites patronales. Alors que la richesse produite progresse chaque année, le pourcentage du PIB consacré à la retraite n'augmentera plus, voire baissera pour s'aligner sur les préconisations européennes.

La retraite nouvelle formule sera injuste et aggravera les inégalités.

DOCUMENT D'ORIENTATION SOU MIS AU CONGRÈS

Nous refusons toute réforme de la retraite qui serait fondée sur un système à points, quelle qu'en soit la forme (notionnelle...), et qui mettrait fin à la solidarité collective et intergénérationnelle.

La retraite par points c'est en quelques grands principes :

- Une retraite du chacun pour soi.
- Un calcul sur l'ensemble de la carrière et donc en nette baisse,
- Une impossibilité de partir à 62 ans et encore moins en carrière longue, car le montant de la pension sera trop bas pour survivre.
- Une impossibilité de connaître le montant de la future pension qui pourra varier en fonction de la conjoncture économique (fin de la prestation définie).
- La fin de la gestion démocratique, car elle deviendra étatique selon la volonté du Conseil européen.



LE 12^E CONGRÈS DÉCIDE :

Fiche
4

- de mobiliser les syndicats et les salarié.e.s pour mener une campagne offensive interprofessionnelle sur le 100 % Sécu et la conquête pour tous du nouveau statut du travail salarié (NSTS).
- de développer les journées d'étude sur la reconquête de la sécurité sociale et la retraite.
- d'agir pour remettre en place les Conseils d'administration gérés majoritairement par des représentant.e.s des travailleur.euse.s élu.e.s.
- d'agir pour assurer le financement fondé sur le salaire socialisé et de demander la suppression des exonérations dont celles accordées sur les heures supplémentaires. Il faut une autre répartition des richesses.
- de mobiliser les agent.e.s et les salarié.e.s pour gagner contre le projet de loi de réforme des retraites par points, obtenir son retrait et imposer nos revendications.
- La CGT propose de créer une contribution sociale sur les revenus financiers distribués par les entreprises, à un taux équivalent aux cotisations employeur sur les salaires.
- de lutter véritablement contre l'évasion fiscale et sociale.
- d'agir pour une retraite dès 60 ans à taux plein (prise en compte des années d'étude, des congés maternité, maladie, accidents, chômage et jour de grève), avec une pension équivalente à 75 % du traitement/salaire brut calculé sur les 6 derniers mois qui ne peut être inférieure au SMIC que nous fixons à 1 800 € brut et pour le renforcement du système solidaire, universel et par répartition.
- de s'engager pour le maintien et l'extension de la catégorie active ou insalubre à tous les personnels exposés à la dangerosité ou la pénibilité par une modification des dispositions législatives. De revendiquer pour une prise en compte de ces années de service par une bonification permettant une retraite à taux plein.
- d'exiger le départ anticipé à 50 ans pour la catégorie insalubre et à 55 ans pour la catégorie active avec pension complète.
- de s'engager pour le maintien et l'amélioration des régimes spéciaux et particuliers, dont la CNRA, l'IRCANTEC.
- d'agir pour obtenir la suppression des compensations envers les régimes de retraite non salariés.
- de mobiliser pour une véritable égalité salariale femmes-hommes, pour combler les écarts de pensions et dégager des recettes supplémentaires, et pour une augmentation des salaires dans le privé, et du point d'indice dans la fonction publique ainsi que l'intégration des primes dans le traitement indiciaire par une refonte des grilles.
- de revendiquer pour toutes les veuves et tous les veufs une réversion basée à 75 % des droits du défunt, de la défunte sans condition d'âge ni de ressources.

DOCUMENT D'ORIENTATION SOU MIS AU CONGRÈS



Fiche 5

Fiche 5 : Pour des moyens financiers répondant aux besoins des usager·ère·s et des territoires

Ces dernières années, les collectivités locales ont été frappées par les politiques d'austérité menées par les gouvernements successifs : suppression de la taxe professionnelle sous Sarkozy, diminution de la dotation générale de fonctionnement de 50 milliards d'euros sous Hollande. Dans la continuité des gouvernements précédents, celui de Macron et Philippe aggrave les restrictions financières pour les services publics.

L'État supprime des impôts locaux et ne les compense que très partiellement. Les collectivités locales n'ont été compensées qu'à hauteur de 39 % des allègements fiscaux décidés par l'Etat en 2016. Ainsi 2,5 milliards d'euros de ces allègements fiscaux ont été financés par les collectivités. Ces 2,5 milliards d'euros non compensés, c'est autant en moins pour le service public, ses usager·ère·s et ses agent·e·s.

Suite à la mise en place de la réforme de la taxe d'habitation, le poids des compensations étatiques aux collectivités et EPCI est passé de 13 % de leurs ressources fiscales directes en 2017 à 17 % en 2018. Elles atteignent désormais le montant de 14 milliards d'euros. Le gouvernement qui, unilatéralement, peut mettre fin à ces compensations, les geler ou les réduire, utilise cette situation pour contraindre les collectivités et leurs EPCI* à se soumettre à sa politique.

Même les employeurs territoriaux ne sont pas dupes de ce processus qui, pour Philippe Laurent, président du CSFPT*,

constitue « une entreprise de démolition de l'autonomie locale » transformant les maires en PDG du CAC 40 selon les propos du président du CSFPT et pour l'AMF*, une « atteinte à l'autonomie de gestion des collectivités ». Cependant, ce constat doit être fait que beaucoup d'élu.e.s, réuni.e.s désormais dans un MEDEF territorial, votent contre les intérêts des collectivités qu'ils dirigent, des citoyens qui les élisent, et aux dépens des conditions de travail des agent·e·s.

Le mécanisme de la contractualisation vise les 322 collectivités et EPCI qui ont eu plus de 60 millions d'euros de dépenses de fonctionnement du budget principal en 2016. Elles représentent 45 % des dépenses de fonctionnement des collectivités. Elle engendre mécaniquement la suppression de 13000 postes par an.

La contractualisation est un carcan imposant une limitation de la hausse annuelle des dépenses de fonctionnement à 1,2 %. En cas de non-respect de cette règle, l'État peut imposer des sanctions pécuniaires. Voilà pourquoi un tiers des collectivités a refusé de signer un contrat financier avec l'État.

Mais ce mécanisme est jugé insuffisant par la Cour des comptes qui recommande un dispositif de baisse des dotations. Pourtant, en 2019, 19500 communes devraient connaître une minoration de leur dotation forfaitaire. Ainsi les politiques publiques ne sont plus décidées par les élu.e.s, mais par une entité tech-

DOCUMENT D'ORIENTATION SOUMIS AU CONGRÈS

nocratique dont le principal objectif est devenu la réduction des dépenses publiques, donc de l'action publique.

Effet immédiat de la contractualisation, la hausse des dépenses de fonctionnement a été de 0,9 % en 2018, soit moins que l'inflation (1,8 %). En euros constants, il s'agit donc d'une baisse de 0,9 %. Les dépenses de personnel ont été particulièrement ciblées avec + 0,8 % seulement, un des taux les plus faibles de ces vingt dernières années, ne permettant ni d'assurer le déroulement de carrière ni le remplacement des départs à la retraite et pas non plus la prise en compte des évolutions des besoins de la population... Face à nos revendications les employeurs répondent désormais : « impossible en raison de la contractualisation ». Il nous appartient de montrer qu'au-delà de ce discours d'autres choix peuvent être faits.

Pour la première fois, en 2015, les effectifs de la fonction publique territoriale ont diminué de 1,3 %, en 2016 de 0,2 % (3 500 agent.e.s) et autant de contrats aidés, soit une baisse totale de 0,4 %. En 2017, la baisse s'est poursuivie au même rythme. Mais en parallèle, le nombre de contractuel.le.s a augmenté (+ 5,4 %).

De 2014 à 2017, les collectivités et EPCI ont vu leurs dotations baisser de 28 milliards d'euros avec pour conséquence une augmentation de la pression fiscale, une réduction des services à la population, des externalisations - privatisations, et une hausse concomitante des tarifs, une baisse historique des dépenses d'équipement qui permettent notamment la réalisation d'équipements publics et de logements sociaux.

Cette politique conduit à l'aggravation des disparités territoriales. Il est indispensable d'arrêter la mise en concurrence entre les territoires, les collectivités ; celle-ci est néfaste pour le service public. Les territoires qui sont défavorisés ne peuvent accéder à des services publics de qualité, répondant aux exigences des besoins locaux et nationaux de la population. La CGT s'est toujours opposée à la création des Métropoles, outil exclusivement destiné à servir les intérêts économiques et financiers du capital. Elles sont aujourd'hui des véritables laboratoires des transfor-

mations du travail inspirées du Wall Street management. Outre leurs effets mortifères sur les agents (réorganisations permanentes, RPS...), plusieurs études et rapports montrent qu'elles n'ont pas atteint leurs objectifs de locomotives régionales en termes de retombées économiques.

Fiche
5

LE 12^E CONGRÈS REVENDIQUE :

- un financement pérenne et solidaire des services publics et de la fonction publique sur l'ensemble du territoire, permettant à chaque agent d'avoir les moyens d'effectuer leurs missions. Cela passe par la création d'un pôle financier public au service de l'investissement public, par une réforme fiscale d'ampleur concernant aussi bien les entreprises privées que les particuliers. S'agissant de la fiscalité locale, l'élaboration de nouveaux critères de péréquation et de dotation au profit des collectivités territoriales tenant compte des conditions économiques et sociales à tous les échelons territoriaux.
- la fin de la contractualisation financière et des politiques d'austérité imposées aux populations et salarié.e.s.
- le refus de toute externalisation-privatisation, délégation de service public et autre partenariat public-privé qui profitent aux actionnaires des grands groupes nationaux et internationaux côtés en bourse. Le retour dans le giron du service public des pans de services publics partis au privé. Elle réaffirme que les missions de service public doivent être assurées par des fonctionnaires.

* EPCI : Établissement public de coopération intercommunale

* CSFPT : Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale, instance paritaire dans laquelle les textes, présentés par le gouvernement et concernant la Fonction publique territoriale, sont examinés. Le CSFPT émet des avis sur ces textes et peut les amender.

* AMF : Association des Maires de France.



DOCUMENT D'ORIENTATION
SOUMIS AU CONGRÈS

Fiche 6 : Comment mieux lier les revendications locales et nationales

Le statut de 1983/84 avait pour ambition initiale que chaque fonctionnaire territorial.e, où qu'elle.il se trouve, puisse bénéficier des mêmes garanties statutaires lui permettant d'assurer un service public de qualité et égalitaire sur l'ensemble du territoire.

Or, aujourd'hui, les situations des agent.e.s varient de plus en plus par l'intervention des différents gouvernements, encouragés par de nombreux.ses élu.e.s locaux.les :

- Déroulement de carrière : avancement de grade, ratio promu promouvable, promotion interne différente d'une collectivité à l'autre, voire par cadre d'emploi,
- Régime indemnitaire « personnalisé », instaurant l'individualisation des traitements des agent.e.s d'une même Collectivité, contrairement aux principes statutaires.
- Actions et activités sociales et culturelles (revendication de 3 % de la masse salariale pour les CASC et COS avec une gestion démocratique locale par les agent.e.s)
- N'oublions pas que, que ce soit pour la gestion du personnel ou l'avenir du secteur public, tout dépend des décisions nationales :
- PPCR avec entre autres le rallongement des carrières, le tassement des grilles, l'augmentation de la précarité et la généralisation de la contractualisation.
- Chantage à la baisse des dotations ayant pour conséquence la suppression d'emplois

- Suppression de la taxe d'habitation

La difficulté d'ancrer les batailles nationales dans les entreprises et services depuis plusieurs années est à analyser notamment par le fait que les revendications nationales semblent éloignées des revendications locales, voire individuelles, prenant le pas sur le collectif.

Face à cette situation, des questions nous sont posées :

N'entendons-nous pas trop souvent autour de nous, et même chez nous, que l'on peut plus facilement gagner localement que nationalement (Régime indemnitaire local en réponse au gel du point d'indice par exemple) ? Bien qu'un grand nombre d'agents montrent une prise de conscience et une analyse clairvoyante, notre difficulté réside dans le fait de mettre en exergue les liens entre tous les niveaux et de les persuader qu'ils peuvent agir afin de combattre les sentiments de fatalisme et d'impuissance.

Aujourd'hui, sans la remettre en cause, notre activité revendicative n'est-elle pas trop axée et/ou limitée sur le local ?

Cette manière de faire n'est-elle pas un frein à l'action revendicative nationale ?

Notre responsabilité n'est-elle pas de faire le lien avec les revendications CGT nationales dans toutes les luttes locales ?

DOCUMENT D'ORIENTATION SOU MIS AU CONGRÈS



Il faut impérativement inverser la vapeur, car, en continuant ainsi, il ne peut y avoir d'égalité de traitement pour l'ensemble des agent.e.s, ni de développement équitable de l'ensemble des services publics en territoire. Cette tendance conforte en effet la volonté du gouvernement et de certaines associations d'élu.e.s locales. aux de différencier le versant territorial du reste de la fonction publique. La réforme territoriale engagée depuis plusieurs années amène à l'éclatement du cadre national de l'administration publique et tend vers la régionalisation des normes; les régions pourraient, sur un modèle fédéral, produire des normes différentes selon les territoires. Cette réforme territoriale est source d'inégalités territoriales et pénalisantes pour les droits des agent.e.s et salarié.e.s, c'est pour cela que la CGT s'y oppose et la combat.

Pour créer un rapport de force national

Dans un contexte où l'individualisation et les mises en concurrence sont construites et utilisées par le système capitaliste pour empêcher le rassemblement des agent.e.s du service public, il appartient à notre fédération de mettre en avant la force et l'efficacité de l'action collective contre les réformes gouvernementales et les liens qui existent entre les différentes préoccupations des agent.e.s et salarié.e.s, sur l'ensemble du territoire et avec les différentes structures territoriales.

Nous devons former nos militant.e.s et nos directions syndicales à faire le lien entre les revendications locales, nationales et la dimension internationale en partant des situations et préoccupations individuelles notamment lors de l'élaboration d'un rapport introductif aux débats ainsi qu'à l'animation et à la vie syndicale.

Organiser à destination des directions syndicales des journées de travail sur des thèmes liés aux projets impactant la fonction publique territoriale.

LE 12^E CONGRÈS DÉCIDE DE :

Fiche
6

- développer la culture du débat collectif politique et revendicatif autour de différentes thématiques dans nos réunions syndicales, dans les heures d'informations syndicales, dans les assemblées générales et organiser au niveau fédéral la collecte et l'étude des propositions qui émanent des organisations (initier de nouvelles techniques d'échange et de nouveaux modes de discussion – ntic)
- faire connaître nos revendications nationales qui sont des réponses aux besoins des usagers et aux exigences des agent.e.s territoriaux.ales et des salarié.e.s des entreprises du champ fédéral.
- s'appuyer sur toutes les formes d'informations mises à disposition (fédérale et confédérale) et notamment la NVO et des livrets avec thématiques.
- se servir de notre mémorandum revendicatif, poursuivre sa mise à jour régulièrement et le mettre à disposition des syndicats pour qu'ils puissent le transmettre aux syndiqué.e.s. Cet outil englobe l'ensemble des sujets et doit être connu par toutes et tous nos militant.e.s et syndiqué.e.s CGT. Nous devons l'utiliser (fiche par fiche) pour armer nos militant.e.s, aller discuter avec les salarié.e.s, débattre avec le plus grand nombre pour démontrer qu'il est possible de faire autrement, pour que les agent.e.s se l'approprient, qu'ils/elles deviennent « un collectif » afin de construire des luttes convergentes.

DOCUMENT D'ORIENTATION
SOUMIS AU CONGRÈS

Fiche 7 : Garantir notre démocratie syndicale pour faire vivre et grandir l'action collective

Quand les agent.e.s et salarié.e.s ne voient les syndicats que comme les interlocuteurs des patrons, quand le syndicalisme s'institutionnalise, sous le prétexte du dialogue social, ce que la CGT dénonce par ailleurs, il n'est pas au service de la lutte. Les militant.e.s doivent rééquilibrer le temps passé avec les agent.e.s et les salarié.e.s, et celui passé avec les pouvoirs publics, les employeurs. Les syndicats consacrent beaucoup de temps et d'énergie à combattre, à expliquer les mauvais coups qui arrivent, plutôt qu'à valoriser les propositions CGT.

La bataille des idées, clé du processus démocratique pour un syndicat de classe et de masse, passe nécessairement par la revendication et les propositions CGT placées au centre de l'activité syndicale, au plus près des agent.e.s et salarié.e.s.

Par exemple, lorsque Macron annonce la défiscalisation des heures supplémentaires, plutôt que de commenter les méfaits de cette mesure, la CGT doit aller plus loin et relancer la campagne sur la réduction du temps de travail à 32 h, expliquer que non seulement c'est possible, mais nécessaire de travailler moins pour travailler mieux toutes et tous.

Il en va de même pour la question du coût du capital, alors que l'exécutif répète en boucle qu'il n'y a pas d'argent.

En clair, passons moins de temps à expliquer comment on va être mangé et plus de temps à diffuser nos revendications.

Il nous faut informer pour mieux mobiliser. C'est pourquoi la Fédération CGT des Services publics doit faire vivre un syndicalisme au plus proche des agent.e.s ; c'est d'ailleurs cette conception qui se heurte aux souhaits et à la vision du patronat, de nos employeurs et du gouvernement qui prônent un syndicalisme de professionnel.le.s-expert.e.s du social, de l'économie et du statut coupé du monde du travail.

Partout dans les structures CGT la démocratie doit combattre l'unanimité et le conformisme de la pensée. C'est la richesse de la diversité des syndiqué.e.s qui fait la puissance de la CGT.

La démocratie, c'est aussi, au sein des structures et outils CGT, accepter le débat contradictoire dans le respect des orientations. Être en désaccord n'est pas un drame. On résout les

DOCUMENT D'ORIENTATION SOU MIS AU CONGRÈS



contradictions par le débat, l'opposition des points de vue qui sont utiles à tout le monde, mais avec la volonté de parvenir à rassembler et d'agir.

La Fédération, ses syndicats, doivent engager des luttes offensives, organisées à partir de nos calendriers. Partir des réalités du travail, des préoccupations des agent.e.s, doit nous permettre de décider de notre stratégie, des étapes nécessaires, des convergences à créer. Avoir la maîtrise de son temps, c'est pouvoir construire une mobilisation solide et ancrée. Chacun.e des structures et outils de notre fédération (syndicats, CSD, CFR) a la possibilité, dans le respect de nos valeurs, de nos règles de vie et nos orientations, d'être maître de ses choix.

Pour autant, lorsqu'une décision collective est prise, elle doit être respectée et mise en œuvre par toutes et tous, quel que soit son avis au départ.

Le collectif passe aussi par l'obligation d'information et de formation à tous les syndiqué.e.s pour que chacune et chacun aient les mêmes connaissances. La question du débat est donc pour nous une clé du processus démocratique. Cela signifie que tou.te.s les syndiqué.e.s, pour être des syndiqué.e.s auteur.rice.s, acteur.rice.s, décideur.euse.s, doivent disposer des mêmes formations et informations nécessaires à la prise de décision.

LE 12^E CONGRÈS DÉCIDE :

Fiche
7

afin de gagner en efficacité dans l'activité militante et de créer des initiatives de luttes locales et nationales convergentes :

- ▶ de faire connaître et appliquer nos statuts, nos différentes chartes (élu.e.s et mandaté.e.s, égalité femmes et hommes, qualité de vie syndicale, les règles de vie partagées du local au national entre organisation O/E et ICTAM), nos règles de vie et nos orientations et les faire vivre dans le cadre de l'activité syndicale.
- ▶ d'impulser une démarche pour recenser, analyser et mettre en valeur les actions syndicales avec les outils, structures et syndicats et d'en avoir un suivi précis et partagé en utilisant le Co-gitiel et Cogetise.

DOCUMENT D'ORIENTATION
SOUMIS AU CONGRÈS

Fiche 8 : Pour une stratégie rassembleuse de construction des revendications et de l'action dans l'unité des agent.e.s et salarié.e.s

Le quotidien des agent.e.s et salarié.e.s se traduit de manière globale par une dégradation des conditions de travail et de rémunération. La souffrance au travail grandit dans les collectivités et entreprises. La mise en concurrence des travailleur.euse.s divise, entrave la capacité de mobilisation collective et entretient un certain fatalisme. Il y a urgence à redonner l'espoir de luttes gagnantes. La reconquête passe par l'écoute des besoins revendicatifs exprimés par les agent.e.s, par des revendications et actions collectives.

Les agent.e.s et salarié.e.s mettent souvent comme préalable la question de l'unité. Ils/elles prennent en compte une situation réelle qui est celle du morcellement syndical, de l'existence de plusieurs organisations syndicales dans le paysage. Nous devons avoir une cohérence autour de cette problématique, sans perdre de vue qu'au final ce sont bien les agents et salarié.e.s en lutte, réuni.e.s dans l'action, qui décident localement des conditions de l'unité, en tenant compte des circonstances et de la réalité dans l'entreprise ou la collectivité. Nous devons avoir à l'esprit que dans leur grande majorité les salarié.e.s et agent.e.s

ne comprennent pas toujours « qu'on ne se mette pas d'accord » et, dans le même temps, qu'il peut être nécessaire d'expliquer en quoi les conditions du tous ensemble ne peuvent pas être réunies. C'est pourquoi il est essentiel de définir les conditions du « tous ensemble » et de l'unité d'action.

Quelles en sont les conditions ?

Ces conditions résident d'abord dans notre capacité à intégrer la recherche de l'unité dans notre démarche et à définir avec les agent.e.s et les salarié.e.s les revendications à même d'emporter la mobilisation la plus large.

C'est pourquoi il convient en réalité de parler d'unité de revendications et d'actions.

Il faut le dire nettement et agir en conséquence, l'unité ce n'est pas uniquement une addition de sigles syndicaux. L'unité, c'est avant tout un accord entre agents, salarié.e.s, pour mieux défendre leurs revendications. L'unité doit servir la cause du plus

DOCUMENT D'ORIENTATION SOU MIS AU CONGRÈS

grand nombre. Elle doit se concevoir et se construire dans une expression précise, fondée sur les besoins et les revendications de nos collègues.

Une autre question se pose : avec quels acteurs, avec quelles organisations, faire l'unité de revendications et d'action ?

Revenons sur les mobilisations contre les lois El Khomri et le démantèlement du Code du travail. Un axe CGT/FO/Solidaires/FSU s'est constitué au plan national et décliné dans de nombreux départements. Cet axe, nous l'avons retrouvé durant la dernière période dans les mobilisations contre la liquidation du Statut des fonctionnaires, également dans les mouvements sociaux (Gilets jaunes, Gilets roses, marches climatiques, Stylos rouges...) qui ont réalisé une convergence avec la CGT et d'autres organisations dans plusieurs départements. Cet axe ne peut avoir un caractère exclusif et n'est pas figé, mais il doit être conforté. Il s'agit de rechercher, sur la base de revendications partagées, les moyens et les conditions d'une action commune avec tous les travailleur.euse.s en lutte, y compris quand ces luttes surgissent spontanément ou en dehors des cadres habituels.

Les conditions du développement de la lutte de classe sont un facteur de clarification des positions, des stratégies et donc des responsabilités des organisations.

Notre stratégie unitaire consiste aussi à œuvrer à la convergence des forces progressistes pour contribuer à faire émerger des projets alternatifs aux politiques régressives mises en œuvre depuis plusieurs décennies. Si cette question dépasse évidemment le champ syndical, elle n'en constitue pas moins aussi un enjeu pour le syndicalisme CGT. Dans le respect des prérogatives des différentes forces, et forts de l'indépendance de notre CGT, il s'agit d'apporter notre contribution syndicale au nécessaire processus citoyen permettant de rouvrir le champ des possibles et de mobiliser tant sur le terrain des luttes que sur celui des batailles citoyennes.

Enfin, la nécessaire construction de luttes interprofessionnelles gagnantes nécessite de favoriser la convergence revendicative au sein de la CGT en structurant davantage nos processus d'action autour d'exigences revendicatives unificatrices. Il ne s'agit pas de négliger les réalités et spécificités territoriales et profes-

sionnelles, mais de partir de celles-ci pour construire du commun en mettant en perspective des revendications de nature à rassembler et mobiliser largement.



LE 12^E CONGRÈS DÉCIDE :

Fiche
8

- ▶ Par souci d'efficacité et compte tenu de l'urgence d'agir dans la situation présente d'offensive sans précédent contre les conquêtes sociales, de travailler aux plans national et local, en prenant en compte la dimension interprofessionnelle, à ce que les conditions de l'unité de revendications et d'action soient remplies.
- ▶ Dans le cadre de la démarche de lutte impulsée par la Fédération, et à partir des revendications construites avec les travailleur.euse.s du champ fédéral, de poursuivre
 - la recherche de l'unité syndicale et de la convergence avec les forces de progrès social (partis politiques, associations, ONG...) sur la base de revendications et de modes d'action partagés,
 - la réflexion sur de nouvelles formes de luttes et d'actions dans la convergence et sur la durée.

DOCUMENT D'ORIENTATION SOUMIS AU CONGRÈS



Fiche 9 : Nos libertés syndicales et nos droits démocratiques d'intervention, conditions de la construction du rapport de force

Dans le cadre de la vaste entreprise de régression sociale, un obstacle est à contourner pour le pouvoir en place : les organisations syndicales et les représentant.e.s des personnel.le.s qui défendent l'intérêt général et le progrès social, particulièrement la CGT.

Comme c'était le cas avec les ordonnances sur le Code du travail et la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE), la loi Fonction publique conduit à une brutale et historique remise en cause des droits, libertés et outils d'intervention :

Remise en cause du droit de grève dans la FPT ; réduction des prérogatives, des droits et moyens des représentant.e.s des personnels et des compétences des instances représentatives des personnels comme les commissions administratives paritaires (CAP), pourtant garantes des droits des agent.e.s.

Fusion des comités techniques et des CHSCT avec la création du Comité social territorial (CST), professionnalisation des représentant.e.s syndicaux.caes pour les éloigner du terrain et des

personnel.le.s, et disparition des CHSCT, pourtant essentiels pour les conditions de travail et la santé des agent.e.s fortement dégradées (dégradées par les lois MAPTAM* et NOTRe*, les révisions des Schémas Départementaux de Coopération Intercommunale, les mutualisations, la contractualisation financière, le développement de l'idéologie managériale); suppression des Conseils de Discipline de Recours, court-circuitant l'avis des représentants des personnels et renvoyant les agent.e.s directement devant le Tribunal administratif

Menace sur l'avenir du CNFPT, de ses CRO, des centres de gestion en tant que lieux d'intervention des personnels.

À l'évidence, ce sont bien nos capacités à nous organiser, à débattre, à nous exprimer, à négocier, à lutter qui sont vues par ce gouvernement comme des freins au projet gouvernemental de réformes dévastatrices pour les usager.e.s et agent.e.s du service public. C'est pour contrer ces attaques que nous devons continuer de construire le rapport de force comme vecteur essentiel d'avancée sociale.

DOCUMENT D'ORIENTATION SOU MIS AU CONGRÈS



L'actualité nous montre chaque jour qu'il est urgent de donner la priorité à la construction des luttes et d'être à l'offensive sur la démocratie et les libertés syndicales, droits fondamentaux de tou.te.s les travailleur.euse.s.

Les luttes et les répressions qui les accompagnent, les violences policières commises à l'encontre des manifestants, l'accroissement des atteintes aux libertés syndicales, aux libertés de manifestation (loi « anti-casseurs »), d'expression, à l'exercice de l'activité syndicale visent à entraver l'expression revendicative des travailleur.euse.s. Dans le champ privé de la Fédération, la mise en place des CSE* se traduit par une réduction des moyens d'intervention et de défense des salarié.e.s, qui handicape l'activité revendicative. La création du Comité Social Territorial (CST*) issu de la fusion des CT et des CHSCT dans la Fonction publique territoriale conduira aux mêmes effets : réduction du nombre de mandaté par une concentration des mandats, réduction du temps syndical.

Le droit pour les agent.e.s public.que.s de se syndiquer sans entrave, ni discrimination, de participer à l'organisation et au fonctionnement des services publics par les instances représentatives, de lutter par la grève, de s'exprimer librement, est fondamental et constitutif de la notion de « fonctionnaire citoyen.ne ». De même, le respect de la liberté syndicale et du droit de grève dans les entreprises, issu des luttes, est constitutif du caractère démocratique et républicain de notre système politique.

LE 12^E CONGRÈS DÉCIDE :

Fiche
9

- de revendiquer de nouveaux droits au bénéfice des agent.e.s, des salarié.e.s, des usager.ère.s du service public, y compris des droits interprofessionnels, de s'organiser, se mobiliser pour le renforcement de nos droits et pour le progrès social, lutter contre toutes formes de discriminations et pour la reconnaissance du parcours militant.
- de faire de la défense du droit de grève et du développement des libertés syndicales un axe prioritaire de campagne revendicative, en s'opposant à toute forme de répression de l'action syndicale et notamment en condamnant toute forme de violence exercée à l'encontre des militant.e.s syndicaux.ales et plus largement à l'encontre de tous les citoyen.ne.s engagé.e.s dans des mobilisations démocratiques collectives.
- de revendiquer et lutter pour le respect et le développement de la démocratie sociale. Cela passe entre autres par la reconquête de nos droits et la conquête de nouveaux droits d'intervention et d'opposition, y compris le remplacement systématique des camarades en décharge syndicale.

* **CSE** : Dans le secteur privé, il est destiné à remplacer l'ensemble des institutions représentatives issues du personnel.

* **NOTRe** : Nouvelle Organisation territoriale de la République

* **MAPTAM** : Loi de Modernisation de l'Action Publique territoriale et d'Affirmation des Métropoles

* **CRO** : Conseil Régional d'Orientation

DOCUMENT D'ORIENTATION
SOUMIS AU CONGRÈS

Fiche 10 : La syndicalisation, condition pour gagner sur les revendications

Force est de constater qu'à la suite des décisions prises dans nos précédents congrès, nos objectifs en termes de déploiement et de syndicalisation sont toujours d'actualité, tant en progression du nombre de syndiqués que de nos bases organisées.

Le fléchissement constaté sur l'exercice 2017 (- 2000 syndiqués) et notre recul de 0,7 % aux élections dans la fonction publique territoriale doivent nous alerter et nous interroger. Cependant, le travail des militant.e.s a permis de maintenir une CGT forte en nombre d'adhérents dans la fonction publique territoriale et en tête lors des dernières élections professionnelles.

La situation de notre outil syndical doit nous questionner, tant au plan qualitatif que quantitatif. Nos résultats électoraux et notre état de syndicalisation démontrent nos capacités de résistance dans une période difficile, mais ils témoignent aussi de nos fragilités. Sur un bon nombre de territoires, il nous faut mesurer et analyser notre activité syndicale tant par son contenu, ses méthodes de travail et ses résultats que par la priorisation de ses orientations. Il nous faut définir les obstacles pour trouver les actions à mener et ainsi redonner des perspectives.

Pour la communication syndicale, l'ère du tout numérique et des réseaux sociaux permet une communication moderne et rapide, qui ne doit pas conduire à négliger ni la lecture (presse syndicale, articles de presse autres, ouvrages sur l'actualité sociale, sur l'économie...), ni le travail de terrain et le contact humain direct.

Dans la CGT, nous ne pouvons pas répondre aux conséquences néfastes de l'évolution de la société et du monde du travail en laissant s'y reproduire les mêmes effets au sein même de notre organisation syndicale. Nous devons remettre l'humain et le sens du travail collectif au cœur de notre activité syndicale : inciter et organiser des rencontres, favoriser les échanges et construire ensemble.

Pour cela, le déploiement de proximité et la syndicalisation doivent prendre une part importante et prioritaire de notre activité. Cette démarche syndicale concerne l'ensemble des agent.e.s et s'adresse de facto tant aux non-syndiqué.e.s qu'aux syndiqué.e.s. Elle doit viser à ce que chacun trouve sa place à la CGT tout au long de sa vie.

DOCUMENT D'ORIENTATION SOU MIS AU CONGRÈS



Être plus nombreux à la CGT et être plus nombreux à militer à la CGT, ce sont les éléments essentiels dans la construction du rapport de force pour gagner.

Les derniers débats au sein de notre fédération ont porté sur plusieurs nécessités : renforcement du corps militant ; plan de formation syndicale ; plan de syndicalisation. C'est d'un véritable plan d'urgence pour renforcer notre organisation dont nous avons besoin, un plan qui soit réellement axé sur nos priorités et y concentrer des moyens. Un plan qui suppose donc de ne pas éparpiller nos efforts pour optimiser nos forces.

C'est notre activité de déploiement et la progression du nombre de nos syndiqué.e.s qui pèseront sur les décisions tant localement que nationalement.

Proposer l'adhésion lors de chaque réunion, assemblée, heure d'information syndicale et diffusion de tracts, doit re-devenir un réflexe militant.

Pour gagner la syndicalisation, il faut être en priorité aux côtés des agents sur le terrain, organiser des débats, des échanges et des formations autour des enjeux de société.

Nous ne devons pas ménager nos forces afin que chacun.e prenne toute sa place dans notre organisation, avec une attention particulière en direction de la jeunesse (enjeu de la continuité), des femmes (en levant tous les freins pour qu'elles aient leurs places dans la société - sexisme, conciliation travail/vie personnelle) et en direction des précaires.

LE 12^E CONGRÈS DÉCIDE DE :

Fiche
10

- faire du déploiement et de la syndicalisation une des priorités majeures en faisant vivre le slogan de notre campagne avec le triptyque « je revendique avec la CGT, je vote CGT, je me syndique à la CGT », avec l'objectif d'au moins 85 000 syndiqué.e.s d'ici la fin du mandat.
- mettre en œuvre et poursuivre l'élaboration des plans de syndicalisations dans les syndicats constitués et suivre leurs évolutions.
- organiser des plans de déploiement revendicatifs et de syndicalisation en direction des collectivités et entreprises de notre champ sans syndicat CGT dans le but d'en créer (points réguliers CSD). Cela nécessite la définition d'objectifs prioritaires établis en lien avec les structures interprofessionnelles.
- renforcer le collectif fédéral jeunes et travailler à des outils de communication pour la syndicalisation des jeunes.
- poursuivre le travail d'affiliation à l'UFICT des syndiqué.e.s ICTAM ; en prenant en compte leurs revendications spécifiques.
- œuvrer à la prise en compte dans nos organisations de l'activité revendicative en direction des retraité.e.s afin de favoriser la continuité syndicale et la syndicalisation. Créer des sections de retraité.e.s dès que possible.

DOCUMENT D'ORIENTATION
SOUMIS AU CONGRÈS

Fiche
11

Fiche 11 : Des syndiqué.e.s formé.e.s et informé.e.s au cœur de l'organisation

Dans le contexte social et politique actuel, la formation des syndiqué.e.s revêt une importance incontournable. Elle doit leur permettre d'être outillé.e.s dans le cadre de la bataille des idées. Élément fondamental de la qualité de vie syndicale, la formation est l'outil indispensable de toute activité revendicative et se divise en 3 volets : pour être acteur, pour la prise de responsabilité, pour le mandat.

Même si la formation syndicale a été affirmée comme un enjeu prioritaire lors de notre 11^e Congrès fédéral, trop peu de syndiqué.e.s ont accès au cursus de la formation syndicale, souvent faute d'un nombre d'intervenant.e.s et/ou d'inscrit.e.s suffisant, d'une information bien ciblée, et en raison du refus

de plus en plus fréquent de nos employeurs sur le droit à la formation syndicale. La formation syndicale est l'outil qui permet à nos syndiqué.e.s, nos élu.e.s et mandaté.e.s, nos camarades en responsabilité, de construire nos capacités à agir collectivement et efficacement.

Au vu des enjeux de syndicalisation et de déploiement de nos idées, les échanges d'information entre la Fédération et ses outils sur la quantité et la qualité des formations sont primordiaux. La formation syndicale doit être un outil pour que tous nos syndiqué.e.s et élu.e.s mandaté.e.s puissent contribuer à construire nos capacités à agir collectivement et efficacement.

DOCUMENT D'ORIENTATION SOU MIS AU CONGRÈS



À ce titre, elle doit être développée partout et pour tou.te.s, la formation syndicale fédérale est indissociable de la formation générale confédérale qui est le socle commun indispensable pour s'inscrire sur tous les modules de formation générale ou spécifique.

Conformément à la charte de l'élu.e et mandaté.e, le syndicat doit permettre aux camarades d'exercer leur mission et d'y consacrer du temps et des moyens.

L'ensemble des modules fédéraux doit être régulièrement actualisés afin d'outiller les camarades dans leurs responsabilités (animateur-trice vie syndicale, responsable formation syndicale, secrétaire de syndicat, formateur.trice...). Cette diversité doit permettre à tous les syndiqué.e.s de se voir proposer des formations et ainsi d'utiliser leur droit à la formation syndicale de 12 jours par an.

Les formations adaptées aux instances s'imposent aux élu.e.s et mandaté.e.s à tous les niveaux du local au national, afin d'accomplir efficacement leurs mandats.

Des modules spécifiques (par exemple la formation au numérique) et des journées thématiques sont nécessaires et devront être élaborés pour compléter utilement le parcours de formation du.de la militant.e pour répondre à l'actualité revendicative et contrer l'idéologie dominante.

L'information et la formation des syndiqué.e.s sont indispensables pour leur permettre de se faire leur propre opinion, de pouvoir débattre et de prendre part aux décisions de la CGT et de pouvoir militer. Les rencontres et réunions de syndiqué.e.s demeurent essentielles.

LE 12^E CONGRÈS DÉCIDE DE :

Fiche
11

- poursuivre le plan fédéral de formation des secrétaires généraux.ales de syndicats, des collectifs d'animation des CSD et des collectifs de direction des syndicats. Poursuivre l'objectif fédéral de former tous et toutes nos secrétaires généraux.ales d'ici la fin du mandat en programmant les modules « rôle politique du.de la secrétaire général.e ».
- promouvoir les formations contre les stéréotypes, le sexisme et les violences.
- travailler au maillage de la formation en territoire notamment avec la mise en place effective d'un réseau de formateur.rice.s » qui nécessite un état des lieux de nos formateurs de proximité.
- donner aux CSD et syndicats les outils de formation (modules, outils techniques, démarches), échanger régulièrement entre les CSD, les syndicats et le secteur formation sur les besoins et les plans de formation suite aux évaluations de stage et travailler à ce que chaque CSD dispose de formateur.rice.s ayant fait la formation de formateur.rice.
- faire du Livret parcours militant du.de la syndiqué.e un outil systématique (sous forme document papier et/ou numérique) dans les structures de la CGT et renseigner CoGiTiel de manière systématique.
- recenser les besoins et attentes de nos syndiqué.e.s en termes de formation et y répondre. Utiliser et améliorer les outils existants pour évaluer les stages et l'efficacité de la formation.
- porter à la connaissance et promouvoir auprès de chaque syndiqué.e (nouvel.elle adhérent.e ou plus ancien.enne) des plans de formation syndicale aux niveaux local, départemental, régional et national.
- d'évaluer la formation tant sur son contenu que sur son impact sur la qualité de la vie syndicale.
- proposer systématiquement aux syndicats et aux syndiqué.e.s l'abonnement à la presse CGT papier et numérique.

DOCUMENT D'ORIENTATION
SOU MIS AU CONGRÈS

Fiche 12 : Conforter et faire pleinement vivre nos Coordinations Syndicales Départementales et nos Coordinations Fédérales Régionales

En 2020, les coordinations syndicales départementales de la fédération fêteront leur 25^e anniversaire. C'est en 1995, au Congrès de Grenoble, que cet outil a été créé et démontre depuis son utilité dans le déploiement et le renforcement de la CGT.

Si le rôle d'animation, d'impulsion et de travail collectif, de ces coordinations n'est pas contestable, il n'en demeure pas moins que le principe de réalité nous rattrape sur la mise en œuvre de nos orientations et de nos décisions, qui ne sont pas toujours appliquées pour différentes raisons.

La CSD n'est pas une structure ni un syndicat, mais un outil fédéral pour coordonner l'activité de nos syndicats. Outil des syndicats qui la constituent, de la fédération et de l'UD, la CSD est animée par un collectif élu par la conférence départementale.

Le collectif d'animation n'est pas un bureau exécutif. En son sein, les membres sont chargé.e.s d'animer la coordination de l'activité des syndicats en constituant et animant des collectifs départementaux thématiques en lien avec les collectifs fédéraux (ATSEM, animateurs, santé travail,... mais aussi UFICT, UFR).

En outre, la CSD a en charge d'organiser une activité syndicale et de créer de nouveaux syndicats là où il n'y en a pas, d'organiser les « individuel.le.s », soit en créant prioritairement des syndicats ou sections syndicales de notre champ de syndicalisation, soit en les rattachant au syndicat de notre champ professionnel, le plus pertinent pour ces syndiqué.e.s, soit en créant des syndicats de territoire (infra départementaux) ou de site.

Les syndicats, réunis en Comité Départemental, doivent s'investir dans la réflexion et les prises de décisions en vue du CNF, portées par leur représentant.e. Nos règles prévoient la préparation en amont des CNF avec les syndicats ainsi que la restitution des débats et des prises de décisions, avec remontée de PV. Ainsi, tout vote en CNF doit être validé par un PV du comité départemental précisant le nom des syndicats ayant participé au vote.

À travers les applications successives de réforme territoriale de ces quinze dernières années (lois de décentralisation, MAPTAM, Loi NOTRe), il est indispensable que notre Fédération, avec l'ensemble des syndicats, se penche après 25 ans d'existence, sur l'état réel et sincère de nos CSD : fonctionnement, respect des orientations, mutualisation, périmètres.

DOCUMENT D'ORIENTATION SOU MIS AU CONGRÈS

Le 11^e congrès a confirmé les Coordonnations Fédérales Régionales comme outil fédéral pertinent, permettant d'impulser une véritable dynamique fédérale dans les régions. Il a été réaffirmé que ces dernières ont un rôle primordial au sein de l'organisation de la Fédération.

Cependant, le document d'orientation du 11^e congrès avait pointé des insuffisances dans la mise en œuvre de cette orientation issue du 10^e congrès fédéral.

Au cours du mandat écoulé, un nouveau mode de financement des CFR a été mis en place :

- Les missions obligatoires constituant le cœur d'activité des CFR — à savoir la coopération renforcée avec les CSD, la représentation de la Fédération en territoire, la participation aux comités régionaux, la réunion du collectif d'animation des CFR — font désormais l'objet d'un financement forfaitaire de 1 000 euros par département.
- Le financement des projets revendicatifs, de l'impulsion des luttes, des initiatives régionales demandées par les CSD en matière de formation syndicale, de la conférence de la CFR, nécessite la rédaction d'un projet accompagné d'un budget prévisionnel. C'est à partir de ces éléments qu'est décidée la participation financière de la Fédération.

Durant le mandat écoulé, nous avons poursuivi la mise en place de CFR dans toutes les régions (ancien périmètre). À ce jour, nous avons des coordinateur.trice.s élu.e.s par une conférence et d'autres faisant fonction. L'objectif étant que, très rapidement, toutes nos CFR soient élues en conférence, sur proposition des CSD après concertation et validation par la direction fédérale (article 7 des statuts fédéraux).

Comme le 11^e congrès en a ouvert la possibilité (décision 23), deux CFR ont fusionné (Auvergne-Rhône Alpes). L'idée n'est pas d'adapter notre organisation syndicale à l'organisation administrative du territoire, mais d'être le plus efficace possible à l'échelon régional.

Il est nécessaire de parvenir à resserrer les liens entre les CSD d'une même région syndicale, mais également au niveau des grandes régions administratives. Cela est d'autant plus nécessaire que les instances représentatives du personnel évoluent en direction des nouvelles régions (conseils de discipline de recours, CDG interdépartementaux, CRO...) tout comme les lieux de décisions politiques. Après chaque CNF, les animateur.rices.s CFR sont réuni.e.s par le coordinateur.rice national.e des CFR, afin de travailler à l'impulsion et la mise en œuvre des décisions prises.



Dans le cadre de la définition des missions et de l'organisation des CFR, et afin de renforcer l'efficacité de

cet outil et d'assurer les conditions d'une cohérence nationale, il a été créé un groupe de travail portant sur leur activité et leur fonctionnement.

Il faut bien garder à l'esprit que le bon fonctionnement des CFR est indissociable de la volonté des syndicats et CSD de s'investir au niveau régional.

Il reste que nombre de syndicats ne connaissent pas les missions des CFR, et ne sont donc pas conscients de leur intérêt. C'est un état de fait qu'il nous incombe de faire évoluer.

LE 12^E CONGRÈS DÉCIDE :

Fiche
12

- d'élaborer un état des lieux fait avec les syndicats de nos CSD, le diffuser et ainsi travailler si besoin à une évolution et/ou redéfinition de périmètre pour gagner en efficacité revendicative et à l'amélioration de la qualité de la vie syndicale.
- de réaffirmer notre volonté d'organiser tous les « individuels » d'ici au prochain congrès en établissant le plan de constitution de nouveaux syndicats, ou de les rattacher à des syndicats de notre champ professionnel, le plus pertinent pour ces syndiqué.e.s et d'accompagner ces nouvelles bases durant tout le mandat.
- de se doter d'un plan d'urgence de formation en direction des collectifs d'animation et des animateur.trice.s ; Que tous les collectifs d'animation CSD/CFR suivent la formation « animer un collectif » avant la fin de la première année suivant la conférence.
- d'assurer un suivi régulier des mises en œuvre et un moment dédié (par exemple en CNF) pour mettre en commun nos expériences et difficultés pour améliorer le fonctionnement.
- de continuer à impulser la mise en place de CFR et d'animateur.rice.s CFR sur tout le territoire (ancien et/ou nouveau périmètre).
- de faire un état des lieux de nos CFR, de travailler à leurs possibles évolutions. Pour cela, un groupe de travail spécifique sera mis en place avec les membres du CNF et de la direction fédérale.
- de faire connaître l'activité des CFR aux syndicats de notre champ fédéral.
- de favoriser la participation des CFR aux Comités régionaux.

BILAN D'ACTIVITÉ

BILAN D'ACTIVITÉ DU MANDAT FÉDÉRAL 2015/2019

1

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

Le mandat fédéral qui vient de s'écouler a traversé un nombre record de réformes systémiques, dans et hors la Fonction publique. Elles ont prouvé la justesse de l'analyse CGT qui a depuis longtemps alerté sur l'accélération et le durcissement des offensives menées par le capital et les forces politiques qui sont à son service.

Le début du mandat a été marqué par la bataille contre la loi El Khomri.

Avant même l'annonce du projet de loi de la ministre du Travail, Myriam El Khomri, de démantèlement du Code du travail, la CGT avait tiré le signal d'alarme suite à la publication du rapport Combrexelle, qui préconisait notamment l'inversion de la hiérarchie des normes. Pour notre Fédération, comme nous l'écrivions dans le cadre de la préparation de la journée de grève interprofessionnelle du 9 mars 2016 : « *L'abaissement des garanties collectives dans le secteur privé, outre ses conséquences désastreuses pour les salariés directement impactés, serait un nouvel élément confortant les attaques actuelles contre le Statut de la Fonction publique et en justifiant de nouvelles. Il est donc de l'intérêt premier des salariés relevant du Code du travail et des agents régis par les règles statutaires de la Fonction publique de faire front commun contre cette nouvelle attaque portée par le gouvernement au service des intérêts du grand patronat et des marchés boursiers.* » C'est sur cette orientation, en cherchant à la développer, à la détailler que nous nous sommes engagés dans ce mouvement. Mouvement de défense des garanties collectives et statutaires du monde du travail, mouvement dans lequel nous n'avons cessé de faire le lien entre nos revendications particulières et le projet gouvernemental. D'ailleurs, c'est bien en rapport avec la forte mobilisation contre la politique sociale de son gouvernement que Valls décide le 15 mars de dégeler le point d'indice. L'an-

nonce gouvernementale, loin de répondre à la revendication de rattrapage de ce qui nous a été confisqué depuis 6 ans, est bien à mettre au compte de la mobilisation générale. Face à la détermination soutenue de l'intersyndicale et aux fissures qui se développent dans sa propre majorité, le gouvernement Hollande — Valls — El Khomri fait le choix, le 10 mai 2016 de faire passer sa loi avec l'article 49-3 de la constitution. Il se justifie en dénonçant « une minorité de blocage » et en accusant les syndicalistes et les manifestants d'être des casseurs, voire de se comporter comme des terroristes ! Suite à ce coup de force anti démocratique, la mobilisation se durcit. Plusieurs blocages sont organisés dans les raffineries, dans les ports, dans les centrales nucléaires. L'intervention brutale de la police, notamment contre le blocage de la raffinerie de Fos-sur-Mer, incite de nouveaux secteurs à s'engager dans des actions de blocage de l'économie. Dans leur propre champ d'intervention, les territoriaux s'engagent dans plusieurs secteurs dans des opérations de blocage : dès le 30 mai les syndicats du nettoyage, des éboueurs, des égoutiers de la Ville de Paris, avec le soutien de la Fédération, décident de bloquer l'accès à la TIRU d'Ivry-sur-Seine. Le jeudi 2 juin, la zone industrielle de Permilhac à Foix est également bloquée et très vite c'est le SMECTOM chargé de la collecte sur le département qui est bloqué par la CGT. Les blocages dans l'Ariège seront maintenus pendant 9 jours. La fédération invite, à ce moment-là, les syndicats, élus et mandatés à privilégier l'action par rapport aux instances partout où c'est possible.

L'action contre la loi El Khomri n'efface pas, loin de là, les luttes menées par les territoriaux contre les conséquences du pacte de responsabilité, les politiques d'austérité dans leurs communes, départements et établissements. Le 31 mai, 350 territoriaux en grève se réunissent devant la mairie d'Antibes. À Port-

BILAN D'ACTIVITÉ

de-Bouc notamment, les territoriaux participent largement au blocage du dépôt pétrolier. À Bourges, à Toulouse, à Saint-Étienne, répondant au préavis national, plusieurs débrayages sont organisés début juin. À Saint-Étienne, le CTM est occupé dès le 30 mai et le ramassage des ordures ménagères est bloqué. On compte 90 % de grévistes chez les éboueurs le 1er juin. Le service des sports de la ville rejoint le mouvement. Le 1er juin, les sites de collecte de Saint-Chamond et d'Unieux sont en grève. À Saint-Étienne toujours, le blocage des ordures ménagères se poursuit et le 8 juin, le syndicat est assigné au tribunal pour fait de grève. À Nantes Métropole, le ramassage des OM est en grève depuis le 26 mai. Trois sites sont bloqués. Pendant ce temps, les syndicats préparent la montée nationale à Paris le 14 juin et commencent à organiser la votation citoyenne. Très vite, des résultats significatifs sont enregistrés. Au Boucau dans les Landes, 88 votants, soit 80 % du personnel se prononce pour le retrait. À Lille, dès le premier jour de la votation, 200 votants demandent le retrait. Plusieurs CSD organisent des tournées dans les petites collectivités pour l'organisation de la votation. On compte 500 votants au conseil départemental de Savoie, 400 votants au CD des Hauts-de-Seine, plus de 700 votes à Nanterre, 400 à La Courneuve, 800 au CD du Val-de-Marne. La Collectivité territoriale de Corse annonce 338 votes. Dans les Alpes Maritimes, 96 % des votants exigent le retrait du projet de loi, 97 % demandent des droits nouveaux...

La manifestation nationale du 14 juin se prépare dans une situation de très forte mobilisation locale : les blocages et occupations se poursuivent, sur une journée, parfois plus. À Martigues, Port-de-Bouc, dans la Métropole d'Aix Marseille, aux Pennes-Mirabeau, les dépôts d'OM, centres de traitement des déchets sont bloqués à plusieurs reprises. Le centre des Pennes Mirabeau est débloquent par les CRS le 17 juin... Le 27 juin, les territoriaux de la même ville sont en grève et se rassemblent devant la mairie contre la suppression de jours de congés. Nombreux se retrouveront dans cet exemple, liant revendications locales et combat contre la démolition du Code du travail. Plusieurs grèves significatives sont déclenchées dans la période : le service de l'ASE du CD de Seine Maritime est en grève à 100 % le 12 juin, le 21 juin c'est l'ASE du CD des Hauts-de-Seine qui se mobilise sur les mêmes revendications. Le CD du Rhône est en grève le 20 juin contre une énième réorganisation des territoires et contre la suppression de l'indemnité de résidence pour 800 agents. Le 21 juin, à l'Eurométropole de Strasbourg, la grève est massive contre la détérioration des conditions de travail, les



suppressions de poste, la remise en cause du temps de travail. À Sens, à Bagneux, à Tarascon, à La Rochelle, à Pessac, à Saint-Brieuc, à Montreuil, à Grenoble et dans plusieurs autres collectivités, des grèves sont organisées sur des revendications similaires : contre les sous-effectifs, contre la remise en cause des congés, contre les suppressions de poste et de services...

L'occupation de l'accès de la TIRU d'Ivry se poursuit jusqu'au 21 juin, date à laquelle les CRS interviennent pour débloquent le site. Plusieurs initiatives sont organisées pendant le mois pour bloquer des sites dans la région parisienne : la TIRU de Saint-Ouen, le centre d'enfouissement de Claye-Souilly, le SYCTOM de Romainville. Ces initiatives font écho à la poursuite des blocages, durables ou ponctuels comme à la CA d'Orléans où l'on compte le 27 juin 90 % de grévistes dans le service de la collecte sur le site nord et 60 % de grévistes sur le site sud, faisant le lien entre le mouvement national et la réorganisation du service.

Notons une répression particulièrement brutale contre les syndicalistes : des camarades convoqués devant les tribunaux pour fait de grève, des élus qui portent plainte, notre camarade Gildo arrêté le 5 juin, notre camarade Cédric interpellé pendant la manifestation du 14 juin et placé en garde à vue alors qu'une camarade de son syndicat était heurtée à la jambe par une

BILAN D'ACTIVITÉ



grenade de désencerclement. La brutalité des forces de l'ordre relève bien d'une politique gouvernementale, qui cherche par tous les moyens à briser un mouvement qui ne cesse de s'incruster dans la durée, et qui gagne chaque jour en détermination. Le gouvernement ira même jusqu'à prétendre vouloir interdire une manifestation, le 23 juin...

Pendant ces 4 mois de lutte et de mobilisation, ponctués par des manifestations interprofessionnelles convoquées dans l'unité syndicale CGT – FO – FSU — SUD — UNEF — FIDL — UNL, les territoriaux se sont engagés sous des formes variées pour faire monter le rapport de force contre le gouvernement.

Le mandat a vu de nombreux autres mouvements nationaux portant sur différentes filières ou questions revendicatives : travail social; éboueurs; personnels des EHPAD; agents des SDIS; ATSEM; pour les droits des agent.e.s originaires d'outre-

mer. Ces mouvements ont souvent été à caractère unitaire et ont pris la forme d'un travail conjoint avec d'autres organisations CGT (Fédérations de la Santé, des Organismes sociaux, des Transports, UFSE...).

Sur tout le territoire, des luttes ont été menées sur les conditions de travail, le RIFSEEP et les rémunérations, les carrières, le temps de travail, les recrutements statutaires.

Notre combativité et le nombre de préavis de grève, motions, pétitions... témoignent d'une volonté collective de combattre et dépasser le système antisocial et antidémocratique que le capital s'efforce d'imposer avec une violence qui va croissant.

La période 2018/2019 a été caractérisée par le développement du mouvement des *Gilets Jaunes* et de diverses mobilisations se développant en dehors des cadres syndicaux (*Gilets Roses*, *Stylos Rouges*...) ainsi que par le mouvement unitaire de lutte contre le projet de loi Dussopt.

Dans ce contexte complexe, la Fédération s'est efforcée de travailler à l'articulation et à la mise en cohérence des batailles en cours, à l'image de l'analyse développée dans la déclaration de la CEF du 6 février 2019 : « *S'agissant de la situation revendicative en France, la Fédération condamne la répression policière du mouvement social, répression particulièrement violente qui vise à empêcher l'expression des revendications. Elle s'élève contre le projet de loi liberticide visant à restreindre le droit fon-*

BILAN D'ACTIVITÉ

damental de manifestation et appelle à amplifier la mobilisation contre cette menace d'une gravissime régression. La Fédération appelle à agir pour l'interdiction des lanceurs de balles de défense, armes qui, chaque semaine, font de nouvelles victimes et entraînent des mutilations à vie. La Fédération estime que la journée du 5 février a marqué une étape significative dans le processus de lutte et la convergence d'action et de revendication de tou.te.s celles et ceux qui luttent, qu'elles et ils soient travailleurs en lutte avec leurs syndicats, gilets jaunes, jeunes, privé.e.s d'emploi, gilets roses, retraité.e.s. Le meilleur moyen d'affirmer notre attachement au droit de manifester, c'est d'être toujours plus nombreux dans la rue pour porter les revendications. La Fédération appelle à continuer d'agir en ce sens, notamment dans le cadre des mardis de l'urgence sociale décidés par le Comité confédéral national de la CGT, en organisant des assemblées générales pour débattre avec nos collègues de la situation, en proposant la syndicalisation CGT, en faisant remplir les cahiers d'expression populaire, en faisant signer la pétition unitaire sur l'augmentation des salaires dans la Fonction publique, en participant aux initiatives de lutte et de déploiement organisées par nos structures interprofessionnelles et aux convergences organisées avec les gilets jaunes sur les revendications communes. ».

Deux éléments importants de questionnement se dégagent de cette période :

- de nombreux débats autour du mouvement des gilets jaunes, auquel un nombre important de nos camarades ont participé d'une manière ou d'une autre, débat portant notamment sur notre capacité à mobiliser et gagner ;
- une difficulté à construire la mobilisation contre le projet de loi Dussopt, le maintien du front unitaire n'apparaissant pas comme un facteur d'entraînement du mouvement qui, après la journée de grève et d'action du 9 mai 2019, n'a pas connu de réel développement, faute notamment d'une véritable dynamique unitaire, mais aussi d'une réelle difficulté à sensibiliser les personnels.

La violence de la répression d'État — policière et judiciaire — couplée à une offensive antidémocratique majeure contre



Salaires et pouvoir d'achat :

la page n'est pas tournée !

Le 2 juillet dernier, à l'occasion d'une parodie de rendez-vous salarié, Olivier Dussopt a confirmé que le pouvoir exécutif n'entendait toujours pas augmenter les salaires des agents de la Fonction publique en 2020 et sans doute pas davantage en 2021 et 2022. On ne saurait parler de surprise puisque nos gouvernements sont au progrès social et à la justice économique ce que Donald Trump est à la poésie et à la délicatesse ! Les conséquences du gel interminable de la valeur du point d'indice et de l'absence de mesures générales étaient déjà préoccupantes ; elles deviennent à présent catastrophiques.

VALEUR DU POINT ET INFLATION

De janvier 2010, début de la séquence actuelle du gel de la valeur du point (indice interrompu par 2 revalorisations de 16 % en juillet 2016 et de février 2017), à aujourd'hui, la valeur du point a décroché d'environ 9 % par rapport à l'indice des prix à la consommation.

Pour bien comprendre les conséquences de cet important décrochage, rien de mieux qu'un exemple chiffré :

De janvier 2010 à aujourd'hui, un agent au salaire moyen de la Fonction publique a perdu environ 6000 euros lorsque l'on cumule les pertes consécutives mois après mois.



DES CARRIÈRES ÉTRIQUÉES ET SMICARDISÉES

L'absence de mesures salariales générales a aussi pour effet de réduire terriblement les amplitudes de carrière et de conduire à une forme de smicardisation massive des rémunérations. L'également, 2 exemples chiffrés parlent mieux que de longs discours :

Il y a 20 ans, 10 % des agents des 3 versants de la Fonction publique étaient **supérieurs le SMIC et le SMIC + 10 %**. Cette proportion a quasiment **doublé** aujourd'hui et concerne plus d'**1 million** d'agents !

Il y a 20 ans, un agent de catégorie C mettait, dans les conditions les plus favorables, **20 ans pour dérouler sa carrière sur les 2 premiers grades**. Entre son salaire d'embauche et celui de la fin de sa carrière, il connaissait une **progression de 40 %**, ce qui n'était déjà pas beaucoup.

Aujourd'hui, son amplitude de carrière est réduite à **28 % pour une durée « optimale » de 31 ans !** 430 euros de plus en 372 mois au service de la population, un folle indigne !

CGT - 261, RUE DE PARIS - 93134 MONTEUIL, CEDEX

les droits et libertés (droit de grève en particulier) a été un des faits marquants du mandat. Relayée par de nombreux employeurs, cette offensive a consisté aussi à tout faire pour discréditer les syndicats, les contourner. Cela a de toute évidence aussi pesé sur le niveau de la mobilisation.

Les mouvements se développant hors des cadres syndicaux tels que les Gilets jaunes et roses, ou les marches pour l'environnement ont mis en lumière les fortes difficultés du syndicalisme à peser sur le réel. La stratégie du pouvoir central de contournement des syndicats, de répression du syndicalisme de lutte, d'affaiblissement des organismes de représentation et de réduction des libertés syndicales, conduit globalement à une perception dégradée parmi les travailleurs des capacités du syndicalisme d'influer sur le réel. Nous avons commencé à apporter des réponses à ces défis en réaffirmant notre ambition d'un syndicalisme de proximité refusant les stratégies d'intégration du pouvoir. Cela doit nous renforcer dans notre détermination à lutter contre la bureaucratisation du syndicalisme CGT. Cela doit aussi nous amener à continuer de nous interroger fortement sur la question des modes d'action et de la structuration de notre syndicalisme. Aucun.e militant.e CGT ne peut être indifférent au fait que des centaines de milliers de travailleur.euse.s se sont mobilisés et se mobilisent toujours en dehors des cadres syndicaux, mettent, pour certains, en jeu leur intégrité physique et sont, pour un certain nombre, des agent.e.s et salarié.e.s relevant de notre champ professionnel parmi lesquels des syndiqué.e.s et militant.e.s CGT.

Au-delà de ce que cela peut signifier en termes de stratégie de lutte et de recherche de convergence d'action et de revendications, ces mouvements posent en particulier la capacité de la CGT à disposer d'outils de proximité mutualisés lui permettant de rayonner toujours plus et mieux dans le salariat.

La séquence actuelle vient aussi nous interroger sur le besoin de mieux peser syndicalement sur des questions comme celles du logement et du transport, sur lesquelles la responsabilité des employeurs et in fine du capital doit être beaucoup plus fortement engagée.

BILAN D'ACTIVITÉ

2

Élections professionnelles 2018 dans la FPT : analyse et enseignements

Avant toute chose, il convient de saluer une nouvelle fois le travail considérable effectué par nos syndicats, nos militant.e.s qui, avec les structures interprofessionnelles de la CGT, ont travaillé durement pour obtenir le résultat qui est le nôtre à l'issue des élections professionnelles 2018. Les centaines de milliers de suffrages recueillis par la CGT sont l'aboutissement d'un long et difficile travail sans lequel nous ne serions pas la première organisation syndicale dans la Fonction publique.

CONCERNANT LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'abstention progresse et, pour la première fois, la participation passe sous la barre des 50 %. C'est dans la FPT que la participation demeure la plus forte avec un taux de 51,8 %.

La CGT demeure 1^{re} organisation dans la Fonction publique avec 21,8 %, soit 528 300 suffrages, dont 258 100 dans la FPT. Ces résultats nous permettent de conserver tous nos sièges au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale et au Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

CONCERNANT LES COMITÉS TECHNIQUES DANS LE VERSANT TERRITORIAL

Avec 28,7 % des voix en CT, la CGT demeure la première organisation syndicale dans la FPT.

Parmi les faits marquants, relevons la baisse du nombre d'inscrits imputable aux suppressions de postes et aux coupes dans les emplois aidés. On constate aussi une nouvelle et forte baisse de la participation.

Plusieurs explications se dessinent, et d'abord le renoncement au vote à l'urne. Les défaillances de plusieurs prestataires dans l'envoi du matériel électoral ont amplifié la baisse de la participation dans plusieurs collectivités. Dans les collectivités passées au vote électronique, la moyenne de la participation est de 47 %, soit 4,7 points de moins que la moyenne nationale. On constate aussi une augmentation du nombre de votes blancs et nuls, imputable notamment à la complexité du vote par correspondance. La montée du vote blanc et nul a pour partie une signification politique : certain.e.s électeur.rice.s ont utilisé le vote blanc ou nul pour passer un message (par exemple, plusieurs dizaines de bulletins « gilets jaunes » ont été recensés dans une collectivité).

L'abstention est aussi à relier à la montée de l'indifférence et de la défiance vis-à-vis de la démocratie représentative, à l'as-

similation croissante des syndicats aux institutions. Cette évolution est aussi à mettre en relation avec le long travail idéologique patronal mené autour du concept de « dialogue social » entre des « partenaires sociaux » dans le cadre de processus de « concertation ». Cette entreprise idéologique et les pratiques



de certaines organisations ont contribué à faire percevoir par beaucoup le syndicalisme comme un rouage du système incapable d'influer véritablement sur les choix.

Sur le temps long, la tendance n'en demeure pas moins préoccupante, avec une baisse du vote CGT dans la FPT depuis 2008 (32,8 % en 2008, 29,5 % en 2014 et 28,8 % en 2018).

BILAN D'ACTIVITÉ

CONCERNANT LES CAP ET CCP DANS LA FPT

Alors que le nombre d'inscrits augmente, la participation diminue et passe sous la barre des 50 %. Là aussi, le vote par correspondance a été un facteur négatif. Alors que le nombre d'exprimés baisse, le nombre de blancs et nuls augmente, ce qui confirme la tendance observée en CT. Concernant les résultats, nous sommes largement la première organisation avec 28,5 %. Nous maintenons notre score en CAP C, où nous sommes 1^{re} organisation. En B, nous maintenons également notre score et sommes 2^e organisation derrière la CFDT. Nous progressons en CAP A, évolution en partie imputable au transfert en catégorie A des travailleurs sociaux. Nous sommes 2^e organisation dans cette catégorie, derrière la CFDT.

En CCP, le taux de participation est très faible (28 %). La CGT est 1^{re} organisation avec 28,6 % des voix. Nous sommes en tête en CCP C et en CCP B. Nous sommes 2^e en CCP A derrière la CFDT.

CONCERNANT LA QUESTION DE L'IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE ET DE SES ÉVOLUTIONS

Un regard d'abord sur le niveau global d'implantation et la proportion d'agents couverts par les listes. C'est la CGT qui est présente dans le plus grand nombre de comités techniques, avec une présence dans 1996 CT sur 4056. La CGT couvre 80 % des inscrit.e.s et, là où elle est présente, réalise un score moyen de 36,8 %.

Contrairement à ce que nous avaient laissé penser les éléments partiels recueillis au niveau national, nous avons déposé moins de listes en 2018 par rapport à 2014 et couvert une part légè-

rement moins importante de l'électorat. Élément important à souligner : là où nous sommes présents en 2018, nous améliorons légèrement notre score par rapport aux résultats obtenus en 2014. Ces données confirment le caractère central et donc stratégique de la capacité à se déployer pour offrir à un maximum d'électeurs la possibilité de voter CGT.

LA PROXIMITÉ

Après les élections de 2014, nous avons priorisé le syndicalisme de proximité, l'activité syndicale au plus près des agents. Nos résultats confirment que nous avons eu raison de travailler en ce sens, mais aussi qu'il reste beaucoup à faire. Alors que près d'un.e agent.e sur deux n'a pas voté aux élections CT, notre place est avant tout dans les services, dans les ateliers, dans les crèches, les écoles, dans les assemblées générales.

LES GRANDES COLLECTIVITÉS

Sans que cela constitue une généralité, il faut noter un certain nombre de reculs plus marqués dans les plus grandes collectivités. Celles-ci doivent être considérées comme des cibles centrales. Là où les agents sont les plus nombreux, la CGT doit créer les conditions pour mener une activité à la hauteur des enjeux. Cela veut dire notamment que nos zones de faiblesse ou d'absence doivent faire l'objet de plans précis de renforcement ou de construction de la CGT, en lien avec l'interpro, et avec également en ligne de mire l'enjeu de la syndicalisation.

UN SYNDICALISME ÉCLATÉ

Le degré de fragmentation du syndicalisme, tant du point de vue du nombre d'organisations que de celui des orientations et



BILAN D'ACTIVITÉ

des stratégies qui en découlent, est un problème aussi récurrent que central. La réponse à cette question ne peut venir de l'État, qui se satisfait parfaitement de cette situation quelques soient les gouvernements, c'est bien du monde du travail, et de ses organisations, que doivent venir des réponses.

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

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

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'activité revendicative fédérale coordonnée par le pôle revendicatif, qui s'est appuyé sur les collectifs fédéraux, les délégations et les différents outils et structures de la Fédération, en lien étroit avec la politique de communication, les membres de la direction fédérale se sont employés à lier dans chaque tract les luttes locales et les luttes nationales pour contribuer à l'élaboration d'un projet de société et à organiser des journées d'étude ou débats, à Montreuil comme en région, pour vulgariser les contenus revendicatifs et les enjeux de société, et pour favoriser les convergences de luttes. Quelques exemples :

- Lutte contre les idées d'extrême droite : journées d'étude à Cergy, Limoges, Poitiers, Chambéry... .
- Lutte contre les discriminations : journées d'été de la CEF, dossier dans *Service Public Magazine*...
- Lutte contre les réformes territoriales et pour une organisation territoriale qui réponde aux besoins : avec le collectif finances et politiques publiques, élaboration des fiches mémorandum revendicatives sur les missions de services publics; organisation de journée d'étude sur les départements, les schémas départementaux d'intercommunalités, CAP 2022...; mobilisations et contre-forum, comme en janvier 2018 à Toulouse qui a rassemblé plusieurs centaines de fonctionnaires devant la préfecture.
- Participation fédérale aux États généraux du progrès social.
- Présence fédérale au Forum Social (Fête de l'Humanité).
- Participation à la Convergence des Services publics et au collectif « 3A » (Alternatives À L'Austérité) avec plusieurs débats en territoire.
- Campagne de communication : affiches et autocollants « Fier.e.s d'être fonctionnaires ».



FONCTIONNAIRES ET FIER.E.S DE L'ÊTRE OU DE LE DEVENIR

Pour parvenir à renforcer le titre 1, condition générale de l'amélioration de l'ensemble des textes statutaires, nous avons poursuivi le travail inter-versants, notamment dans le cadre des travaux des instances nationales de la Fonction publique, dont le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale et le Conseil Commun de la Fonction Publique. Ainsi, lors de chaque discussion sur les réformes statutaires du mandat, nous avons œuvré à :

- l'élaboration d'une grille unique de rémunération renforcée et rénovée, assurant, partout sur le territoire, pour les mêmes niveaux de qualification, les mêmes conditions de rémunération et de déroulement de carrière, et l'attractivité de la Fonction publique. La construction de cette grille unique passe en particulier par l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire et par la suppression des ratios;

BILAN D'ACTIVITÉ

- la mise en place d'un Statut unique avec la création de corps communs aux trois versants, donnant les moyens à tous les agents de remplir leurs missions;
- remettre en place des structures et cursus communs de formation professionnelle (écoles, formations initiales, stages);
- 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;
- rétablir pleinement et renforcer les contrôles de légalité;
- lutter contre toutes les formes d'externalisations ou privatisations de missions (telles que dans les Offices de l'Habitat, où la CGT revendique le retour du recrutement des fonctionnaires territoriaux) et pour leur reconquête;
- contribuer au nécessaire débat confédéral sur les nouveaux droits à conquérir pour les travailleuses.eurs et les nouveaux services publics à développer et à gérer publiquement.

DE LA PRÉCARITÉ AU STATUT, LA LUTTE COLLECTIVE

Durant le mandat, la fédération s'est investie dans cette lutte de deux manières :

- En portant nos revendications territoriales et inter-versants dans les instances nationales : CSFPT, CCFP, Comité de suivi du protocole d'accord de 2012, Comité de suivi des lois ayant un impact «précarité» (Déontologie, accord égalité femmes-hommes, loi de transformation de la Fonction publique, Comité de suivi «Élections professionnelles» sur les CCP);
- En impulsant la poursuite d'une campagne fédérale pour les titularisations et contre toutes les formes de précarité. Le collectif fédéral a organisé, entre autres, une journée d'étude à Montreuil en décembre 2016 pour mobiliser les syndicats et les CSD. Un Guide spécial n° 855 a été publié, consacré à la précarité et aux conséquences bénéfiques de la prolongation de la loi du 12 mars 2018 sur la titularisation des contractuels, ce Guide a permis à de nombreux syndicats d'avoir des outils pour contrer la précarité dans leurs collectivités et obtenir de nombreuses titularisations. Le collectif a également participé de manière active à l'élaboration du matériel de campagne pour les élections professionnelles et à l'impulsion de dépôts de listes en CCP



partout où c'était possible. Là où des listes CGT ont été déposées, les scores ont parlé d'eux-mêmes.

Nous avons largement actualisé en janvier 2019 le Mémorandum revendicatif de notre fédération sur cette question en parlant de toutes les précarités subies par nos collè-

gues qu'ils soient titulaires ou non-titulaires. Là aussi, ces fiches seront des outils majeurs de notre arsenal revendicatif dans la perspective des luttes à poursuivre contre la promulgation de la loi de transformation de la Fonction publique.

Ce bilan et le contexte des réformes renforçant la contractualisation permettent de mettre en lumière nos difficultés dans le collectif et de décliner quelques pistes de travail à débattre pour le prochain mandat : une réelle campagne à mener avec l'appui de toute la CEF et son implication en territoire, l'évolution des modules de formation tenant compte de cette question, l'organisation d'équipes de travail dans les CSD sur cette thématique avec des référents, le renforcement du collectif fédéral pour développer les luttes en territoire contre toutes les formes de précarité, décrites dans le Mémorandum, et l'organisation des assistantes maternelles et familiales (secteur qui a fait l'objet d'une importante réunion nationale à Montreuil avec les syndicats de conseils départementaux).

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU CENTRE DE NOTRE ACTION REVENDICATIVE

Le collectif fédéral Santé au Travail et Action Revendicative (STAR) a travaillé sur le Règlement intérieur du CHSCT et en a fait une fiche avec les nouveaux textes réglementaires.

En appui avec le secteur Formation syndicale, une formation CHSCT CGT sur 2 jours, à distiller sur les territoires. La CGT peut ainsi proposer des formations de 2, 3 ou 5 jours, conformément aux vœux majoritaires des syndicats via les CSD.

Une journée d'étude «la santé au travail», à destination des adhérent.e.s et des non syndiqué.e.s, a été testée à Nanterre et Strasbourg et obtient de très bons retours (et favorise des adhésions).

Pour la CGT, c'est par la PRÉVENTION de tous les risques que

BILAN D'ACTIVITÉ

nous préserverons la santé des travailleurs. Il s'agit d'en faire la priorité de nos revendications. C'est pour cela que nous continuons de nous battre pour conserver les CHSCT : la loi de transformation de la Fonction publique, si elle oriente vers des suppressions d'instances, n'interdit pas de négocier pour les garder voire en gagner.

Des membres du collectif STAR ont siégé dans les groupes de travaux nationaux à la DGAFP pour le PPCR, la médecine du travail, le handicap, le maintien dans l'emploi... Le grand danger de ces réunions est le découpage fait de chaque unité de santé alors que tout est lié. C'est pourquoi la participation à ces réunions de camarades d'un même collectif, qui peuvent rapidement échanger entre eux est essentielle.

Le collectif a publié 3 bulletins d'infos spécifiques relayés dans la Lettre du jour, mais n'a pas été en mesure à ce stade d'accompagner l'animation du site développé par collectif de la CSD de Seine-Saint-Denis. Poursuivre la publication du bulletin et aider au développement du site sont des objectifs à mettre en œuvre.

Autre objectif du collectif fédéral : créer ou recréer les collectifs « Santé-travail » dans les territoires. Pour cela, nous avons fait parvenir aux CSD un questionnaire, dont nous n'avons aucun retour. Il est inquiétant de penser que la santé au travail n'est pas ou ne soit pas un élément moteur de revendication.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La première partie du mandat fut consacrée à la consolidation des liens entre l'activité de la délégation et la fédération. Il a été nécessaire de resituer le mandat au conseil d'administration et au Conseil National d'Orientation du CNFPT dans le cadre général de l'activité de la fédération : références et perspectives revendicatives, lien avec les collectifs, activité utile aux syndicats et aux militants. L'animation de la délégation, pour en faire un collectif participatif, a fortement mobilisé (12 à 15 réunions par an entre CA et CNO).

Dans cette démarche, la question de la refonte du memorandum revendicatif est rapidement apparue. Il était primordial pour situer notre action, de savoir où nous voulions aller.

Deux axes ont ensuite émergé, pour ré-introduire cette question dans les pré-

occupations de l'activité syndicale : développer l'information, sur la base d'une veille permanente de l'actualité ; construire un module de formation syndicale.

L'information s'est développée par le biais d'articles dans le Guide et de notes aux mandatés CRO et aux syndicats. Une lettre de la délégation CNFPT, renvoyant vers des informations, notes et analyses, est désormais diffusée assez fréquemment. Le module de formation syndicale est en cours de diffusion.

Au cours de cette période, l'actualité a fortement impacté la formation professionnelle :

- transformation du DIF en CPF,
- baisse de la cotisation obligatoire au CNFPT,
- adaptation de la formation aux objectifs attendus par les employeurs,
- objectifs gouvernementaux de développement de l'apprentissage,
- loi Pénicaud, pour le secteur privé (anticipant ce qui menace la fonction publique),
- loi de transformation de la fonction publique.

Sur tous ces sujets, il a fallu comprendre, informer, prendre position et tenter de mobiliser.

Pour la campagne des élections professionnelles, un petit livret synthétisant état des lieux, revendications et analyses a été annexé à *Service Public Magazine* et proposé aux syndicats pour diffusion.

RÉMUNÉRATIONS : IL EST URGENT D'AUGMENTER NOS TRAITEMENTS, SALAIRES ET PENSIONS ET DE GARANTIR NOTRE POUVOIR D'ACHAT !

Au niveau national, la continuité et l'aggravation des politiques d'austérité ont lourdement pesé sur les décisions politiques et sur le sentiment de confiance indispensable pour faire aboutir les revendications.

Depuis 2010, la valeur du point d'indice a subi un gel quasi ininterrompu, sauf par 2 revalorisations de 0,6 % en juillet 2016 et février 2017. Le premier des résultats, c'est que, de janvier 2010 à aujourd'hui, par rapport à l'inflation, la dévalorisation dépasse aujourd'hui les 9 % !

La confirmation récente de la décision gouvernementale de ne procéder à au-



Pourquoi les augmentations générales sont indispensables

Rappelons brièvement la situation : depuis 2010, la valeur du point d'indice a subi un gel quasi ininterrompu, sauf par deux revalorisations de 0,6 % en juillet 2016 et février 2017. Le premier des résultats, c'est que, de janvier 2010 à aujourd'hui, par rapport à l'inflation, la dévalorisation dépasse aujourd'hui les 9 % !

La confirmation récente de la décision gouvernementale de ne procéder à aucune augmentation de la valeur du point jusqu'à la fin 2019 ne pourra qu'aggraver ce décrochage d'une ampleur historique sans précédent.

Cette injustice sociale et cette ineptie économique déléguent comme jamais le pouvoir d'achat de tous les agents et plongent un grand nombre d'entre eux dans des difficultés extrêmes.

En outre, depuis qu'elle est menée (grosso modo, depuis le milieu des années quatre-vingt-dix), cette politique de très faible revalorisation et maintenant de gel du point, plonge l'ensemble des salaires et des dévouements de carrière dans un état alarmant de dégradation.

En effet, l'obligation légale de ne pas laisser tomber le salaire minimum de la Fonction publique en dessous du SMIC contraint les gouvernements successifs à prendre des mesures - au demeurant insuffisantes - compensatoires sur les très bas salaires.

Mais, comme tout le reste des traitements, ce contrat pas d'augmentation, c'est le délabrement assuré pour le plus grand nombre !

QUELQUES CHIFFRES SUFFISSENT À LE DÉMONSTRER :

• En 2018, plus d'un million d'agents sont payés entre le SMIC et le SMIC + 10 % (et encore, c'est beaucoup moins pour ceux qui sont à temps incomplet imposé). C'est deux fois plus qu'il y a 20 ans !

• En 2018, un agent de catégorie B déroulant sa carrière complète sur deux grades connaît une amplitude indiciaire (indice de recrutement rapporté à l'indice sommital) de 56 %. C'était 72 % il y a 20 ans et pour une durée de carrière moins longue !

Il faut le souligner, ces données, hautement et tristement parlantes, intègrent pourtant toutes les mesures catégorielles intervenues dans la période (dont les premières dispositions PPCR).

UN AUTRE EXEMPLE, CELUI-CI TOURNE VERS L'AVENIR, EN DIT AUSSI SUFFISAMMENT LONG :

• Si la valeur du point devait rester gelée jusqu'en 2021 inclus (dernière année entière de la mandature), un agent de catégorie A (un attaché par exemple) sera recruté 13 % au-dessus du SMIC (en prenant l'hypothèse d'un SMIC ne bénéficiant d'aucun « coup de pouce » jusqu'à 2021). Le même cadre de catégorie A était recruté 50 % au-dessus du SMIC il y a 20 ans !

• En l'absence de mesure salariale générale, le premier grade de la catégorie C sera recruté au SMIC dès 2020, celui de la catégorie B en 2022 et pour la catégorie A en 2025 ou 2026... Quelle magnifique perspective !

Pour préserver la grille indiciaire, pour mieux reconnaître les qualifications, pour améliorer les déroulements de carrière et pour augmenter le pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique, il est donc absolument indispensable de revaloriser la valeur du point.

C'EST CE QUE LA CGT CONTINUE ET CONTINUERA DE REVENDIQUER !

#jevotecgt
le 6 décembre

• CGT - 263, RUE DE PARIS - 93114 MONTREUIL CEDEX •

BILAN D'ACTIVITÉ

cune augmentation de la valeur du point jusqu'à la fin 2019 ne pourra qu'aggraver ce décrochage d'une ampleur historique sans précédent.

L'année 2017 aura été marquée par le début de la mise en œuvre du protocole PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) sur lequel le gouvernement n'était pas parvenu à un accord majoritaire. Et, malgré cette opposition, le gouvernement Valls avait décidé un passage en force. Une des mesures de PPCR est l'instauration dans la Fonction publique d'un cadencement unique d'avancement d'échelon, en attendant de trouver d'autres mesures de reconnaissance de la valeur professionnelle aux plus « méritants », car c'est bien cela l'objectif à atteindre ! Ce sont de nouvelles attaques contre le statut général des fonctionnaires, leur déroulement de carrière.

L'objectif est d'utiliser la reconnaissance de « la valeur professionnelle » pour revoir complètement la logique de l'avancement d'échelon, de grade en faisant la part belle à l'individualisation des carrières, pour instaurer la rémunération « au mérite » avec la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le jour de carence est de nouveau applicable depuis le 1^{er} janvier 2018, après avoir gagné son abrogation pour une courte période. Cette mesure scandaleuse frappe les agents ayant les plus bas salaires, « punir » les agents malades, sans prendre en compte la prévention de l'absentéisme dans les collectivités. Elle se rajoute à l'augmentation de la cotisation CNRACL, à l'augmentation de la CSG, à celle du coût de la vie en général et va dans le sens de l'appauvrissement des agents de la fonction publique territoriale.

L'exigence de l'augmentation de nos salaires a été au cœur de nos appels fédéraux aux journées nationales d'action interprofessionnelles et professionnelles (26 janvier, 15 septembre, 29 novembre 2016, 7 mars, 21 mars, 19 juin, 10 octobre, 19 octobre, 16 novembre 2017, 13 février, 22 mars, 22 mai, 14 juin, 28 juin, 9 octobre 2018, 19 mars, 9 mai, 27 juin, 24 septembre 2019).

Cette exigence revendicative a animé les organisations de la CGT de la Fonction publique le 2 juillet 2019, à l'occasion d'une parodie de rendez-vous salarial où le ministre Dussopt a confirmé que le pouvoir exécutif n'entendait toujours pas augmenter les salaires des agents en 2020 et sans doute pas davantage en 2021 et 2022 : la CGT a fermement exigé une première augmentation immédiate de 3 % de la valeur du point, des mesures pour compenser les lourdes pertes de pouvoir d'achat déjà

intervenues par un plan pluriannuel de rattrapage des pertes antérieures, la totale égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'abrogation du RIFSEEP et de toutes les formes de rémunération « au mérite », l'abrogation du jour de carence et une revalorisation significative et immédiate des pensions et retraite.

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES : UN DROIT, UN OUTIL EN MARCHÉ POUR LA RECONNAISSANCE STATUTAIRE DES CASC, OUTILS DE PROXIMITÉ.

Lors du 11^e congrès, nous avons décidé d'agir pour gagner une véritable reconnaissance statutaire des activités sociales et culturelles, par la création de CASC locaux ou intercommunaux gérés par les agents, financés par une participation obligatoire de l'employeur à hauteur de 3 % de la masse salariale.

Depuis le congrès, les syndicats ont dû lutter pour maintenir les CE, COS et CASC existants. Plusieurs attaques ont été conduites par les employeurs locaux pour reprendre la gestion en direct des prestations ou une partie d'entre elles ou pour en confier la gestion à des associations nationales CNAS. Nous avons accompagné des syndicats dans la construction de leur CASC local.

Nous avons également décidé de poursuivre, nationalement, la construction d'une plate-forme revendicative commune aux organisations syndicales de notre champ professionnel, dans le respect des valeurs et orientations revendicatives de la Fédération. Depuis le congrès, nous avons tenté sans succès de relancer les différentes organisations et de construire des liens. Les élections professionnelles n'auront hélas ! pas aidé à l'unité syndicale même sur ce type de revendication.

Pour développer les collectifs « Activités sociales » en territoire et mettre en œuvre la revendication nationale et développer sur le territoire le module de formation syndicale spécifique « CASC », nous avons profité de renforcer dans un premier temps le collectif fédéral, lors de l'assemblée générale de l'ANCAV-TT (organisme de gestion national des villages vacances et de diffusion de la carte loisir de notre organisation). Nous avons également travaillé en lien avec le CA de l'ANCAV pour participer à la construction d'un nouveau projet confédéral qui devrait se concrétiser juste après le 12^e Congrès.

Le collectif a impulsé des sessions de formation ou des journées d'étude en territoire, ayant pour but de réunir les camarades élu. e. s dans les différentes associations d'un même département pour échanger, construire et pour soutenir les victimes d'attaques par des employeurs. Cette démarche a permis de créer quelques réseaux, mais, à ce stade, assez peu de col-

BILAN D'ACTIVITÉ

lectifs locaux. Les attaques importantes des employeurs à l'encontre de nos associations ont aussi beaucoup accaparé nos syndiqué.e.s déjà bien mobilisé.e.s par d'autres enjeux importants.

PROTECTION SOCIALE/RETRAITES

Devant l'urgence revendicative concernant les questions de la protection sociale et des retraites la direction fédérale a décidé de relancer l'activité du collectif avec l'appui des élus CNRACL de notre champ fédéral.

Dès lors, des publications (tracts, articles, diaporama...) ont été réalisées en direction des agents.

L'actualité la plus prégnante a été et reste encore aujourd'hui le décryptage du projet Macron sur sa réforme de notre système de retraite.

Un diaporama a été réalisé pour servir de point d'appui de journées d'étude organisées régionalement afin d'outiller les camarades dans l'indispensable combat à mener pour la sauvegarde et le renforcement de notre système de retraite par répartition. À la toute fin du mandat, la campagne CNRACL a été lancée par la Fédération.

Cette campagne a un double enjeu : celui d'alerter sur la fin promise par Macron de notre régime de retraite, mais également d'élaborer des listes CGT pour les élections CNRACL qui devraient avoir lieu en 2020.

Le collectif de travail mis en place depuis ces deux dernières années a permis et permettra dans la continuité de nourrir l'activité revendicative pour contribuer à la mobilisation nécessaire contre le projet gouvernemental de réforme des retraites.

NOTRE ACTIVITÉ INTERNATIONALE

Le secteur international a intensifié son activité sur de nombreux points, avec plus d'activités internationales, confédérales et européennes. De nombreuses rencontres bilatérales ont été organisées avec les syndicats de services publics de plusieurs



pays. Ce fut le cas avec les syndicats Finlandais JHL concernant les principes de la Fonction publique française, le SMIC européen, la formation. Ce fut le cas aussi avec nos camarades portugais du syndicat STAL sur les coopérations internationales et concernant l'eau avec la visite du site d'Achères. Dans le cadre de nos relations de longue date avec le syndicat belge CGSP, une délégation s'est rendue à Liège pour faire le point sur notre travail commun au sein du «collège électoral» France-Benelux et sur nos positionnements sur les questions européennes.

En mars 2016, une délégation de notre fédération (dont le secrétaire général) s'est rendue en Palestine et en Israël. En plus du constat de la situation atroce subie par les populations des territoires occupés, ce déplacement a été l'occasion de rencontrer la fédération des services publics du

syndicat PGFTU. Les revendications ont été évoquées en parallèle des difficultés de fonctionnement dans des conditions où les questions de libertés syndicales prennent une tout autre ampleur. Les camarades ont pu se rendre au village de Beit Zakaria ou le projet de création d'un atelier de mise en bocaux afin de permettre aux habitants de ce village de Cisjordanie de vendre leurs produits maraichers sur les marchés malgré les délais imposés par l'occupant israélien poursuit son cours avec l'aide de *L'Avenir Social*.

Par ailleurs, la fédération a pris toute sa part dans l'organisation du voyage d'une délégation palestinienne dans toute la France grâce au travail des camarades des Pyrénées-Orientales à l'origine du projet et à la mise en place de rencontres avec plusieurs fédérations de la CGT par les camarades du secteur international.

La fédération a participé à la campagne pour la libération de Salah Hamouri, journaliste franco-palestinien enfermé injustement en Israël de longues années, libéré le 30 septembre 2018.

BILAN D'ACTIVITÉ

Lors du congrès de l'Internationale des Services publics qui a eu lieu à Genève en octobre 2017, la délégation de la fédération en lien avec les délégations des fédérations de la santé et mines-énergies a pris part au débat et a profité de cette occasion pour échanger avec les délégations d'Afrique du Nord sur les positionnements CGT et les problèmes spécifiques de ces pays en interne comme dans le contexte internationale.

Le congrès de la Fédération Syndicale Européenne des Services publics qui a eu lieu à Dublin en juin 2019 a été l'occasion pour la première fois de porter nos revendications tout au long de la préparation du programme d'action et des modifications des statuts pour amener un fonctionnement démocratique renforcé et un positionnement fort contre les politiques et le système économiques que subissent les employés des services publics comme les citoyens d'Europe.

BILAN DE NOTRE TRAVAIL AVEC LES ORGANISATIONS SŒURS D'OUTRE-MER

Lors du dernier congrès, notre Fédération a signé des conventions de coopération avec nos camarades de la Réunion et Mayotte. Des liens fraternels ont été établis et nous avons pu travailler sur l'organisation syndicale de ces deux départements.

Plusieurs rencontres nous ont permis de mieux comprendre le fonctionnement sur ces territoires. Les camarades de Mayotte doivent prochainement se structurer en Fédération des Services publics. Lors de leur congrès de janvier 2018, les camarades de la Réunion ont déposé les statuts de leur Fédération des Services publics ce qui leur permet une meilleure autonomie. Des formations doivent être réalisées dans ces deux départements. Une délégation CGT Fonction publique, avec la participation du secrétaire général de la Fédération, a soutenu la campagne des élections professionnelles de nos camarades de Mayotte et La Réunion fin 2018.

Concernant la Martinique, les camarades ont reçu plusieurs formations. Lors du lancement des élections, un camarade du secteur a été sollicité pour se rendre sur l'île afin de renforcer la campagne. Les liens forts qui nous lient à la CGTM (Martinique) depuis des années montrent que nos échanges, nos formations et nos rencontres contribuent à ce qu'elle soit largement la 1^{re} organisation syndicale de l'île.

Nous avons pris contact avec les territoriaux de la Guyane. Nous les avons soutenus et aidés lors des élections professionnelles à se structurer et leur avons envoyé le matériel nécessaire à la campagne. Des échanges forts se sont établis. Lors des élections, nous notons une augmentation aux résultats.

4

RENFORCER LA CGT POUR GAGNER SUR LES REVENDICATIONS : LE CŒUR DES ENJEUX !

ENJEUX DE LA SYNDICALISATION

Le 11^e congrès avait fixé l'objectif d'au moins 85 000 syndiqué.e.s. Au 6 septembre 2019, le nombre d'adhérents est de 84 560 pour l'exercice 2016, 82 437 pour l'exercice 2017, 76 377 pour l'exercice 2018 (exercice toujours en cours de règlement).

Dans un contexte de recul sensible des forces organisées dans la CGT, nous avons donc été proches d'atteindre notre objectif de congrès en 2016, avant de connaître, depuis 2017, une baisse qui ne peut que nous alerter.

L'implication des syndiqués pour des adhésions durables reste à faire, car il y a beaucoup de départs malgré les adhésions.

La mise en place d'un outil de connaissance de la syndicalisation et la publication mensuelle d'un état d'orga a permis d'avoir une connaissance plus fine de nos syndiqués.

La FD s'est pleinement inscrite dans la campagne confédérale «*Comment mener la démarche CGT pour gagner*», l'objectif étant de ne plus subir le cycle électoral, mais d'intégrer celui-ci,

ainsi que l'ensemble des domaines couverts par la vie syndicale (plans de visite, ciblage de syndicats, syndicalisation/déploiement et qualité de vie syndicale) dans la vie de notre organisation, du syndicat à la profession en passant par les territoires. En un mot il s'agit de développer une démarche globale, avec un plan de travail permettant de réintroduire une culture d'organisation pour combattre en profondeur nos difficultés et s'offrir de nouvelles perspectives pour gagner sur l'ensemble des enjeux.

Créé en début de mandat le collectif jeune fédéral a entamé un travail de longue haleine, afin de répondre aux attentes de la jeunesse. Composé de jeunes camarades originaires de plusieurs départements, il s'adresse à tous les jeunes de moins de 35 ans du champ fédéral. Si l'activité du collectif reste à développer, le bilan est positif avec la parution régulière de tract en lien avec l'actualité en cours, l'actualité Facebook, la participation des jeunes au stand de la Fédération à la Fête de l'Humain.

BILAN D'ACTIVITÉ

nité, leur implication dans les vidéos réalisées pour les élections professionnelles et le Festi'Red. Après Toulon, Nantes et Toulouse, le quatrième Festi'Red s'est tenu du 7 au 9 juin 2019 à Lyon.

Concernant les retraités et l'UFR, du travail reste à faire pour atteindre les objectifs de travail croisé UFR/syndicats et CSD décidés par le 11^e congrès; cette décision dépend du travail croisé entre les syndicats et l'UFR et ce n'est pas encore partout pris en compte.

Rappel : Nous nous étions assigné d'atteindre les 95 référents de l'UFR dans les départements. 40 CSD ont déjà contribué à cet objectif. Il est nécessaire de continuer en ce sens, tout comme sur la participation des référents de l'UFR aux collectifs d'animation des CSD et pour que les ordres du jour abordent les problématiques des retraités, et sur l'invitation des CFR aux membres de la commission nationale de l'UFR. L'abonnement au journal Vie Nouvelle en direction des retraité.e.s n'a pas encore atteint son objectif. La nomination d'un référent pour Vie Nouvelle pourrait contribuer à dynamiser l'abonnement.

La syndicalisation a progressé chaque année durant ces 4 années de mandat, passant de 4552 à 5408 syndiqué.e.s et ceci alors que la syndicalisation CGT des retraité. e. s au niveau confédéral est en baisse constante. Nous devons continuer de travailler à ce que les retraité.e.s

trouvent toute leur place dans les syndicats, notamment au sein d'une section spécifique : 700 000 cessations d'activité par an, presque un tiers des agents territoriaux âgés de plus de 50 ans, l'enjeu est énorme et mérite d'être traité comme une question majeure par notre fédération.

L'UFR s'est impliquée dans l'organisation fédérale : CFC, pôle Qualité de Vie Syndicale, collectif juridique, international, suivi des questions retraites et protection sociale et co-animation du nouveau collectif avec présence de l'UFR et de nos élu.e.s à la CNRACL, implication dans la campagne des élections professionnelles et dans de nombreuses actions fédérales ou in-

terprofessionnelles, organisation de nombreuses journées d'étude sur les thèmes de la continuité syndicale, la protection sociale, la CNRACL, les réformes des retraites : Niort, Grenoble, Aubagne, Mulhouse, Rennes, Lille, Perpignan, Paris, Montpellier, Dôle, Bobigny et le Conseil départemental de Bobigny, Nice, Orléans, Châteauroux, et d'autres collectivités encore. Nous nous sommes rendus disponibles pour répondre aux sollicitations et invitations des syndicats et des CSD.

Enfin, notre UFR est active au sein de l'UCR et coopère avec plusieurs autres UFR.

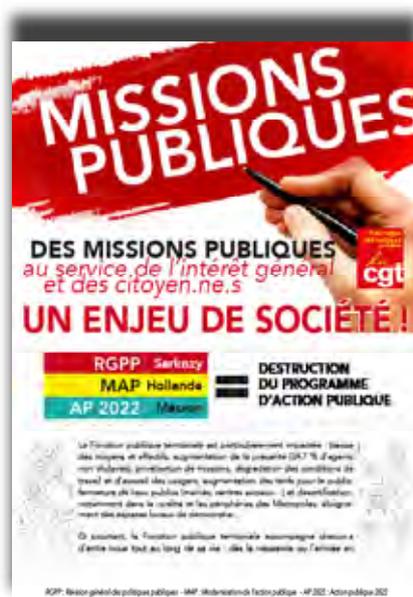
L'UFICT a été en progression régulière jusqu'en en 2016 avec 8113 syndiqués A, B et maîtrise de notre Fédération affiliés (80 000 dans toutes les branches professionnelles le sont à l'UGICT). Nos forces se maintiennent avec 7968 FNI UFICT pour l'exercice clos de 2017. Mais pour les exercices 2018 et 2019, l'UFICT, comme la fédération, accuse des retards importants de cotisation.

Une autre priorité est la question du développement de l'affiliation des syndiqués A, B et maîtrise à l'UFICT, la nécessité d'organiser l'activité spécifique ayant été réaffirmée au 52^e congrès confédéral (décisions 314 et 318).

Trop d'ICTAM CGT ne sont pas encore affiliés à l'UFICT, souvent par méconnaissance ou problème de mise à jour des

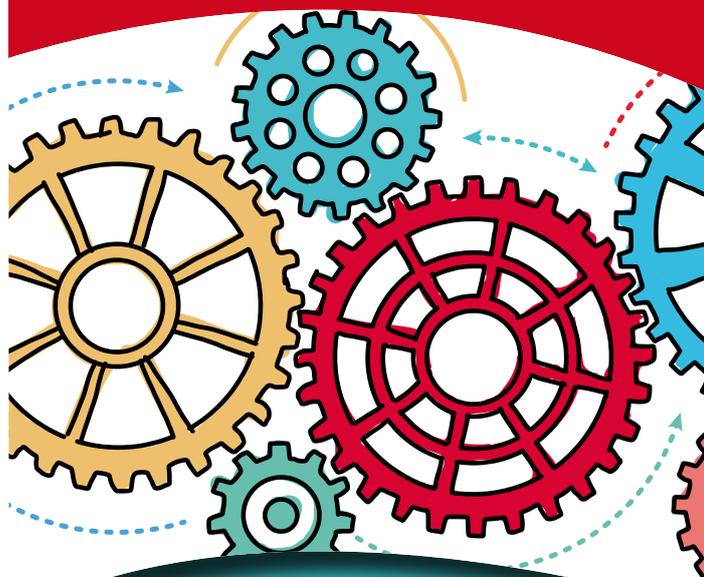
outils : il suffit d'en faire la déclaration dans Cogétise lors des paiements des FNI pour rattacher les ICTAM à l'UFICT. Nous devons poursuivre notre objectif : que tous nos affiliés reçoivent le journal spécifique « Cadres Options » compris dans l'adhésion UGICT.

La connaissance de nos forces ICTAM, indispensable pour toute la CGT, devrait également nous permettre de mieux cibler nos adresses et envois de matériel revendicatifs et faciliter ainsi le déploiement de la CGT dans les catégories A, B et agents de maîtrise. Une meilleure connaissance de nos bases est aussi utile dans la constitution des listes en CAP B et A et CCP.



BILAN D'ACTIVITÉ

Périmètres et regroupement des syndicats



Gagnons en efficacité revendicative dans le cadre des fusions de collectivités

fédération
des services
publics

la
cgt

En réponse aux questions de structuration les plus adaptées pour le déploiement de l'activité spécifique, la mise en œuvre du deuxième point de la résolution 19 avec l'envoi d'un questionnaire aux syndicats en 2016 a donné lieu à un faible nombre de réponses.

À notre connaissance, depuis 2016 seuls 3 à 4 syndicats UFICT ont choisi de se dissoudre et de se constituer en section UFICT. Cette transformation s'est faite autant pour regrouper les forces devenues trop faibles en nombres de syndiqués de part et d'autre que pour régler des divergences ou des conflits.

Quant au déploiement d'un collectif UFICT dans chaque CSD préconisé dans la résolution 14 du 11^e Congrès fédéral, l'état des lieux reste à faire et l'objectif à reprendre avec celui d'un plan de déploiement et de syndicalisation des agents A, B et agents de maîtrise dans notre champ fédéral.

Après son congrès aux Issambres, la nouvelle direction de l'UFICT s'est particulièrement attelée durant ce mandat fédéral à outiller les territoires en produisant des contenus revendicatifs, argumentaires, analyses spécifiques en phase avec les agents publics et à resserrer les liens avec la fédération. Pas moins de 30 articles dans les différentes publications fédérales, 28 tracts dont 5 en inter-versants, diverses motions... ainsi qu'un livret de 18 fiches revendicatives spécifiques produites pour les élections professionnelles ont reçu un bon accueil des syndicats. 130 000 livrets de fiches revendicatives ont été ainsi dispatchés dans les territoires sur commande des syndicats. Le Manuel de survie au management produit en 2015, est par ailleurs toujours d'actualité et plébiscité par les syndicats.

La direction de l'UFICT se déploie dans les territoires et propose le module de formation syndicale de l'UGICT «*les ICTAM dans la CGT pourquoi, comment*». Un temps de formation commun avec des membres de la commission exécutive fédérale a déjà été réalisé ainsi qu'une session à Toulouse. D'autres sessions sont à venir. La mise en œuvre de ce module constitue une opportunité pour tous les syndicats de la fédération, spécifiques ou non, d'acquérir des éléments immédiatement mobilisables pour comprendre les enjeux de l'activité spécifique dans une culture commune et contribuer à conforter la place de la CGT comme première organisation syndicale dans la Fonction publique.

L'UFICT s'est également impliquée dans 4 journées d'étude, dont 2 à l'initiative de la fédération, sur la fonction publique et 2 à l'initiative de l'UFICT (formation professionnelle, soit mise en œuvre de la résolution 9 du 11^e Congrès fédéral concernant le devenir du CNFPT) et les animateurs du spécifique dans les territoires. L'enjeu serait de préparer plus conjointement en amont ces initiatives pour une meilleure audience et participation.

BILAN D'ACTIVITÉ

LES CSD ET CFR : DES OUTILS AU PLUS PRÈS DU TERRITOIRE

S'agissant de nos Coordinations Syndicales Départementales et de nos Coordinations Fédérales Régionales, le document d'orientation reprend de nombreux éléments de bilan que la direction fédérale n'a pas jugé nécessaire de remettre dans le bilan d'activité.

FORMATION SYNDICALE : UN ENJEU PRIORITAIRE POUR ÉQUIPER ET AGIR

La création d'une boîte mail dédiée à la formation syndicale « formation syndicale fédérale » a permis de passer l'information aux camarades en direct afin qu'ils puissent s'adresser aux outils fédéraux (CSD, CFR) sous leur propre nom de secteur formation.

De nouveaux modules ont été constitués, comme celui sur la formation des secrétaires généraux de syndicat dispensée en lien avec les coopérants; ainsi que celui sur la formation professionnelle. Certains modules ont été réactualisés ou sont en cours de construction (module juridique, animation des CSD, CHSCT sur 2 jours, commission de réforme, traitement grilles qualifications...)

Comme prévu lors de leur mise à disposition par leur syndicat, il a été proposé aux membres de la CE de compléter leur socle commun de formation, notamment par leur mise à disposition d'une formation « enjeux statutaires ».

Malgré les avancées, il reste des pistes de réflexion sur la création ou la révision de certains modules pour faire en sorte que cette responsabilité soit partagée entre le secteur formation, les différents collectifs et le pôle revendicatif.

En termes de qualité de vie syndicale, il faut continuer d'œuvrer pour faire remonter les plans de formations, le recensement, les formateurs et les mises à jour de Cogitiel.

Au vu de la situation de notre outil, et de nos orientations, le renforcement du secteur formation fédéral est un impératif.

DES SYNDIQUÉ.E.S FORMÉ.E.S ET INFORMÉ.E.S : LA NVO, VECTEUR DE FORMATION

Plusieurs relances ont été faites en CNF et dans la lettre du jour sur la nécessité

de proposer l'abonnement NVO. Une mise à jour du listing des abonnements a été réalisée afin de mieux cibler le travail de relances. Il faut continuer le travail d'abonnement pour faire vivre notre presse.

LE TRAVAIL INTERFÉDÉRAL

Dans la continuité des décisions du 49^e congrès confédéral sur le travail interfédéral, et des décisions du 9^e congrès et du 10^e congrès fédéral, la Fédération a poursuivi le travail dans le cadre de la mise en place d'un outil commun au sein de la CGT sur le champ des missions de la Fonction publique.

Dans un premier temps, un mode de fonctionnement souple a été adopté, avec des rencontres ponctuelles des 3 instances de direction, des expressions sous le logo « La CGT Fonction publique ». Sous l'impulsion des camarades de l'UFSE (ex-UG-FP), un projet d'Union Interfédérale des organisations CGT de la Fonction publique (UIFP) a été proposé. Sans interférer sur les prérogatives de chacune des composantes, le périmètre de l'Union devait englober les 3 versants avec pour objectif la représentation de la CGT sur les questions « FP ». Dans ce cadre, l'UIFP aurait assuré le suivi et la coordination des travaux de l'agenda social et du CCFP, et l'activité syndicale sur les sujets FP au niveau national, européen et international.

Contrairement au Conseil national de l'UFSE, et alors que notre CNF de septembre 2017, en cohérence avec nos orientations

de congrès, était a priori favorable à cet outil, sous réserve de précisions sur son mode de fonctionnement, le CNF de la Fédération Santé et Action sociale, réuni début décembre 2017, n'a pas validé le projet d'Union interfédérale de la Fonction publique. Il a donc été acté de pérenniser les relations de travail des organisations de la CGT Fonction publique. Un programme de réunions communes des instances nationales des 3 organisations a été acté au rythme de 4 bureaux communs et 2 CE/an.

Il nous faut poursuivre le développement d'outils revendicatifs communs (collectifs FP), en lien avec les structures interprofessionnelles, nous permettant entre autres une meilleure couverture territoriale notamment dans le cadre des élections professionnelles.

Dès le lancement de la campagne de loi de transformation de la Fonction pu-



BILAN D'ACTIVITÉ

blique, un groupe de travail intersyndicaux a été mis en place avec la participation active de membres du bureau. La pertinence de la création d'un outil interfédéral reste entière.

NOS MOYENS ET DROITS SYNDICAUX POUR FAIRE VIVRE LES REVENDICATIONS

Le droit syndical est un droit fondamental reconnu par le droit international, la Constitution et le Statut général des fonctionnaires.

Or, depuis quelques années la répression syndicale s'amplifie, se matérialisant par des atteintes à la liberté d'expression, des entraves à l'exercice du droit syndical, des attaques contre le droit de grève et de manifestation, avec pour conséquences des poursuites en conseil de discipline, voire devant la justice. Ce fut le cas par exemple pour Mickaël des territoriaux du Havre pour qui la collectivité demandait la révocation, de Sandrine des territoriaux de Cœur d'Essonne dont le Président refusait la réintégration malgré un non-lieu au conseil de discipline et au Tribunal Administratif; ou encore de Jean-Jacques et Christian condamnés à 70 h de travaux d'intérêt général pour une action syndicale collective menée le 25 mai 2018, pour qui la ville de Paris a fait le choix politique de les mettre à la retraite d'office. La Fédération a soutenu et accompagné les camarades et leurs organisations dans leurs luttes pour défendre leurs droits et libertés : Longwy, Le Havre... Dans la continuité des actions menées, un groupe de travail Fédéral sur la reconnaissance des discriminations syndicales a été constitué en vue d'adapter la méthode Clerc à la FPT.

Les situations sont nombreuses et toutes nous démontrent qu'il est urgent de dénoncer les discriminations et revendiquer de nouveaux droits.

C'est pourquoi la Fédération s'est engagée avec les fédérations des deux autres versants dans une campagne pour la démocratie et les libertés syndicales au sein de la Fonction publique. Ensemble elles ont porté auprès du ministère une trentaine de cas de discriminations et atteintes au droit syndical à l'appui des propositions CGT pour un renforcement du droit syndical et ont organisé un meeting public le 17 mai 2019 à Paris sur ce sujet. En parallèle, la Fédération a soutenu les différentes actions en territoire, que ce soit par sa présence, son soutien juridique et statutaire, la diffusion de tract ou de pétition dans la lettre du jour et sur le site fédéral, par la mise en place de caisse de solidarité ou encore en participant financièrement aux frais de justice.

NOTRE QUALITÉ DE VIE SYNDICALE : UN FACTEUR ESSENTIEL

Les 21 et 22 juin 2017, se sont tenues les assises QVS avec pour objectifs : faire vivre les différentes chartes afin d'améliorer la qualité de vie syndicale des CSD et des syndicats, travailler aux périmètres de nos syndicats (voir la résolution 21 du 11^e congrès) en partant de nos expériences partagées.

Un guide technique sur la gestion du temps syndical a été élaboré afin d'aider nos syndicats à mieux maîtriser ces questions. Il se confirme que là où notre qualité de vie syndicale n'est pas à la hauteur, où la démocratie syndicale n'est pas la base de l'activité CGT, celle-ci en pâtit, avec des conséquences tant sur l'activité revendicative que sur l'aboutissement des revendications tout comme sur le vote CGT. Ce chantier est donc prioritaire. Cette question renvoie aussi plus largement à la situation de notre corps militant, qui n'est pas extensible. Beaucoup de nos camarades sont sortis épuisés des élections professionnelles compte tenu du travail fourni pour gagner les élections. Une de nos tâches prioritaires est de conforter ce corps militant et de le faire grandir. La formation syndicale est un des outils de réponse à mettre en œuvre, mais il y en a d'autres : une vraie démocratie syndicale, la consultation régulière de nos syndiqué.e.s, leur implication la plus régulière possible dans la vie du syndicat... Dans ce domaine, des formes nouvelles sont sans doute à imaginer.

L'outil CoGiTiel est de mieux en mieux renseigné, mais cela reste encore insuffisant (tous les champs ne sont pas correctement remplis — formation, responsabilités, mandats), ce qui ne permet pas d'avoir une connaissance très affinée de notre organisation. La V2 de Co-GiTiel prévue au 1^{er} janvier 2020 devrait faciliter la saisie.

Sur la politique des cadres et le suivi du parcours militant

pour les membres de la CEF, un questionnaire a été élaboré (CEF, animateurs de collectif, UFICT, UFR) et des entretiens ont été réalisés afin de faire le point sur les situations individuelles de chaque camarade (professionnelles, individuelles, attentes, difficultés...).

En parallèle de cette première démarche, un travail est en cours sur une transposition référentielle « métier »/responsabilité syndicale pour permettre de valoriser les acquis militants dans la carrière. La connaissance du livret du parcours militant doit être réalisée à l'occasion des formations syndicales dès la FANS.

BILAN D'ACTIVITÉ

Afin de renforcer les liens entre les syndicats et la Fédération, la CEF a mis en place des coopérations en territoire, une feuille de route a été élaborée et diffusée dans l'ensemble de nos structures. La mise en œuvre est bien entendu à poursuivre et à améliorer.

LA COMMUNICATION FÉDÉRALE

La définition de la communication paraît simple au premier abord. C'est l'action de communiquer, d'établir une relation avec autrui, de transmettre quelque chose à quelqu'un. Mais la communication désigne aussi l'ensemble des moyens et techniques permettant la diffusion d'un message auprès d'une audience plus ou moins vaste ou hétérogène.

C'est enfin l'action, pour quelqu'un ou pour une organisation, d'informer et de promouvoir son activité auprès d'autrui, d'entretenir son image, par tout procédé médiatique. C'est avant tout un outil au service de l'organisation. Elle est transversale à tous les secteurs.

Durant ce mandat, une nouvelle méthode de travail a été mise en place, le secteur « Politique de Communication » a été constitué de camarades issu.e.s de la direction fédérale et chargé d'élaborer une cohérence dans la politique de communication, des campagnes/initiatives/actions décidées par la CEF aux sommaires de publication en lien avec le dossier. Le secteur s'est également doté d'un comité de rédaction, avec

les membres du secteur communication, un représentant des 2 pôles (revendicatif et QVS) et un représentant de l'UFICT. Rien ne serait possible pour le secteur sans le savoir-faire, l'expérience, les ressources et idées novatrices de nos deux collaborateurs, Christine et Aymeric. Le choix d'avoir renforcé l'équipe en 2017 porte ses fruits en termes de réactivité et d'efficacité, mais appelle à de nouvelles réflexions de renfort pour organiser la politique de communication impulsée et créer un réel secteur Communication à la fois politique et efficace techniquement. Les campagnes de communication sont décidées et impulsées par la CEF. Sur le mandat 2015-2019, deux campagnes ont été construites, dont une sur toute la durée du mandat, dans l'esprit de préparer la lutte contre le projet de réforme de la Fonction publique et pour conquérir une Fonction publique du XXI^e siècle.

- Fier.e.s d'être fonctionnaires ! : Affiches, autocollants (+ stickers illustratifs)
- Élections professionnelles : Professions de foi, autocollants, vidéos, affiches générales, affiches par filière, site dédié, tracts spécifiques, livret des droits, supplément mensuel du Guide « Gagner 2018 » (+ stickers illustratifs)

La mise en place d'une page Facebook de la Fédération en 2016 nous a permis de gagner en visibilité. À l'heure actuelle, plus de 8000 abonnés suivent au quotidien les informations diffusées sur la page. Cela permet notamment de valoriser les luttes menées en territoire, de les faire connaître et d'entretenir



BILAN D'ACTIVITÉ



ainsi la combativité dans le champ fédéral, de mettre en avant notre présence croissante dans les médias, de faire connaître rapidement les initiatives et expressions fédérales.

Le Guide

Il conserve comme cible les syndicats, 46 guides en 1 900 exemplaires ont été diffusés durant le mandat. Depuis janvier 2015 il est organisé autour des rubriques suivantes : éditio, actu chiffrée, agenda, la parole aux syndicats, dossier, statutaire, qualité de vie syndicale, expression UFICT, Culture, international, et, depuis mars 2019, UFR.

Déclarée comme presse sociale, la diffusion du Guide est soumise à des règles qui permettent d'obtenir des tarifs au prix de La Poste, mais limite aussi le contenu : 20 % de publicité maximum et n'écrire que des articles uniquement de portée générale.

La réforme territoriale, la loi travail ou encore le RIFSEEP ont été des sujets phares de cette publication.

Le Service Public Magazine

Il est ciblé en direction des syndiqué.e.s. Sa publication est trimestrielle et représente 16 parutions sur le mandat. Le nombre de pages varie en fonction du dossier thématique développé. Il est composé des rubriques suivantes : éditio, actu sociale (temps de travail), actu fédérale (comme le compte rendu du 11^e congrès fédéral), dossier, statutaire, expression UFR, international, à lire, à voir-à faire et de 2 ou 3 pages partenaires (publicités). Il est diffusé à 91 000 exemplaires.

Malgré de nombreuses tentatives de mise à jour des adresses des syndicats, nous avons encore un problème récurrent de retours.



Lors du congrès de Poitiers, les besoins exprimés étaient de lier les grands enjeux nationaux aux situations locales (témoignages, expériences, etc.), rendre les dossiers de fond plus attractifs. Le contenu des publications a donc été adapté aux besoins des syndiqué.e.s. : le secteur communication s'est efforcé pendant le mandat de travailler les supports de communication pour outiller les syndiqué.e.s et directions de syndicat dans leur activité quotidienne.

BILAN POLITIQUE FINANCIÈRE

BILAN DE POLITIQUE FINANCIÈRE

AMBITIONS REVENDICATIVES ET MOYENS FINANCIERS, UNE COMBINAISON GAGNANTE

Avant-propos :

L'ensemble des éléments contenus dans ce bilan concerne les exercices clos 2015, 2016, 2017. En respect à la loi d'application du 20 août 2008 relative à la représentativité des organisations syndicales et de l'article 12-1 des statuts de la Fédération, ces comptes ont été approuvés par la commission exécutive fédérale et publiés au Journal Officiel.

Par souci de transparence et de cohérence, nous avons fait le choix de présenter également l'exercice 2018 qui, à l'heure où nous rédigeons ce bilan, n'est pas clos.

Les comptes de la fédération intègrent l'ensemble des produits et charges de la Fédération, de son union fédérale des retraités, du fonds national fédéral et de la commission financière et de contrôle.

En parallèle des obligations comptables, la commission exécutive fédérale s'est dotée d'un budget annuel. Ce dernier est la traduction des choix politiques de la fédé-

ration au regard des orientations et décisions prises en congrès.

Elle a également validé des règles de vie et procédures financières. Ces dernières ont fait l'objet d'un travail conjoint entre la commission financière de contrôle et le secrétaire fédéral à la politique financière.

En matière de politique financière, le mandat a été marqué par les faits suivants : élections professionnelles, congrès fédéral, congrès confédéral, une importante activité revendicative (mobilisation contre la loi travail et ordonnance Macron, contre le projet de loi de casse de la fonction publique, luttes des ATSEM, des personnels des EHPAD, du travail social, des agents de la filière déchets, des personnels des routes et des collèges et lycées, personnel des SDIS...) et une baisse du nombre de syndiqué.e.s.

Notre importante activité durant ces quatre dernières années a eu une incidence sur les comptes de la Fédération.

1

Nos recettes/produits ne sont pas à la hauteur pour mener à bien l'activité que nous avons décidée :

Durant le mandat, nous avons essayé de répondre aux besoins toujours grandissants de la Fédération et de ses organisations, dans un cadre contraint financièrement.

Cette situation nous a imposé de procéder à des arbitrages. C'est tout le sens de la politique financière que nous avons essayé de mettre en œuvre avec comme

BILAN POLITIQUE FINANCIÈRE

seule boussole l'intérêt des syndicats, des syndiqué.e.s. Certes l'intérêt général n'est pas l'addition des situations particulières ; ainsi, malgré nous, nous avons pu ici ou là créer de la déception.

A) UN SYNDICALISME DE MASSE ÇA NE SE DÉCRÈTE PAS, ÇA SE TRAVAILLE AU QUOTIDIEN

Durant ces quatre dernières années, nous avons assisté à une baisse du nombre de syndiqué.e.s (chiffres Cogetise).

Année	Nbre de syndiqué.e.s
2015	83 703
2016	84 560
2017	82 437
2018 (exercice non clos) arrêté au 31 août 2019	76 377
2019 (exercice non clos) arrêté au 31 août 2019	42 062

Les raisons de cette baisse sont multiples :

- baisse des effectifs dans la fonction publique territoriale

Année	Effectifs Fonction publique territoriale
2014	-0,4 %
2015	-0,3 %
2016	-0,4 %

- Difficultés à syndiquer des agents relevant plus particulièrement des catégories A, des agents en situation de précarité (CDD, contrat aidé, apprenti...), en CDI. Mais également des difficultés à faire vivre la continuité syndicale entre actifs et retraités.
- Sans aucun doute, le contexte politique et social de ces dernières années pèse fortement dans la tête des salariés et dans le regard qu'ils portent sur les organisations syndicales, et plus particulièrement celles qui luttent pour un syndicalisme de transfor-

mation sociale, alliant masse et classe, à l'exemple de la CGT.

- Repli sur soi, individualisme, peur... autant d'obstacles à la syndicalisation.

Cette situation nous interpelle, nous percute, nous alerte !

Ces questions sont au cœur de notre 12^e congrès fédéral.

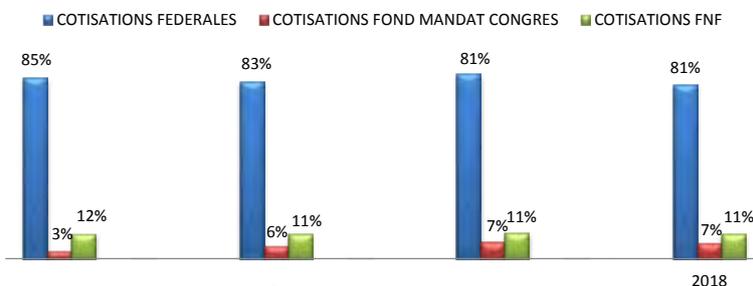
Une nécessaire prise de conscience de l'ensemble de notre corps militant s'impose. C'est tout le sens du projet fédéral, alliant élections professionnelles, syndicalisation, mobilisation.

B) L'INDÉPENDANCE FINANCIÈRE A UN COÛT

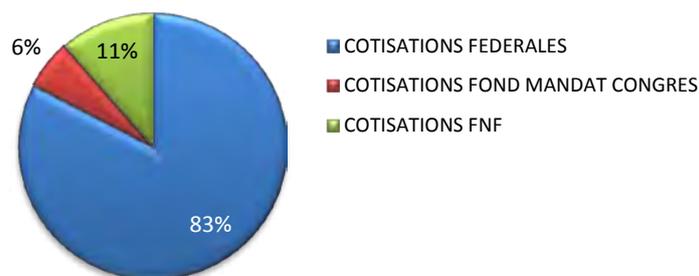
Sur le plan comptable, la baisse du nombre de syndiqué.e.s se répercute sur nos produits.

Malgré une prise de conscience de nos syndicats dans le reversement à COGETISE et du travail de relance engagé par la commission financière de contrôle en lien avec le pôle « qualité de vie syndicale » de la Fédération, nous assistons à une **baisse du nombre de syndiqué.e.s depuis 2016.**

Répartition annuelle des Cotisations



Répartition des Cotisations



BILAN POLITIQUE FINANCIÈRE

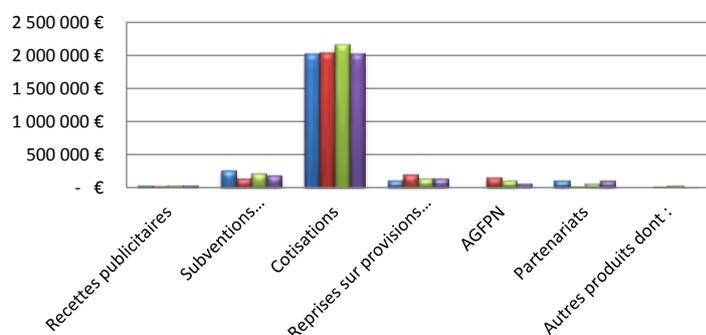
COTISATIONS	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	Total	Répartition
COTISATIONS FÉDÉRALES	1 727 061 €	85 %	1 693 401 €	83 %	1 762 901 €	81 %	1 657 723 €	81 %	6 841 086 €	83 %
COTISATIONS FONDS MANDAT CONGRES	70 613 €	3 %	118 415 €	6 %	157 628 €	7 %	149 355 €	7 %	496 011 €	6 %
COTISATIONS FNF	239 059 €	12 %	234 645 €	11 %	244 257 €	11 %	230 092 €	11 %	948 053 €	11 %
Total cotisations	2 036 733 €		2 046 460 €		2 164 786 €		2 037 171 €		8 285 150 €	100 %
Variations			9 727 €		118 326 €		- 127 615 €			

79 % de nos produits/recettes proviennent des cotisations. Si cette situation nous rend indépendants financièrement, elle nous confère une responsabilité de tous les

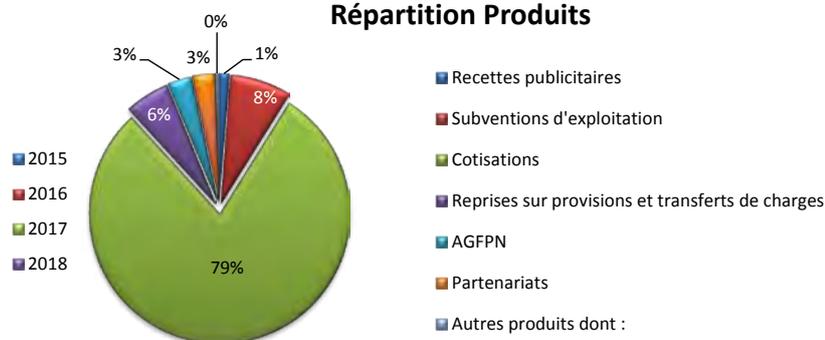
instants en matière de syndicalisation, de qualité de vie syndicale et de reversement des cotisations aux instances de la CGT.

Produits	2015	2016	2017	2018	Total	Répartition
Recettes publicitaires	34 336 €	22 770 €	24 603 €	38 759 €	120 468 €	1 %
Subventions d'exploitation	257 457 €	141 227 €	217 777 €	190 964 €	807 425 €	8 %
Cotisations	2 036 733 €	2 046 460 €	2 164 786 €	2 037 171 €	8 285 150 €	79 %
Reprises sur provisions et transferts de charges	108 693 €	198 171 €	136 074 €	142 177 €	585 115 €	6 %
AGFPN		150 458 €	101 053 €	58 727 €	310 238 €	3 %
Partenariats	107 846 €	18 780 €	58 276 €	101 585 €	286 487 €	3 %
Autres produits dont :		17 885 €	24 964 €	7 625 €	50 474 €	0 %
Dons		17 780 €	9 054 €	4 931 €	31 765 €	0 %
Mandat Conférence UFR			15 800 €		15 800 €	0 %
Total	2 545 065 €	2 595 751 €	2 727 533 €	2 577 007 €	10 445 356 €	

Produits



Répartition Produits



BILAN POLITIQUE FINANCIÈRE

D'autant plus que la part «cotisations» revenant au champ professionnel n'est que de 26 % et se décompose de la manière suivante :

Catégorie socio-pro	Forme statutaire	Pourcentage applicable
Ingénieurs cadres et techn.	Fonds de solidarité (FNF)	1,63
	Fonds de financement congrès	1,58
	Fédération	15,01
	Union Fédérale d'ICT	7,78
Ouvriers et Employés	Fonds de financement congrès	1,87
	Fonds de solidarité (FNF)	3,00
	Fédération	21,13
Retraités toutes catégories	Fonds de financement congrès	1,87
	Fédération	21,13
	Fonds de solidarité (FNF)	3,00

Cette décision politique a pour but de laisser une part importante de la cotisation aux syndicats afin de favoriser une activité au plus près des syndiqué.e.s et des agent.e.s/salarié.e.s.

En parallèle, le Fonds National Fédéral assure une mutualisation nationale et solidaire dans le cadre du financement des plans de travail élaborés par les syndicats réunis en Coordination Syndicale Départementale.

De plus, depuis le dernier congrès fédéral, suite à l'augmentation d'un point de la cotisation, le congrès fédéral est entièrement pris en charge par le budget fédéral.

Il est nécessaire d'aborder avec les syndiqués une cotisation à 1 % du salaire ou traitement net. Dans le même temps, il est indispensable de mieux faire connaître le dispositif de réduction ou de crédit d'impôt de 66 % de la cotisation.

La deuxième source de produits/recettes est constituée des subventions publiques qui nous sont versées au titre de nos actions en matière de formation professionnelle et de paritarisme, aussi bien pour les salariés du secteur «privé» relevant du champ de syndicalisation de la Fédération, à travers l'AGFPN, que pour les agents et fonc-

tionnaires territoriaux, avec la subvention du CNFPT.

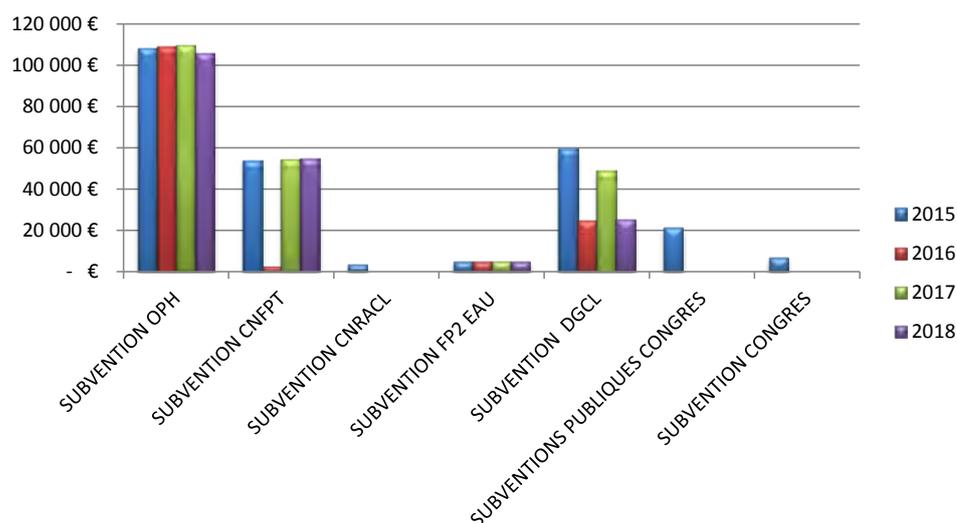
Dans tous les cas, nous sommes tenus de justifier, chaque année, l'utilisation des sommes allouées.

Nous percevons également une subvention de la Fédération des OPH au titre des droits syndicaux des salariés de ce secteur.

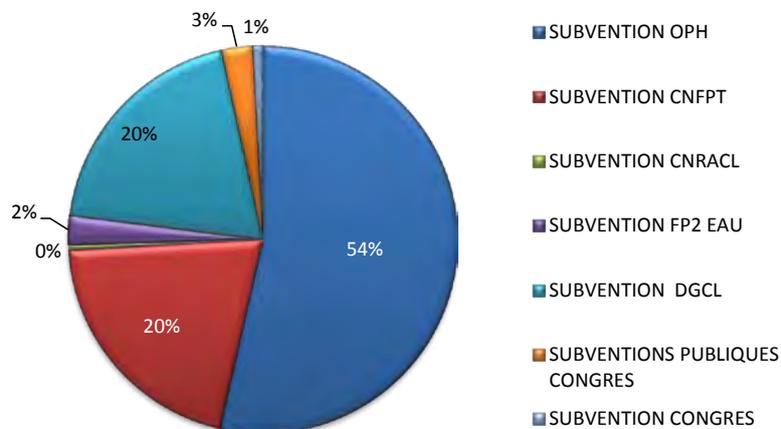
De par sa représentativité nationale issue des élections professionnelles, la Fédération a bénéficié, de 2014 à 2018, de 33 équivalents temps plein et, de 2018 à 2022, de 29 équivalents temps plein, au titre des droits syndicaux nationaux. Durant ce mandat, la direction de la Fédération a fait le choix d'attribuer ses droits nationaux au profit de l'activité CGT (Fédération, Confédération, champ territorial). Le montant remboursé par la DGCL au titre des droits syndicaux non utilisés s'explique par le décalage induit entre le moment où l'on décide d'attribuer du temps syndical et l'effectivité de cette attribution.

BILAN POLITIQUE FINANCIÈRE

	2015	2016	2017	2018	Total	Répartition
SUBVENTION OPH	107 954 €	108 987 €	109 621 €	105 765 €	432 327 €	54 %
SUBVENTION CNFPT	53 900 €	2 600 €	54 400 €	54 900 €	165 800 €	20 %
SUBVENTION CNRACL	3 454 €	- €	- €	- €	3 454 €	0 %
SUBVENTION FP2 EAU	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	20 000 €	2 %
SUBVENTION DGCL	59 549 €	24 640 €	48 756 €	25 299 €	158 243 €	20 %
SUBVENTIONS PUBLIQUES CONGRES	21 000 €	- €	- €	- €	21 000 €	3 %
SUBVENTION CONGRES	6 600 €	- €	- €	- €	6 600 €	1 %
Total subventions	257 457 €	141 227 €	217 777 €	190 964 €	807 424 €	100 %
Variation		- 116 230 €	76 549 €	- 26 813 €		



Subventions



BILAN POLITIQUE FINANCIÈRE

Autre poste de recettes, les produits issus de notre partenariat (publicité, stands...). Hormis les années de congrès, ce poste reste stable depuis le début du mandat.

Cela résulte de la décision de la commission exécutive fédérale de ne développer notre politique partenariale qu'auprès d'organismes avec qui nous partageons un

certain nombre de valeurs. D'autre part, nous assistons à une réduction drastique des budgets de communication de nos partenaires.

Nos autres produits sont constitués par les intérêts de nos placements (produits éthiques et solidaires), les dons.

2

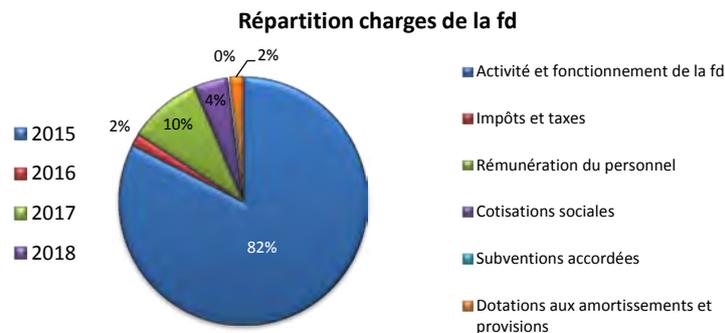
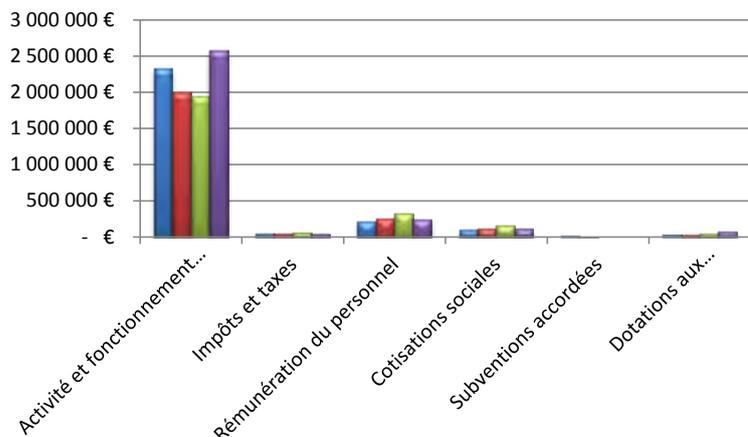
Nos charges/dépenses au service de l'action revendicative et de la qualité de vie syndicale

Nos charges/dépenses sont composées essentiellement de deux postes : activités et fonctionnement.

Dans le cadre de la mise en œuvre de nos orientations votées au 11^{ème} congrès à Poitiers en novembre 2015,

nous avons politiquement fait le choix de consacrer une part importante de nos finances à l'activité et au fonctionnement de la Fédération, de ses organisations et outils.

	2015	2016	2017	2018	Total	Répartition
Activité et fonctionnement de la fd	2 332 251 €	1 995 309 €	1 944 500 €	2 573 437 €	8 845 497 €	82%
Achats divers	611 €	5 012 €	979 €	1 267 €	7 869 €	0%
Impôts et taxes	40 799 €	40 427 €	53 397 €	44 676 €	179 299 €	2%
Rémunération du personnel	211 453 €	245 806 €	321 427 €	238 026 €	1 016 712 €	10%
Cotisations sociales	101 125 €	108 862 €	150 702 €	109 808 €	470 497 €	4%
Subventions accordées	21 008 €	6 051 €			27 059 €	0%
Dotations aux amortissements et provisions	34 554 €	33 984 €	45 590 €	71 773 €	185 901 €	2%
Total des charges de la fd	2 741 801 €	2 435 451 €	2 516 596 €	3 038 988 €	10 732 835 €	100%



BILAN POLITIQUE FINANCIÈRE

L'activité et le fonctionnement de la Fédération représentent 82% des charges globales de la fédération.

Ce compte de charges est composé principalement de :

- Activité propre de la Fédération : initiatives, instances, collectifs, formation syndicale, secteurs, délégations, solidarité. De par notre forme d'organisation, ce poste de dépenses est l'un des plus importants.

- Union fédérale des retraités : il s'agit des dépenses liées à l'activité de notre UFR.

- Fonds National Fédéral : il s'agit des subventions versées par le FNF aux CSD. Le FNF est indépendant de la direction fédérale dans ses décisions, mais, comptablement, il est intégré à la Fédération.

- Adhésions internationales : il s'agit des montants des adhésions de la Fédération à la Fédération Syndicale Européenne des Services publics (FSESP) et à l'Internationale des Services publics (ISP).

- Charges locatives du complexe de Montreuil, géré par l'AFUL (Association Foncière Urbaine Libre) : correspondant aux frais d'entretien des locaux de Montreuil (siège de la Confédération et des Fédérations).

- Communication : il comprend l'ensemble de notre communication (*Service public, Guide, tracts, affiches, vidéos, site Internet, droits d'auteur, réseaux sociaux...*), les différents supports de communication qui ont illustré nos campagnes et initiatives nationales (élections professionnelles et CNRACL, syndicalisation, fier-e-s d'être fonctionnaires, massacre du Code du travail, projet de loi fonction publique «on n'en veut pas»...). Dans le même temps, et à la demande de nos syndicats, la Fédération produit de plus en plus de supports clés en main et en masse. Cela a bien entendu une incidence sur les finances de la Fédération.

- Coordination fédérale Régionale : Cette somme correspond aux subventions versées aux CFR, suivant la feuille de route de ces dernières et les critères validés par la commission exécutive fédérale.

Principales dépenses liées à l'activité et au fonctionnement de la Fédération (en euros)	
	2018
Initiatives	72 226,50
Instances et coopérations	576 584,34
Collectifs	91 996,45
Formation syndicale	23 051,09
Secteurs	111 449,06
Délégations	30 052,21
Solidarité	43 200,50
UFR	54 817,98
CFC	8 859,49
FNF	259 706,89
Élections professionnelles	534 366,90
Adhésions internationales	89 075,00
Charges locatives du complexe	192 540,00
Communication	99 156,54
CFR	105 517,72
Total	2 292 601

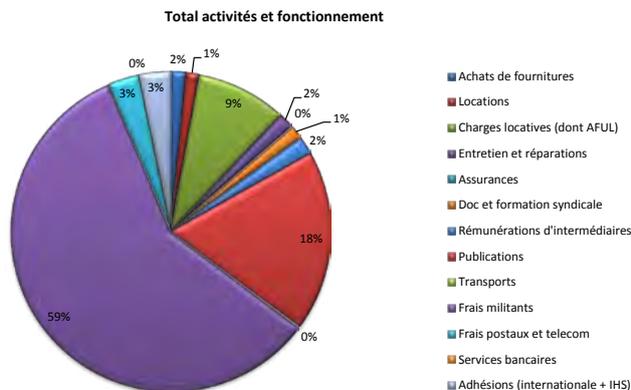
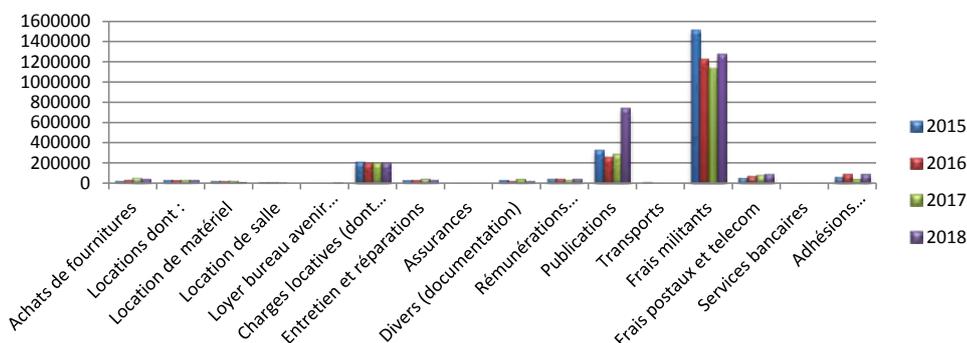
- Élections professionnelles : Pour les élections de décembre 2018, nous avons fait le choix, dans le cadre de la campagne nationale, de mettre à disposition de nos syndicats, CSD, CFR, et parfois d'unions départementales, du matériel de qualité autant que de besoin. Cela a bien entendu eu une incidence sensible sur les comptes de la Fédération.

- Congrès fédéral et congrès confédéral : ce poste est essentiellement actif l'année des congrès.

Les autres postes sont liés au matériel informatique et de reproduction, aux frais postaux, à la documentation et aux fournitures.

BILAN POLITIQUE FINANCIÈRE

	2015	2016	2017	2018	Total	Répartition
Achats de fournitures	18 189 €	27 801 €	47 357 €	38 209 €	131 555 €	2 %
Locations dont :	31 269 €	29 658 €	30 475 €	27 411 €	118 813 €	1 %
Location de matériel	17 874 €	17 231 €	18 676 €	15 921 €	69 702 €	
Location de salle	12 909 €	12 427 €	11 799 €	2 598 €	39 733 €	
Loyer bureau Avenir social				8 892 €	8 892 €	
Charges locatives (dont AFUL)	212 856 €	197 113 €	198 089 €	200 539 €	808 596 €	9 %
Entretien et réparations	29 375 €	32 062 €	43 302 €	32 645 €	137 384 €	2 %
Assurances	2 357 €	2 653 €	2 853 €	2 500 €	10 362 €	0 %
Doc et formation syndicale	29 863 €	18 774 €	37 914 €	31 923 €	118 473 €	1 %
Rémunérations d'intermédiaires	44 094 €	43 857 €	33 911 €	42 559 €	164 421 €	2 %
Publications	329 010 €	255 175 €	288 773 €	744 803 €	1 617 761 €	18 %
Transports	7 812 €		2 234 €		10 046 €	0 %
Frais militants	1 517 410 €	1 228 567 €	1 143 274 €	1 274 160 €	5 163 412 €	59 %
Frais postaux et télécom	50 645 €	68 170 €	75 771 €	84 838 €	279 424 €	3 %
Services bancaires	827 €	828 €	718 €	679 €	3 052 €	0 %
Adhésions (internationale + IHS)	58 544 €	90 650 €	39 831 €	93 173 €	282 198 €	3 %
Total activités et fonctionnement	2 332 251 €	1 995 309 €	1 944 500 €	2 573 437 €	8 936 413 €	100 %

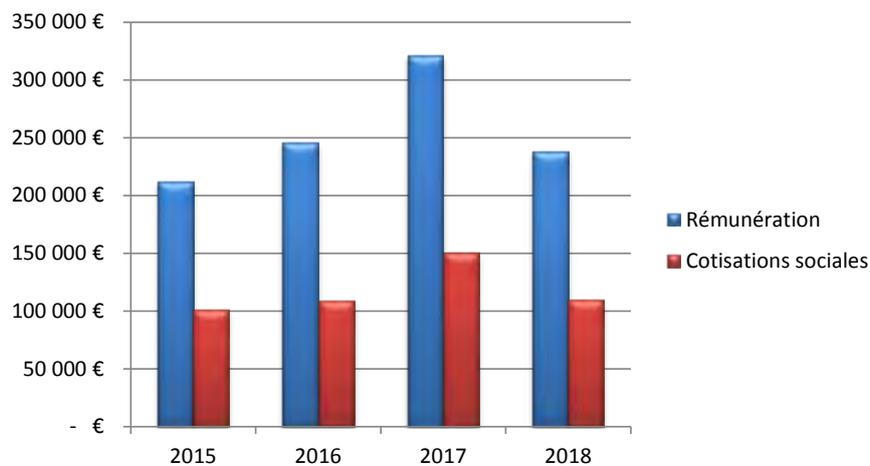


BILAN POLITIQUE FINANCIÈRE

Les charges de la fédération sont essentiellement constituées de la masse salariale, cotisations sociales comprises. Elles constituent le deuxième poste de dépenses de la Fédération. Le profil des membres de l'équipe administrative de la Fédération basée au siège à Montreuil est double : coexistence à la fois de salariés de droits pri-

vés rémunérés par la Fédération et de fonctionnaires territoriaux mis à disposition de la Fédération. Dans la mesure du possible, pour des raisons financières évidentes, nous essayons de recruter, à chaque départ à la retraite d'un salarié, un fonctionnaire territorial mis à disposition.

	2015	2016	2017	2018
Rémunération	211 453 €	245 806 €	321 427 €	238 026 €
Cotisations sociales	101 125 €	108 862 €	150 702 €	109 808 €
Total	312 578 €	354 668 €	472 129 €	347 834 €



Néanmoins, nous veillons à consacrer la grande majorité du temps syndical national à l'activité syndicale et militante à tous les niveaux de la CGT.

Les autres postes de dépenses sont constitués des dotations d'amortissement, impôts et taxes.

À partir des comptes 2015, 2016, 2017, 2018 de la Fédération, plusieurs enseignements peuvent être tirés.

Les deux faits majeurs qui impactent sensiblement nos comptes sont les élections professionnelles et le congrès fédéral, qui intervient à présent tous les quatre ans, à une année d'intervalle.

Cela explique notre déficit de 151 731 euros en 2015 et de 470 225 euros en 2018. Pour cette dernière année, les comptes ne sont pas encore approuvés par la CEF au 20 septembre 2019.

Il est à souligner que les comptes de Fédération sont excédentaires en 2016 pour un montant de 99 719 euros et en 2017 de 220 925 euros. Ces bons résultats nous ont permis de reconstituer partiellement notre trésorerie et nos réserves.

Ces dernières nous ont toujours permis de financer notre activité.

BILAN POLITIQUE FINANCIÈRE

	2015	2016	2017	2018
Produits	2 545 065 €	2 595 752 €	2 727 533 €	2 577 007 €
Charges	2 741 801 €	2 435 451 €	2 516 595 €	3 038 987 €
Résultat d'activité	- 196 737 €	160 301 €	210 937 €	- 461 980 €
Résultat financier	6 309 €	4 302 €	3 598 €	- 5 022 €
<i>Produits financiers</i>	6 309 €	4 302 €	3 598 €	3 079 €
<i>Charges financières</i>				8 101 €
Résultat exceptionnel	39 457 €	- 64 250 €	6 849 €	- 2 760 €
<i>Produits exceptionnels</i>	57 000 €	14 093 €	16 092 €	4 250 €
<i>Charges exceptionnelles</i>	17 543 €	78 343 €	9 243 €	7 010 €
Impôt sur les sociétés	761 €	635 €	459 €	463 €
Résultat de l'exercice	- 151 731 €	99 719 €	220 925 €	- 470 225 €
		251 450 €	121 206 €	- 691 150 €



Nous n'avons pas d'endettement et avons financé toutes nos dépenses, y compris les investissements par l'autofinancement.

Certes, nous avons été contraints de procéder à des arbitrages dans nos dépenses. Malgré ceux-ci, l'activité de la Fédération n'a globalement pas pâti du cadre financier qui s'impose à nous. Cela est essentiellement dû au sens des responsabilités qui a prévalu tout au long du mandat de la part la direction fédérale, des animatrices et animateurs des secteurs, des collectifs, des délégations, de la direction de l'UFR, des membres du FNF.

Il convient de se féliciter du travail mené par la commission financière de contrôle dans le cadre de son indépendance et en application de nos statuts.

Nous pouvons affirmer que la politique financière de la Fédération a été mise au service de l'activité revendicative et de la qualité de la vie syndicale.

Il est à noter que tout au long du mandat, le commissaire aux comptes, suite à ses audits annuels, a certifié nos comptes réguliers et sincères et n'a pas émis d'observations.

Il nous faut cependant rester vigilants, tant nos produits/recettes peuvent rapidement se dégrader.

Afin de mieux répondre à nos ambitions revendicatives, il est nécessaire de développer nos produits/recettes. Cela passe par une démarche alliant syndicalisation, formation syndicale, application du 1 % du salaire net pour le calcul de la cotisation...

BILAN FNF

BILAN FONDS NATIONAL FÉDÉRAL

POUR GAGNER EN EFFICACITÉ !

Notre dernier congrès fédéral a modifié et enrichi nos statuts fédéraux et pris un certain nombre de décisions concernant le Fonds National Fédéral.

Le Fonds National Fédéral a un **rôle de mutualisation financière en territoire** ; c'est un outil de notre fédération dédié à la solidarité nationale financière.

C'est aussi une instance indépendante de la direction fédérale chargée d'examiner les demandes de moyens financiers complémentaires des Coordinations Syndicales Départementales.

Les membres du FNF, mandatés par leurs syndicats, sont élus directement par le congrès fédéral. Leur nombre est fixé à 11.

Depuis le congrès de Poitiers, **deux membres de la direction fédérale participent à titre consultatif** aux réunions du FNF. Ils ont été désignés lors de la CEF de février 2016.

En raison de la démission de l'un d'eux de la direction fédérale, un seul membre de la CEF a participé régulièrement à nos travaux.

Le FNF n'est pas une banque fédérale, il ne finance pas le plan de travail des CSD ; il vient en complément de la mutualisation des syndicats. C'est à partir de là que des critères sont définis.

La décision 24 du 11^e congrès stipule :

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 ;

Les syndicats réunis en congrès à POITIERS ont déterminé **la formation syndicale et le déploiement comme fil rouge de la mutualisation financière fédérale.**

Sur proposition des membres du FNF, la Commission exécutive fédérale a décidé de critères complémentaires.

2 rencontres ont eu lieu entre la CEF et le FNF, avril et décembre 2016.

Les 15 et 16 décembre 2016, la CEF à l'unanimité a décidé d'ajouter 2 critères :

- **à titre expérimental, la prise en compte des éléments de fonctionnement nécessaires à la vie quotidienne des CSD en création ou en difficultés sur la base d'éléments objectifs.**
- **déjà en vigueur, l'examen des situations particulières pour permettre de répondre aux situations d'urgence, ponctuelles et atypiques.**

Une fois votés par la CEF, ces critères sont devenus le fil rouge de l'activité du FNF comme l'indique l'article 15 de nos statuts fédéraux : « *Les aides financières seront attribuées dans le respect des critères définis et votés par la CEF.* »

Les 2 critères, formation syndicale et déploiement sont de plus en plus précis dans nos orientations. Outre le caractère obligatoire dans le plan de travail des CSD, les syndicats doivent pleinement participer à ces 2 priorités.

La formation syndicale

Le plan de formation doit être « précis » donc faire apparaître clairement le nombre de formations, les intitulés des formations, les dates prévues, le nombre de participants envisagé, les conditions matérielles de réalisation, la mutualisation des syndicats.

Le plan de syndicalisation ou déploiement

Ce critère est plus large que celui retenu lors du précédent mandat « Actions de parrainage ».

Il est précisé dans le document d'orientation et nous a servi à apprécier ce critère.

BILAN FNF

Extrait de la décision 22 (CSD) du document d'orientation du 11^e congrès de Poitiers

- le déploiement (plan de visite des collectivités inorganisées, soutien aux nouvelles bases, accueil et orientations des demandes individuelles)

Les conditions d'octroi d'une aide financière nationale

À distinguer des critères, elles entrent en jeu dans la demande d'aide financière et relèvent de notre qualité de vie syndicale :

- **la participation à la vie fédérale**, entendez par là la présence active de la CSD au Comité National Fédéral, instance de direction nationale entre 2 congrès.
- **le versement régulier des cotisations des syndicats**

Le FNF étant financé par une part des cotisations, il est indispensable que les syndicats soient à jour de leurs cotisations.

Quand le FNF intervient-il ?

Les syndicats élaborent et votent collectivement en comité départemental des syndicats un plan de travail annuel qui doit être composé à minima d'un plan de formation précis ainsi que d'un plan de déploiement.

Le financement de l'activité s'effectue par la mutualisation départementale des moyens humains, matériels et/ou financiers des syndicats, et **si besoin, par un complément de financement du Fonds National Fédéral (FNF)**

D'où vient l'argent ?

Sur la cotisation de chaque syndiqué, le syndicat verse 26 % à la fédération.

3 % de cette somme est reversé sur un compte à destination exclusive du FNF.

Pour les 3 premières années de mandat, nous avons perçu 745 000 €.

À noter que le bilan chiffré sera présenté en congrès pour tenir compte de la totalité du mandat.

Les acteurs

Si le FNF est une instance indépendante de la direction fédérale, il n'en demeure pas moins que c'est un outil au service des syndicats qui s'intègre pleinement dans la vie revendicative et la qualité de vie syndicale de la fédération.

Les acteurs principaux:

- **Les syndicats** qui doivent s'impliquer pleinement dans le développement et l'activité de nos CSD, mutualiser les moyens humains, financiers et/ou matériels, construire collectivement un plan de travail (plan de formation syndicale et de syndicali-



sation) et le réaliser ensemble.

- **les coordinateur.ice.s de région des CSD** : le congrès renforce leur rôle auprès des CSD et préconise un travail collaboratif dans la demande de l'aide financière au FNF. La Commission exécutive fédérale les implique dans l'évaluation des aides allouées.
- **Le secteur fédéral de formation syndicale** : le dernier congrès prévoyait que le plan de formation des CSD leur soit transmis.
- **Le pôle qualité de vie syndicale fédéral** : le dernier congrès prévoyait que le plan de syndicalisation leur soit transmis.
- **Les 2 membres de la direction fédérale** participant aux réunions du FNF qui font le lien avec toutes les instances fédérales.

Le fonctionnement

Le FNF s'est réuni chaque mois (sauf en août) pour examiner les demandes d'aides financières des CSD.

Le référent présente la demande et propose un montant à allouer. Il y a débat puis vote. Ce n'est pas le référent qui décide seul du montant alloué. C'est une décision collective.

Ces subventions fédérales s'inscrivent bien évidemment dans une enveloppe budgétaire contrainte qui nous a conduits à faire des choix tout en respectant les critères votés par la CEF.

BILAN FNF

Quelques mots de notre histoire fédérale

En 1995, lors du congrès de Grenoble nos syndicats ont décidé de se doter d'un nouvel outil au niveau de chaque département : la Coordination Syndicale Départementale (CSD). Les Unions Syndicales Départementales et leurs cotisations disparaissent. C'est un véritable bouleversement politique

dans la conception et la pratique syndicales qui voit le jour. Chaque syndicat a une place de droit, à part entière, au sein de la CSD et l'activité se finance par une libre mutualisation des moyens humains et matériels des syndicats. Dans le même temps, le Fonds National Fédéral est créé dans le but de mettre en

œuvre une solidarité financière fédérale au bénéfice des CSD lorsque la mutualisation et les moyens existants ne suffisent pas à financer l'activité départementale, notamment dans les petits départements. La mutualisation devient la règle en 2011 et le dernier congrès de Poitiers l'affirme en la rendant obligatoire.

Notre choix d'organisation : être au plus près du terrain pour être plus efficace.

Nous avons souhaité rencontrer les syndicats en comité départemental pour mieux appréhender les particularités des territoires et participer au mieux à la construction et à la réalisation des plans de travail.

Nous avons décidé de poursuivre cette méthode de travail entamée lors du précédent mandat. Chaque membre du FNF est référent d'un certain nombre de départements. Des référents suppléent en cas d'indisponibilité du référent habituel.

La première année, pour former les nouveaux membres à leur mandat nous avons travaillé en binômes tout en respectant les règles de vie fédérale.

Nous n'avons pas mis en place, et l'expérience acquise nous conforte en ce sens, de modèle type, pour être au plus près de l'activité des départements et de leurs habitudes de fonctionnement.

Mais de là à régler en direct les factures de tomates cerises, il y a une marge...

Nous avons établi en mai 2016 un **guide du FNF** en vue d'aider à la constitution des demandes en répondant à des questions simples : quoi, quand, qui, combien en faisant apparaître la mutualisation des syndicats pour chaque action.

Le bilan d'activité proprement dit

Sur les difficultés de mutualisation et plus globalement sur la qualité de vie syndicale dans les CSD

Tous les problèmes constatés sur le terrain sont discutés en réunion plénière lors de l'examen des demandes.

La présence du membre de la CEF dans nos débats nous a permis de faire remonter les difficultés aux instances fédérales concernées.

Le courrier d'attribution de l'aide du FNF adressé à la CSD et en

copie de l'ensemble des syndicats peut aussi attirer l'attention ou la vigilance sur différents points.

Au fil du mandat, les CSD se conforment aux décisions statutaires et la plupart des demandes se concentrent à présent sur le premier semestre de l'année civile.

Sauf circonstances particulières il n'est pas très sérieux de constituer une demande dans le dernier trimestre de l'année.

La possibilité de faire une demande complémentaire pour des éléments non prévus dans la demande initiale a été utilisée à plusieurs reprises.

Focus sur les élections professionnelles

Le FNF a complété le dispositif fédéral mis en place pour les élections professionnelles de 2018 et ses fonds se sont rajoutés aux fonds fédéraux dédiés à cette campagne.

Le contenu des demandes a porté essentiellement sur le déploiement en lien direct avec la période électorale, de la montée des listes jusqu'à la campagne sur le terrain et un peu moins sur la formation syndicale.

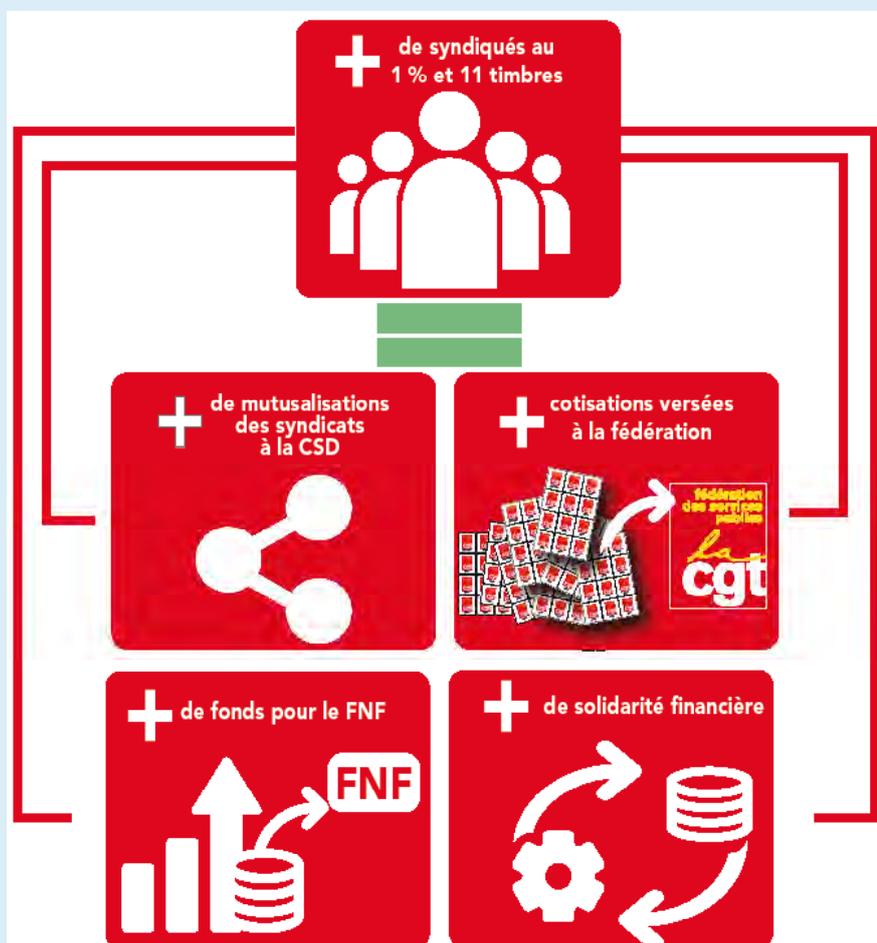
Nous avons également été ouverts aux départements plus en difficulté et accordé des aides exceptionnelles pour mener à bien la campagne électorale.

En 2019, les efforts sur le déploiement se sont poursuivis en application de la campagne de syndicalisation décidée lors du CNF de janvier 2019 et les ciblage organisés sur le terrain après le résultat des élections.

La formation syndicale a largement repris sa place avec les nouveaux.elles élu.e.s et mandaté.e.s et nous avons incité à faire financer par les employeurs les 2 jours de formation obligatoire CHSCT à partir des éléments fournis par le secteur fédéral de formation.

Des aides concernant le fonctionnement ont été allouées à la marge pour les départements disposant de peu de syndiqué.e.s

BILAN FNF



**POUR FAIRE GRANDIR
LA CGT ET LES DROITS
DES SALARIÉS !**

et de droits au niveau des centres de gestion.

La décision 24 du dernier congrès préconisait l'évaluation de l'utilisation des aides fédérales. La CEF a décidé qu'elle devait se mener en collaboration avec les CFR. Ces points doivent être travaillés et améliorés.

Le FNF a rendu compte de son activité :

- tous les syndicats sont informés des aides allouées à leur département,
- le congrès prévoit qu'un bilan financier du FNF est établi et présenté chaque année à la CEF puis au CNF ce qui a été le cas lors des réunions du CNF de janvier 2017, 2018, 2019.

L'avis des membres du FNF :

Globalement, ils mettent en avant de bons contacts avec les départements, une approche volontariste et une écoute des référents.

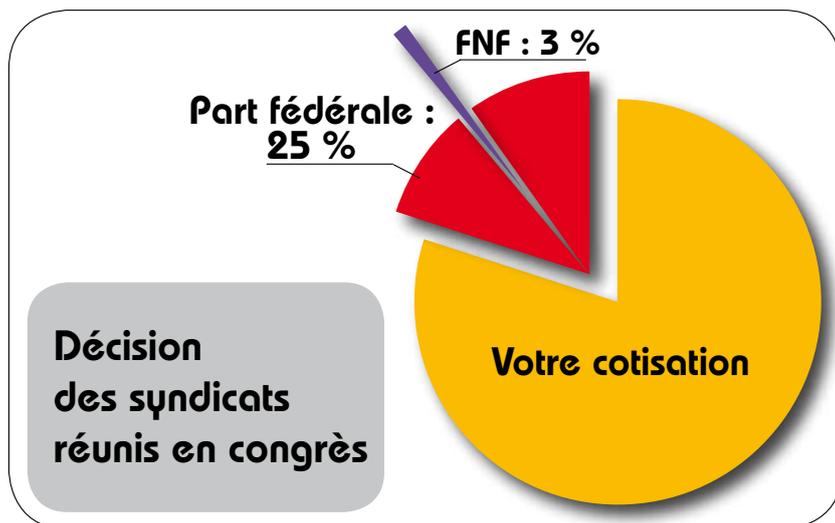
Restent quand même des CSD en difficulté : nous ne parvenons pas à rencontrer tous les syndicats lors d'un comité départemental et il nous faut souvent provoquer le débat pour que les militants abordent les difficultés rencontrées.

Le peu de militants sur lequel repose la coordination syndicale départementale revient fréquemment et doit attirer notre attention à tous.

La difficulté de mettre en œuvre les mutualisations prévues par nos statuts demeure une constante et nous rappelons invariablement que la mise en place d'une cotisation par syndiqué n'est pas statutaire.

De même, il est nécessaire de rappeler que les syndicats d'individuels ne sont pas habilités à percevoir les moyens mis à dispositions par les centres de gestion.

BILAN FNF



Les renouvellements, suite aux départs générationnels de militants, s'accroissent et nous devons sans cesse réexpliquer le rôle du FNF, sa source de financement en lien avec les cotisations, mais aussi le 1 %.

Le FNF a le rôle de maintenir une certaine équité entre les territoires : le ressenti petites/grandes CSD revient aussi régulièrement : dans un petit département on estime qu'il serait nécessaire d'accorder plus d'aide fédérale, car la mutualisation ne permet pas de répondre aux besoins. À l'inverse dans un département plus grand on estime que l'aide devrait être plus conséquente pour plus d'actions, de déploiement et que la mutualisation n'est pas suffisante pour mener à bien toutes les initiatives.

Des débats riches malgré que nous soyons également confrontés à des pratiques très anciennes et au manque de repères de certains militants.

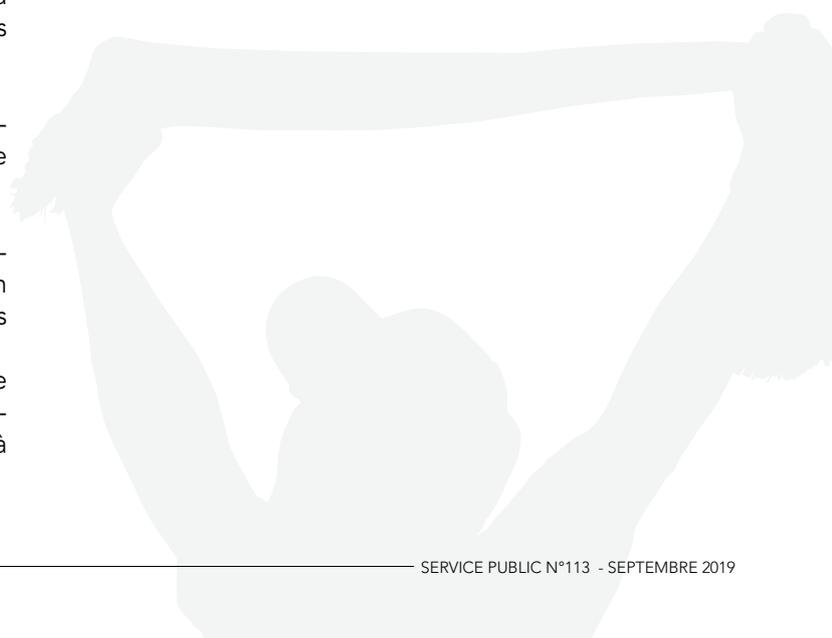
Il nous faut aussi comme d'autres instances fédérales, rappeler que nous sommes avant tout des militants qui mettons en œuvre des décisions de congrès qui, rappelons-le sont votées par les syndiqué.e.s via leur syndicat.

Nous avons conscience de ne pas pouvoir couvrir l'ensemble des besoins, mais nous évoluons dans une enveloppe budgétaire contrainte avec un budget en baisse. Nous participons à

l'activité fédérale en fonction de nos moyens et nous n'avons pas comme but de réaliser une tirelire.

À cela se rajoute le fait que nous ne savons pas combien de CSD vont nous solliciter.

Le FNF constitue un atout pour la solidarité financière nationale en territoire et un élément de stabilité pour nos organisations et outils de proximité malgré la transformation profonde de nos territoires, conséquence de la mise en œuvre des politiques publiques.



Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

FIER-E-S
DE TRAVAILLER POUR LE
SERVICE PUBLIC!

Vous êtes là POUR TOUS.

Nous sommes là

**POUR CHACUN
D'ENTRE VOUS.**



LA PREUVE :

**6 MILLIONS D'EUROS* PAR AN CONSACRÉS
AUX ACTIONS SOCIALES POUR NOS ADHÉRENTS.**

Notre engagement : Offrir une complémentaire santé de qualité, accessible à tous les agents territoriaux quels que soient leurs revenus.

Solidarité intergénérationnelle, minoration de cotisation, aides exceptionnelles, prêt santé à taux zéro... La MNT s'engage à faire vivre la solidarité au quotidien.

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER.

En savoir plus :



► mnetvous.mnt.fr

► 09 72 72 02 02

(prix d'un appel local)

Du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30.



MNT

GRUPE **vyv**

* Montant prévisionnel en 2019, versé à nos adhérents sous forme de minoration de cotisations en cas de faibles revenus, de secours exceptionnels pour faire face aux dépenses de santé importantes et d'aides exceptionnelles en cas de catastrophes naturelles. Mutuelle Nationale Territoriale, 4 rue d'Athènes - 75009 Paris. Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au Répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 678 584. TheLINKS.fr - Juin 2019 Crédits photos : Gregory Voivenel - Photographie retouchée - Document à caractère publicitaire.