



Le service public est notre richesse: complémentarité entre État et collectivités territoriales.

IV La démarche CGT

IV-1 Malgré les nombreuses réorganisations de services, la CGT reste la première organisation syndicale dans le champ fédéral. Les personnels font confiance à la CGT si on se réfère aux derniers scrutins : notamment les CT des DDT et DDTM du 19 octobre 2010, les CT des autres services et le CTM du 20 octobre 2011 ainsi que les CAP.

IV-2 Néanmoins dans les résultats, on distingue des différences suivant les services allant de quelques voix (et un faible pourcentage) à plus de 50%. D'autre part, dans un nombre non négligeable de services la CGT n'a pas réussi un dépôt de liste pour le CT local faute de candidats en nombre suffisant.

IV-3 L'analyse des résultats entre les CT locaux et le CTM

montre donc des marges de progression possibles au niveau local. La reconquête des missions de service public, l'amélioration des conditions de travail des personnels et des déroulements de carrières, l'augmentation des salaires ainsi qu'une protection sociale de qualité nécessitent d'autres choix de la part de nos gouvernants.

IV-4 La CGT porte des revendications dans tous les domaines. Les faire aboutir nécessite la mobilisation et l'action du plus grand nombre, voire de tous. La CGT se veut être un syndicat d'adhérents avec la nécessité d'une syndicalisation de masse. L'activité des militants et syndiqués en particulier sur les lieux de travail et au quotidien est déterminante pour la réussite de la mobilisation.

IV-5 Les moyens à notre disposition

IV-6 Le temps syndical

IV-7 Notre démarche revendicative, notre vie démocratique, la syndicalisation, le débat avec les salariés actifs, retraités et privés d'emplois, le rassemblement, l'organisation, la défense, la formation syndicale, l'information, la construction de conquêtes sociales,... dépendent pour une grande part des droits et des moyens syndicaux accordés aux organisations syndicales, aux militants, aux syndiqués et aux salariés par les employeurs.

IV-8 Les droits et moyens syndicaux sont en premier lieu des droits pour les personnels afin d'améliorer leurs

conditions de vie et de travail. C'est aussi leur droit de s'organiser, de se défendre, de lutter. Le droit syndical est garanti, depuis 1946, par la Constitution qui dispose que tout salarié peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

IV-9 Les entraves à la liberté syndicale, la criminalisation de l'action syndicale, l'oppression du pouvoir et des directions envers les militants et les salariés en lutte sont nombreuses dans notre pays. Les agents de la fonction publique subissent la répression syndicale.

IV-10 Le droit de grève

IV-11 Le droit de grève conquis de hautes luttes est reconnu pour les personnels, mais les pouvoirs publics et les directions ont pris de nombreuses dispositions pour limiter le nombre de grévistes et la portée de la mobilisation: lois anti-grève, service minimum, les maintiens dans l'emploi (souvent abusifs), etc.

IV-12 De plus dans la FPE, la retenue minimale du 1/30ème de rémunération mensuelle pénalise les agents et est un frein à l'implication du plus grand nombre dans la grève. **La CGT revendique la suppression de toutes les dispositions restrictives et de ramener la retenue proportionnellement au temps réel de l'arrêt de travail.**

IV- 13 Les droits syndicaux

IV-14 Le décret 2012 – 224 du 16 février 2012 modifiant le décret 82 – 447 du 28 mai 1982 contient des articles qui restreignent les droits syndicaux acquis de longue date et en particulier pour le METL et le MEDDE. Ce décret est contesté par les 8 organisations syndicales représentées au conseil supérieur de la fonction publique.

IV-15 La fédération doit s'employer à faire respecter les droits syndicaux dans tous les services y compris interministériels. Tant que les discussions avec le ministère de la fonction publique et le MEDDE n'ont pas abouties, le décret de 1982 et les différentes circulaires d'application ministérielles établissent les droits suivants :

IV-16 Les droits des personnels : les 2 jours d'assemblée générale (plus les 2 jours supplémentaires dans la période transitoire), les heures mensuelles d'information syndicales (plus les 4 demi journées supplémentaires dans la période transitoire)

IV-17 Les droits et garanties pour les militants élus et mandatés : les autorisations d'absence pour les élus et mandatés (article 13 : 10, 20 et 30 jours par an), le temps syndical pour les instances de concertations, le déroulement de carrière des militants, le maintien des rémunération , la chartre CGT de l' élu et mandaté, le lien étroit en l' élu et l'organisation.

IV-18 Les droits de l'organisation syndicale : les locaux affectés à l'organisation syndicale, ses équipements bureautiques et de communications, la reproduction de documents, le déplacement de militants, la représentativité, les accords de Bercy et les dispositions de la loi du 5 juillet 2010, le droit de négociation, la signature d'accords.

IV-19 Les libertés syndicales : le droit d'intervenir, de s'exprimer, de se syndiquer, d'être électeur, d'être élu ou mandaté notamment pour l'encadrement, de participer à la

vie syndicale d'une organisation, de suivre une formation syndicale, de rencontrer les militants.

IV-20 La formation syndicale : s'armer pour mieux revendiquer et organiser la mobilisation du plus grand nombre, partager ses connaissances, comprendre le fonctionnement de la société, tel que : production de bien et de service, le service public, la protection sociale, la retraite, la fiscalité, le financement des infrastructures, etc. faire l'état des lieux de la formation des militants et des syndiqués, se fixer des objectifs et les priorités, construire le plan de travail dans chaque organisation.

IV-21 La fédération doit mettre en place un plan ambitieux de formation syndicale pour répondre aux besoins des syndiqués. Que ce soit tout au long de sa vie de syndiqué, en tant qu' élu ou mandaté ou pour la responsabilité syndicale, il s'agit d'être équipé pour agir efficacement et dans de bonnes conditions dans tous les actes de la vie syndicale.

Au niveau fédéral cela passe par :

IV-22 - accroître l'offre de formation syndicale fédérale en créant ou en adaptant des modules

IV-23 - publier un plan de formation syndical fédéral annuel

IV-24 - améliorer la publication fédérale sur la formation syndicale

IV-25 - poursuivre le recensement des formations suivies par les membres de la direction fédérale

IV-26 - établir un plan de formation «spécifique» pour les responsables syndicaux, les élus et mandatés

IV-27 - travailler en lien avec les composantes pour mutualiser les moyens et les offres de formation

IV-28 Les outils fédéraux

IV-29 L'union fédérale (UF)

IV-30 Les sections des syndicats nationaux fédérés, les syndicats de service ou d'établissements fédérés sont regroupés et constituent dans chaque département et dans certains services interdépartementaux, une Union Fédérale. Elles doivent pouvoir s'appuyer sur les structures interprofessionnelles (UL, UD et CR) dont le rôle est aussi d'être un support pour les sections et syndicats de leur territoire pour la coordination de leur activité spécifique.

IV-31 La section syndicale, le syndicat, l'union fédérale sont nos organisations de base sur le lieu de travail, dans le service. Leur capacité à organiser le déploiement et le renforcement, à animer le travail avec les syndiqués et les militants CGT des ministères de l'agriculture et de l'industrie doit être développée.

IV-32 Les réorganisations (éclatements, suppressions d'implantations, transferts, regroupements, etc.), la baisse des effectifs et le management ont impacté les équipes militantes dans les services et établissements. Les personnels vivent de plus en plus mal au travail; ils interpellent les militants CGT afin d'améliorer leur situation.

IV-33 L'union fédérale doit être un réel outil de coordination dans les services pour répondre aux enjeux et faire en sorte que le travail local puisse servir dans tous les domaines (rapports missions/moyens dont effectifs, action sociale, hygiène et sécurité, temps de travail ...) et veille à la participation de la CGT dans toutes les instances représentatives et de concertation (CT, CHSCT, CLAS, CLF, instances régionales...).

IV-34 Elle doit en tout état de cause être l'outil de coordination dans la construction des mobilisations locales et nationales et de mise en commun avec les structures interprofessionnelles territoriales de la CGT (UL, UD, collectifs fonction publique et UIT, comités régionaux...). De plus elle doit mettre en œuvre un plan de travail envers les retraités, en coopération avec les sections et les syndicats, pour prendre en compte leurs revendications ainsi que pour amplifier la syndicalisation et pérenniser les adhésions.

IV-35 La fédération

IV-36 La fédération est l'outil de mise en commun et de coordination de l'activité de ses composantes. Elle permet les liens avec les autres structures de la CGT (UL, UD, comités régionaux, champs professionnels, collectifs et espaces confédéraux, unions interfédérales...). Autant que de besoin c'est elle qui organise la représentativité de la CGT dans les instances relevant de son champ au niveau

national (CTM, CHSCT-M, CCAS, CMFP, CAP, conseils d'administration, instances régionales...).

IV-37 Elle assure toutes les sollicitations, audiences, réunions, groupes d'échange avec l'administration... Elle met en place des collectifs et groupes de travail sur des thématiques particulières (dossiers revendicatifs, organisation, syndicalisation, ...).

IV-38 Elle est aussi un outil d'impulsion dans la construction du rapport de force notamment pour les mobilisations nationales et dans les campagnes de renforcement et de déploiement de la CGT. Malgré un contexte très perturbé, la difficile articulation de toutes ces activités est assurée mais des progrès peuvent être effectués notamment :

IV-39

- dans l'implication des composantes dans le travail fédéral
- dans notre capacité à être force de proposition avec une mobilisation des personnels notamment dans les instances représentatives
- dans la complémentarité entre lieux d'intervention (local/national ; territorial (UL, UD, CR)/professionnel ; entre organisations de la CGT...)
- dans la communication

IV-40 L'OFICT

IV-41 L'OFICT est un outil de la Fédération et l'organisation des ingénieurs cadres et techniciens de la Fédération agit pour concrétiser un syndicalisme CGT pour tous. Cela implique d'appréhender effectivement le vécu professionnel des ingénieurs, cadres et techniciens, d'être en mesure de produire des propositions et des références.

IV-42 L'OFICT veille à travailler en synergie avec les composantes de la fédération, notamment sur les questions catégorielles à partir de sa démarche spécifique avec les ingénieurs cadres et techniciens. Les attentes et interrogations des ingénieurs cadres et techniciens sont de plus en plus fortes : besoin de reconnaître la qualification, de contribuer aux décisions, temps de travail, chantier de la catégorie B, des ingénieurs...

IV-43 Les ingénieurs cadres et techniciens voient leur importance numérique relative grandir dans les services du ministère et les Etablissements Publics. Les niveaux de qualification des personnels augmentent, en relation avec la complexité croissante des outils et des procédures.

IV-44 Il y a besoin de construire un syndicalisme solidaire, avec l'OFICT, entre les cadres, techniciens, avec les autres agents, qui permette de s'exprimer librement, par rapport à

la pression professionnelle, de gagner des garanties collectives pérennes, de construire le rassemblement de tous les personnels avec la CGT.

IV-45 S'adresser aux élèves des écoles du ministère est une priorité. Construire des outils pour les syndicats, sections syndicales et syndiqués pour développer cette démarche au plus près des ingénieurs, cadres et techniciens est aujourd'hui indispensable. L'OFICT a décidé à son congrès de développer un réseau de référents locaux avec la participation des Unions Fédérales.

IV-46 L'UFR

IV-47 L'activité de l'UFR a été relancée depuis peu et doit être développée. L'UFR a lancé un plan de travail ambitieux et doit pouvoir compter sur l'investissement des composantes dans cette activité. Notamment dans la réalisation d'un livret d'accueil du retraité et d'un livret d'accueil des « retraitables ». L'UFR doit aussi assurer la représentativité de la fédération dans les congrès notamment celui de l'UCR.

IV-48 L'UIT

L'Union Interfédérale des Transports CGT, regroupe 5 fédérations constituantes : la fédération nationale de l'Équipement-Environnement, la fédération nationale des syndicats de transports, la fédération nationale des cheminots, la fédération nationale des syndicats maritimes et la fédération des Officiers de la Marine marchande ; la

confédération est également partie prenante et l'UIT en est son référent sur les questions de transports.

IV-49 L'UIT est un outil national et territorial. Son organisation nationale est déclinée sous une forme décentralisée dans les comités régionaux CGT.

IV-50 C'est un outil de mise en commun et un lieu de coordination des revendications sur les champs du transport qu'il s'agisse de la conception du système de transport (infrastructures tous modes, organisation et financement) et du service public de transport ou des dimensions d'ingénierie publique et de l'aménagement du territoire pour répondre aux enjeux de mobilité, sociaux et environnementaux, ainsi que des missions du contrôle terrestres, maritime, fluvial et aérien.

IV-51 Les questions spécifiques de l'enseignement maritime et de sécurité maritime sont également traitées dans des réunions bilatérales entre notre fédération et celles des syndicats maritimes et des Officiers. Il est bien un outil des fédérations pour sortir des cloisonnements syndicaux et travailler les contenus revendicatifs convergents et élaborer les positions de la CGT sur ces questions transverses à nos champs sectoriels, professionnels et en territoire.

IV-52 C'est un lieu où se construisent les cohérences d'intervention et d'action en vue de travailler aux mobilisations avec d'autres acteurs de la société civile comme les associations d'utilisateurs ou environnementale. L'UIT, met en place une formation transport annuelle à laquelle participent les camarades de chaque mode et des territoires.

IV-53 La communication

IV-54 Nous faisons souvent le constat que nous agissons beaucoup sur tous les dossiers pour faire aboutir nos revendications et celles des personnels. Seulement, nous ne nous donnons pas assez les moyens de rendre compte de nos actions et de mettre en valeur les avancées obtenues.

IV-55 Le nombre croissant de supports de communication et la diversité des informations échangées multiplie les possibles circuits de diffusion : double ou triple envoi pour certains et pas d'information du tout pour d'autres. Notre degré d'implantation locale joue aussi sur la couverture et la qualité de notre communication ce qui renvoie également à notre structuration syndicale.

IV-56 Certaines échéances nous ont obligées à évoluer et à nous améliorer dans ce domaine : élections générales, grandes mobilisations. A ce titre, des efforts ont été réalisés dans la mise en commun des savoirs faire et des outils disponibles ainsi que dans la mutualisation des moyens mis en oeuvre. Mais notre marge de progression est grande.

Pour cela nous devons :

IV-57 - effectuer et envoyer des comptes rendus de réunions clairs et concis dans les meilleurs délais.

IV-58 - améliorer le circuit d'échanges d'informations entre lieux d'intervention (local/national/ territorial...)

IV-59 - améliorer la circulaire fédérale en incluant un éditorial, une rubrique sur nos initiatives et quelques articles d'analyse

IV-60 - bien identifier les circuits de diffusion pour chaque publication (interne, externe...), mettre à jour les fichiers en conséquence et adapter la forme des supports en fonction du public ciblé (syndiqués, personnels, élus, mandatés...)

IV-61 - identifier les syndiqués ayant des compétences en matière de communication pouvant être en appui - former les militants concernés

IV-62 Les modes d'action

IV-63 Cette question revient régulièrement dans nos discussions internes à la CGT et dans nos échanges avec les personnels. Les moyens dont nous disposons dans la construction du rapport de force et des mobilisations sont nombreux : tracts, pétitions, assemblées, HMI (heures mensuelles d'information syndicale), consultations de personnels, rassemblements, manifestations, déclarations, motions, pétitions, grèves ...

IV-64 Ceux-ci sont utilisés dans tous les domaines. Nous pourrions faire en sorte que ce soit à meilleur escient et dans un ordre qui servirait plus efficacement la construction du rapport de force. Nous avons tous en tête que nos modes d'action ont vocation à être graduels et dosés mais par manque de temps, de réflexion et de coordination nous ne les utilisons pas toujours au mieux et quelques fois ils deviennent même contre productifs.

IV-65 Par ailleurs, de nouveaux supports d'expression sont apparus (nouvelles technologies, réseaux sociaux, ...). S'emparer de ces outils et les maîtriser pourrait nous permettre d'atteindre certains publics notamment parmi les jeunes. Le fait d'enrichir notre « catalogue » de modes d'action ne signifierait pas qu'il faudrait en abandonner d'autres.

IV-66 Par exemple, l'opportunité d'une grève ne devrait pas être mise en opposition avec d'autres modes d'action possibles mais en perspective. L'utilisation de nouveaux modes d'action peut, en complémentarité avec ceux existants, aboutir à l'élargissement d'un mouvement de grève en touchant des secteurs plus larges de personnels.

IV-67 Faire émerger et être en capacité de proposer de nouveaux modes d'action passe par la mise en place d'un groupe de travail pour :

IV-68 - une mise en commun des modes d'action mis en oeuvre par les composantes fédérales

IV-69 - une recherche sur les modes d'action utilisés par d'autres organisations de la CGT

IV-70 -la proposition de nouveaux modes d'action

IV-71 - l'élaboration d'un recueil avec des analyses sur le contexte et l'efficacité des modes d'action

IV-72 Le déploiement, la syndicalisation

IV-73 La construction du rapport de force et la mobilisation du plus grand nombre par la présence de la CGT est nécessaire sur tous les lieux de travail.

IV-74 La nouvelle direction fédérale élue devra établir un plan de déploiement et de renforcement de la CGT en lien avec toutes les composantes. Celles-ci doivent s'engager dans ce plan de travail avec l'objectif d'avoir dans tous les services et les établissements une présence CGT au quotidien.

IV-75 Les élections de 2014 seront une échéance majeure

pour notre organisation. Toutes les CAP et tous les comités techniques seront renouvelés dans le cadre du décret 2011 – 184 du 15 février 2011. Ces élections seront sur listes syndicales pour les comités des services dès que les effectifs atteignent 50 électeurs.

IV-76 La recherche de candidats pour constituer les listes nécessite la mise en œuvre d'un plan de travail à la hauteur des enjeux. Il en est de même pour les CAP. Dès maintenant préparons ces échéances en lien avec la bataille revendicative.

IV-77 Résolution

IV-78 Le 15^{ème} congrès fédéral s'engage à poursuivre la bataille pour conforter les droits et les moyens syndicaux acquis des luttes menées depuis plus d'un siècle.

IV-79 Cela doit se traduire dans des textes réglementaires. Beaucoup est encore à construire pour une activité CGT au quotidien, avec les personnels sur tous les lieux de travail tant dans les services et établissements. Nous décidons :

IV-80 - de construire le rapport de force nécessaire pour faire aboutir nos revendications

IV-81 - d'être présents et forts sur tous les lieux de travail

IV-82 - de développer la syndicalisation,

IV-83 - de mettre en oeuvre un syndicalisme d'adhérents et non de délégation pour être représentatif des personnels

IV-84 - de renouveler et féminiser les collectifs de direction

IV-85 - d'être force de propositions notamment dans les instances représentatives

IV-86 - de renforcer la transversalité et la coordination entre les lieux d'intervention (local/national ; territorial/professionnel/interprofessionnel)