



Projet de résolution d'orientation et d'action revendicative

Sommaire

• Avertissement	03
• Partie I : Contexte général	05
○ Les retraites et la Sécu : une attaque idéologique de classe	05
○ Un Etat au service du capital	06
○ Un Gouvernement en guerre contre la classe ouvrière	07
• Résolutions et revendications partie I	08
• Partie II : Politiques publiques ministérielles	11
○ Le Service public des défis écologiques	11
○ Infrastructures routières et voies navigables	12
○ L'interministérialité	12
• Résolutions et revendications partie II	14
• Partie III : Vie de l'agent	17
○ Salaires, indemnitaire, carrière	17
○ Lignes Directrices de Gestion	17
○ Retraites	18
○ Ecoles et formation professionnelle	18
○ Egalité femmes-hommes et lutte contre les VSS au sein du ministère	19
○ Temps et conditions de travail	19
○ Handicap	20
○ Discriminations	21
○ Action sociale	21
○ Protection sociale	22
○ Instances, CSA et Formation spécialisée	22
• Résolutions et revendications partie III	24
• Partie IV : Démarche syndicale fédérale	31
○ Le temps syndical	33
○ Le droit de grève	33
○ Les droits syndicaux	34
○ Les élus et mandats	34
○ La formation syndicale	34
○ La communication	34
○ L'OFICT	34
○ L'UFR et la continuité syndicale	35
○ L'UIT	35
• Résolutions et revendications partie IV	34

Avertissement

Ce projet d'orientation et d'action revendicative soumis aux débats et aux votes du 18ème congrès de la fédération se présente plus comme un "cahier revendicatif" fédéral que comme un document d'analyse complet et exhaustif des différentes thématiques qui le composent. Bien entendu il ne se substitue pas aux orientations prises par les composantes de la fédération dans leurs congrès respectifs. Il ne les contredit pas. Il n'en est pas non plus la compilation. Ainsi, pour ne pas « alourdir » ce document, nombre d'analyses ou revendications spécifiques aux différentes composantes de la fédération ne sont pas reprises ici, mais consultables sur les sites ou dans les documents de congrès des organisations et composantes fédérales :

SNPTRI

SNPTAS

SNOPA

USAC

SNPAM

Météo

OFICT

Ce projet d'orientation et d'action revendicative ayant été écrit et validé entre les mois de mars et juin 2023, une résolution d'actualité sera certainement nécessaire et pourra être débattue et produite par le congrès en octobre.

Ce projet d'orientation et d'action revendicative est volontairement court. Chacune des quatre parties qui le composent comprend une courte "note de contexte" et une série de revendications et/ou résolutions.

Ces notes de contexte ainsi que les revendications et résolutions ont été débattues et validées par la commission exécutive sortante au cours de ses séances des 13-14 avril et 13-14 juin

Les notes de contexte comme les résolutions et revendications peuvent être complétées ou modifiées par le congrès à partir des amendements proposés par les syndicats.

I – Contexte général

1 L’ennemi a un nom et un visage, c’est le capitalisme. Quelle qu’en soit la forme,
2 industriel ou financier, quel qu’en soit le vecteur politique, social-démocratie,
3 libéralisme, néolibéralisme, le capitalisme détruit l’homme et la nature.

4 Depuis la fin des années 80 et le début des années 90, avec la chute du mur de Berlin
5 et la fin de l’Union Soviétique, le modèle capitaliste s’est imposé comme le seul
6 modèle possible d’organisation du monde et des sociétés. Ce capitalisme libéré de
7 toute contrainte dans sa forme néolibérale dirige le monde depuis près de quarante
8 ans et l’entraîne à sa perte.

9 Partout dans le monde, les conflits ravagent des pays entiers, tuent et blessent des
10 millions de personnes et en plongent autant dans la pauvreté. En Europe – Ukraine
11 – au Yémen, en Syrie, au Mali, en Palestine, en Afghanistan, la liste des conflits qui
12 durent parfois depuis des années est longue, et sur le point de s’élargir à d’autres
13 régions comme en Extrême-Orient. La cause principale de ces conflits est la
14 recherche de profits par la domination et l’exploitation des populations, et
15 l’accaparement des ressources.

16 Le capitalisme n’exploite pas seulement les hommes, mais aussi toutes les
17 ressources naturelles, au mépris des conditions de vie de tous les êtres vivants. Ainsi,
18 tant les matériaux que les espèces vivantes sont devenus des ressources
19 exploitables. L’environnement et les espaces naturels sont saccagés par une
20 exploitation toujours plus intensive et incontrôlée. L’endommagement à grande
21 échelle de la biosphère entraîne une dégradation rapide des biotopes et l’extinction
22 massive des espèces, remettant en cause la biodiversité, et à moyen terme la survie
23 de l’espèce humaine. Le capitalisme même repeint en vert et la logique de profit à
24 court terme et d’accumulation sans fin ne sont pas compatibles avec la protection
25 de l’environnement.

26 Les retraites et la Sécu : une attaque idéologique de classe.

27 La crise sanitaire passée a mis en lumière une crise sociale et politique, une crise du
28 modèle de société. Ces crises auxquelles s’ajoute la crise climatique et écologique,
29 sont à la fois le résultat d’années de politiques libérales et l’amplificateur de leurs
30 effets destructeurs pour la lasse prolétarienne. Augmentant la pauvreté et
31 accentuant les inégalités, elles affectent majoritairement la classe des travailleurs,
32 celle de ceux qui n’ont que leur force de travail pour vivre, et démontrent une fois
33 de plus la pertinence et la force d’un modèle social basé sur la solidarité et la
34 participation de tous au travers de la cotisation.

35 C’est ce modèle social qui depuis soixante-quinze ans, et plus particulièrement ces
36 quarante dernières années, n’a cessé d’être attaqué par la bourgeoisie qui a peu à
37 peu inversé le rapport de forces existant à la libération. Dans le même temps que
38 s’affaiblissaient les organisations politiques et syndicales vecteurs de
39 conscientisation de classe, s’installait une société de consommation à tout crin, de
40 l’argent et de la réussite individuelle érigée en graal. Cette société du chacun pour
41 soi et de la réussite individuelle a rencontré un terrain d’expansion dans les
42 entreprises, les administrations, sur les lieux de travail, en s’appuyant sur des
43 méthodes de gestion des personnels dites modernes.

44 Le gouvernement actuel comme les précédents n’ont de cesse d’attaquer ce modèle
45 social basé sur la cotisation et la solidarité : attaques contre l’assurance chômage,
46 contre le droit du travail, contre les retraites, contre l’assurance maladie, contre le
47 temps de travail et les salaires...

48 **Un État au service du capital**

49 La mainmise des multinationales sur l'État s'est largement affermie durant les
50 dernières décennies et renforcée ces dernières années. Les politiques mises en
51 œuvre ont conduit au pillage systématique des ressources de la nation. La mise sous
52 perfusion des entreprises est emblématique des cadeaux que l'Etat et les
53 gouvernements font aux grandes entreprises et aux plus riches, cadeaux pris sur la
54 richesse produite par le travail des salariés en priorité. Cet argent manque très
55 largement aux services publics.

56 Quand le gouvernement ne renonce pas aux recettes nécessaires aux services
57 publics, il brade son patrimoine en créant des rentes de situation permettant à des
58 entreprises de verser des dividendes exorbitants à leurs actionnaires.

59 La recherche incessante des profits pousse le capitalisme à intégrer et contrôler tous
60 les rouages des sociétés. L'osmose entre les gouvernements, les dirigeants des
61 multinationales, une partie de la « haute fonction publique » s'est considérablement
62 développée au détriment de l'intérêt général.

63 Ainsi, l'organisation de l'État et des collectivités locales est devenu un champ de
64 réorganisations et de réformes incessantes. Sous couvert de proximité avec les
65 usagers, de décentralisation, voire de « simplification », les restructurations
66 s'enchaînent et se traduisent par des pertes de moyens au plus près des usagers. En
67 quelques années, des compétences ont été transférées de l'État, à une collectivité
68 locale, puis à une autre, voire à des externalisations/privatisations. Cette stratégie
69 pousse également à des politiques de baisse des impôts, surtout pour les plus riches,
70 qui associées à des rentrées fiscales réduites par le ralentissement de la croissance,
71 conduisent à la forte hausse de la dette souveraine. Cette « crise fiscale de l'État »
72 fait que l'État n'a plus les moyens financiers de sa politique, d'où la mise en œuvre
73 de politiques de réduction des dépenses publiques, de privatisation, d'abandon de
74 missions publiques. Les réformes en cours visent notamment la réduction des
75 dépenses publiques. Dans le même temps, l'évolution de la société et la crise
76 économique, sociale et environnementale accroissent la demande d'investissements
77 publics en particulier dans la santé, l'éducation, la formation, les retraites, les
78 infrastructures, la prévention et la réparation des aléas écologiques ...

79 Ce mouvement de restructuration de l'administration se poursuit avec la loi 3DS par
80 laquelle l'État se défait de nombreuses compétences en particulier dans le champ
81 du ministère de l'Écologie. Cette loi remet en question l'égalité de traitement entre
82 les territoires au profit d'une différenciation qui, dans les faits, revient à détruire ce
83 qui restait de la solidarité territoriale. Par ailleurs, la loi du 2 août 2019 créant la
84 collectivité européenne d'Alsace (CEA) lui attribue des compétences dans les
85 domaines routiers, touristique et linguistique, ajoutant de la complexité à la
86 complexité.

87 Les agents des directions départementales des territoires et de la mer, sont
88 désormais sous l'autorité du ministère de l'Intérieur et donc des Préfets dans les
89 départements. Leur gestion a été complètement déstructurée par la création des
90 Secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) sans moyens suffisants,
91 éloignés des agents et sous la coupe des préfets. Les missions qui relevaient de divers
92 ministères, principalement celui de l'écologie, sont donc subordonnées au ministère
93 de l'Intérieur, dont la mission première est le maintien de l'ordre public. Les missions
94 relevant des politiques d'aménagement, d'urbanisme et d'architecture, d'habitat, de
95 la construction et du logement, des transports, du monde agricole, de la protection
96 de l'environnement, de la faune et de la biodiversité, des parcs naturels et des
97 paysages, de la mer et du littoral, de la protection des populations des risques
98 naturels, industriels, alimentaires, sanitaires, de l'énergie, deviennent secondaires
99 ou aléatoires en fonction des priorités fixées par le ministère de l'Intérieur.

100 Aux différentes restructurations, décentralisations, externalisations, à une
101 préfectoralisation de plus en plus large, s'ajoute la destruction du statut de la
102 fonction publique par la loi du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction
103 publique » qui vide de son contenu les CAP et CCP et supprime les CHSCT. Elle met
104 surtout en cause les fondements de neutralité et d'impartialité de la fonction
105 publique en transformant le système de carrière où le grade est distinct de l'emploi
106 en système d'emploi, et en soumettant les agents de la fonction publique à leur
107 employeur avec la généralisation de la contractualisation.

108 **Un gouvernement en guerre contre la classe ouvrière**

109 Contre les mobilisations populaires et syndicales, le gouvernement fait le choix de la
110 répression policière. Dans le même temps il tente de criminaliser l'action syndicale.
111 Les termes employés par le Président de la République et le ministre de l'intérieur
112 ne sont pas neutres : « certains sont venus faire la Guerre » déclare E. Macron à
113 Sainte-Soline, qualification de « terroristes » des manifestants par le ministre de
114 l'intérieur. La fédération de l'Équipement et de l'Environnement n'est pas dupe de
115 ces manœuvres visant à masquer la haine de classe dont fait montre le
116 gouvernement en justifiant des modes de répressions disproportionnés et en jouant
117 sur les peurs.

.....

118 **Résolutions et revendications partie I**

- 119 ▪ La FNEE-CGT réaffirme son attachement à la Charte d'Amiens¹ et aux
120 objectifs du syndicalisme révolutionnaire. Il s'engage à lutter au quotidien
121 contre toute forme d'exploitation et travaille à créer à son niveau les
122 conditions du renversement du capitalisme.
- 123 ▪ La FNEE-CGT soutient les peuples en lutte pour leurs libertés et leur
124 émancipation. Elle condamne toutes les formes de guerres et se mobilise
125 pour obtenir des politiques sociales, économiques, culturelles, nationales
126 et internationales de paix.
- 127 ▪ Défendre le bien commun est avant tout un combat pour un idéal de société
128 qui place l'être humain avant la finance. La FNEE-CGT s'engage dans cette
129 résistance et place la reconquête des missions de service public comme un
130 axe revendicatif majeur.
- 131 ▪ La FNEE-CGT exige la fin de l'austérité, des moyens pour les missions de
132 service public, la fin des suppressions d'emplois, des créations de postes
133 selon les besoins, l'amélioration des conditions de travail, le respect des
134 temps et charge de travail.
- 135 ▪ Dans le cadre de l'UFSE, la FNEE CGT revendique le retour d'une véritable
136 démocratie, où les décisions sont prises entre organisations syndicales et
137 employeur comme le prévoit la Constitution (préambule de 1946)
- 138 ○ Notamment concernant
- 139 ▪ - les orientations et politiques ministérielles, et la
140 politique des effectifs
- 141 ▪ - les promotions et mutations
- 142 ▪ La logique guidant la structuration de l'administration doit être renversée,
143 pour en faire un outil au service du bien collectif, et non à la solde de la
144 classe bourgeoise exploiteuse.
- 145 ▪ La FNEE-CGT milite pour une véritable politique de missions publiques avec
146 des recrutements d'agents publics sous statuts publics : personnels
147 administratifs, techniques et d'exploitation, Ouvriers d'Etat, dans les
148 services et établissements publics des ministères et dans les collectivités
149 territoriales.
- 150 ▪ La FNEE-CGT revendique le retrait de la tutelle du ministère de l'intérieur
151 sur les DDI.

¹ Texte de la Charte d'Amiens 1906 :

"Le Congrès confédéral d'Amiens confirme l'article 2 constitutif de la CGT.

La CGT groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat.

Le Congrès considère que cette déclaration est une reconnaissance de la lutte de classe, qui oppose sur le terrain économique, les travailleurs en révolte contre toutes les formes d'exploitation et d'oppression, tant matérielles que morales, mises en œuvre par la classe capitaliste contre la classe ouvrière.

Le Congrès précise par les points suivants, cette affirmation théorique.

Dans l'œuvre revendicative quotidienne, le syndicat poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme: il prépare l'émancipation intégrale qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste; il préconise comme moyen d'action la grève générale et il considère que le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera, dans l'avenir, le groupement de production et de répartition, base de réorganisation sociale.

Le Congrès déclare que cette double besogne, quotidienne et d'avenir, découle de la situation de salariés qui pèse sur la classe ouvrière et qui fait à tous les travailleurs, quelles que soient leurs opinions ou leurs tendances politiques ou philosophiques, un devoir d'appartenir au groupement essentiel qu'est le syndicat.

Comme conséquence, en ce qui concerne les individus, le Congrès affirme l'entière liberté pour le syndiqué de participer, en dehors du groupement corporatif, à telles formes de lutte correspondant à sa conception philosophique ou politique, se bornant à lui demander, en réciprocité, de ne pas introduire dans le syndicat les opinions qu'il professe au dehors.

En ce qui concerne les organisations, le Congrès déclare qu'afin que le syndicalisme atteigne son maximum d'effet, l'action économique doit s'exercer directement contre le patronat, les organisations confédérées n'ayant pas, en tant que groupements syndicaux, à se préoccuper des partis et des sectes qui, en dehors et à côté, peuvent poursuivre, en toute liberté, la transformation sociale".

152
153

- La FNEE-CGT exige l'arrêt de toutes formes de répression et de violences policière comme de discriminations syndicales.

.....
.....
.....

154 II – Politiques publiques ministérielles

155 Les ministres passent... et le décalage entre les déclarations d'intention pour un
 156 grand ministère de l'écologie et la réalité des suppressions d'emplois et de missions
 157 s'accroît. L'augmentation du budget des ministères de la transition écologique, de
 158 la transition énergétique et du secrétariat d'État à la mer, certes significative, sert à
 159 financer des entreprises privées au travers de primes ou d'aides pour la rénovation
 160 des bâtiments ou l'achat de véhicules électriques. Les budgets de nos ministères
 161 subventionnent donc largement avec peu de contrôle une économie de marché qui
 162 dégage des profits colossaux.

163 Le ministère de l'écologie est aujourd'hui exsangue. Pourtant, l'administration qui
 164 en a la charge poursuit méthodiquement son autodestruction. Elle détériore nos
 165 conditions de travail, nos moyens de fonctionnement, nos missions. Il est
 166 déraisonnable d'affirmer prioritaires les enjeux et besoins de...Transition écologique,
 167 énergétique, logement et rénovation, prévention des risques naturels ou
 168 technologiques, protection de l'eau, de la Biodiversité, de la Mer, entretien et
 169 régénération des infrastructures de transports, contrôles de sécurité, expertises
 170 techniques de l'Etat dans les territoires... Sans se demander si les moyens humains
 171 et matériels doivent être augmentés plutôt que réduits !

172 La loi relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant
 173 diverses mesures de simplification de l'action publique locale (3DS), a été publiée au
 174 Journal officiel le 22 février 2022. Son titre II "La transition écologique" - Chapitre II
 175 - Les transports - transfère une partie des routes nationales aux départements, à la
 176 métropole de Lyon et aux métropoles. La CGT rappelle son opposition à ces
 177 transferts et revendique au contraire un réseau unique en gestion publique, munie
 178 d'une doctrine technique homogène garantissant une même sécurité pour
 179 l'ensemble des usagers partout en France et des moyens humains et financiers
 180 publics à la hauteur des missions pour assurer l'entretien, l'exploitation et les
 181 travaux. La CGT revendique que les politiques de service public soient assurées par
 182 des services publics ! La gestion du réseau routier national doit continuer à être
 183 assurée par les DIR qui doivent être renforcées : moyens financiers et recrutements
 184 (personnels sous statut) à la hauteur des besoins.

185 Le Service public des défis écologiques

186 Ce service public doit mettre en œuvre des politiques publiques dans lesquelles
 187 l'écologie est au centre, décidées démocratiquement aux niveaux européen,
 188 national et infranational, et mise en œuvre conjointement. Des politiques publiques
 189 qui prennent véritablement en compte la préservation des équilibres écologiques,
 190 les écosystèmes, la biosphère. Cela passe par l'appropriation et la maîtrise publique,
 191 par exemple : développement de la recherche, retour en exploitation publique des
 192 autoroutes, prendre les dispositions législatives et réglementaires nécessaires pour
 193 mettre fin à l'étalement urbain, gestion des ressources hydrauliques, développer
 194 l'évaluation et le contrôle, etc.

195 La création en 2007 d'un ministère de l'écologie dans notre pays aurait dû être une
 196 chance et un moyen d'engager les transitions écologique et énergétique, de
 197 développer des politiques publiques pour un développement soutenable. Il n'en a
 198 rien été, les politiques suivies (y compris l'opération médiatique du Grenelle de
 199 l'environnement) n'ont pas permis à notre pays de se mettre à jour par rapport à la
 200 réglementation européenne que pourtant les gouvernements successifs ont
 201 adoptée dans le cadre communautaire. La volonté politique, d'engager les
 202 transitions nécessaires n'a jamais existé. La politique suivie vis-à-vis des services de
 203 l'administration (RGPP, MAP, réduction des crédits et moyens, refus de créer une
 204 véritable culture de développement écologique parmi les personnels, refus des

205 gouvernements de poser et débattre réellement des missions pour un tel ministère,
 206 réorganisation permanente des services et de l'administration territoriale de l'Etat)
 207 a considérablement affaibli le service public dans le domaine de l'écologie. Dans les
 208 quinquennats précédents le ministère fut réduit à un organisme de propagande et
 209 de financement indirect des entreprises privées, sans véritable politique écologique.
 210 La réponse à la contrainte écologique passe par un développement territorialisé. Il
 211 est indispensable de re-territorialiser le service public de l'écologie de l'Etat, en
 212 inventant de nouvelles formes de territorialité, en liaison avec les services publics
 213 locaux, les acteurs économiques, les syndicats, la société civile.

214 Le gouvernement ne semble pas considérer le ministère de la Transition Ecologique
 215 comme prioritaire. Cela est significatif du manque de prise de conscience de la crise
 216 écologique dans les politiques publiques et du rôle, de la responsabilité et de la
 217 légitimité de l'État dans la gestion de cette crise. Le service public de l'écologie et du
 218 développement « soutenable » doit obtenir les moyens nécessaires à l'exécution de
 219 ses missions. Il y a donc lieu d'arrêter toutes les initiatives de réduction des effectifs.
 220 Au contraire, faire un état des lieux est urgent pour mettre en adéquation les
 221 missions et les moyens.

222 Infrastructures routières

223 Le réseau routier national se retrouve morcelé et sans aucune cohérence dans la
 224 continuité des itinéraires. L'obligation de l'État d'avoir des itinéraires de substitution
 225 n'est pas respecté par rapport aux réseaux routiers payants (concedés), ce qui
 226 impacte les usagers qui deviennent des clients en payant une nouvelle fois les
 227 réseaux qu'ils empruntent.

228 Le réseau routier national ne représente plus que 2% du linéaire, les autres 98%
 229 étant gérés par les collectivités territoriales. Une partie du réseau autoroutier (9000
 230 kms) est concédée aux Sociétés Concessionnaires d'Autoroutes (SCA). L'autre partie
 231 qui n'est pas concédée (12 000 kms) est gérée par les DIR. Depuis plus de 20 ans le
 232 réseau routier s'est agrandi de plus de 11 %, celui des autoroutes concédées de
 233 42 %, autoroutes non concédées de 24 % et les collectivités de 18 %.

234 Les DIR et les DREAL/UMO subissent de nouvelles réorganisations avec la loi 3DS. La
 235 baisse des effectifs, l'absence de perspective, l'accidentologie, la dangerosité, la
 236 pénibilité, la dégradation des conditions de travail engendrent des risques pour la
 237 santé et sont le quotidien des agents des DIR.

238 Voies navigables

239 Concernant les voies navigables, l'établissement public administratif n'a pas tenu
 240 tous ses engagements. La majeure partie du linéaire du réseau est selon VNF en état
 241 fonctionnel moyennement ou fortement dégradé. Aucune des voies à grand gabarit
 242 n'est en bon état ou dans un état de fonctionnement acceptable selon la
 243 terminologie de VNF. La baisse des effectifs se poursuit inexorablement et le pire est
 244 encore devant nous tant pour les suppressions d'emplois à venir que pour
 245 l'application de la loi de transformation de la fonction publique. L'organisation du
 246 travail n'est plus tenable et des interruptions de navigation interviennent y compris
 247 sur le grand gabarit faute de personnels dans les écluses tant les effectifs sont
 248 tendus.

249 Les services maritimes

250 Nous sommes passés d'un ministère de la Mer sous le premier quinquennat Macron
 251 à un secrétariat d'État à la Mer auprès du Premier ministre en 2022, qui est inaudible,
 252 se retrouve en second plan et ne donne pas le sentiment de porter les ambitions des
 253 enjeux majeurs en matière maritimes.

254 Conjointement, un secrétariat général de la mer (SGMer) placé auprès du Premier
255 ministre vient coordonner les travaux d'élaboration de la politique du
256 gouvernement. Une complexification de l'organisation qui ne rassure pas les agents
257 qui exercent leurs missions dans ses services. Les DIRM sont toujours rattachées au
258 MTECT, mais pour combien de temps ? La DGAMPA (direction générale des affaires
259 maritimes, de la pêche et de l'aquaculture) prend le relais des missions de la DGITM
260 sur le secteur mer. La déconstruction de l'administration de la mer, la distanciation
261 organique entre l'administration centrale et les DIRM - tandis que les DML
262 (délégation à la mer et au littoral) sont sorties du champ d'influence de la Direction
263 des Affaires Maritimes - empêchent toute définition d'une politique maritime
264 intégrée.

265 **L'Interministérialité**

266 Les axes de la réorganisation de l'État s'inscrivent dans le renforcement de
267 l'interministérialité et des prérogatives des Préfets de région. Ceux-ci avaient déjà la
268 compétence en matière d'exécution des politiques de l'État sur la région (sauf santé
269 et politiques communautaires). Ceci montre la prégnance de leur place dans nos
270 administrations. Ce positionnement des Préfets avec un rôle hiérarchique de plus en
271 plus visible vis-à-vis des services déconcentrés pose question. En effet, cette
272 situation, conséquence de l'interministérialité (DDI) et des fusions (DR) brise le
273 fonctionnement ministériel en réseau et est une source supplémentaire
274 d'affaiblissement, de perte d'efficacité et de compétences. De plus, les Préfets, bien
275 qu'étant représentants de l'Etat dépendent du ministère de l'intérieur avec des
276 missions très orientées sur la sécurité. Leur positionnement actuel porte également
277 atteinte à la légitimité ministérielle des services. La création des Secrétariats
278 généraux Communs Départementaux (SGCD) déstabilise complètement le
279 fonctionnement, en matière de gestion des moyens et des personnels, avec des
280 remises en cause de droits.

281 **Résolutions et revendications partie II**

282 La FNEE CGT revendique un Service public « technique » dans une logique
283 écologique pour mettre en place la transition énergétique et satisfaire les besoins
284 sociaux (logement, transports, infrastructures, environnement...).

285 La FNEE CGT demande un état des lieux de notre ministère pour mettre en
286 adéquation organisation, missions et moyens.

287 La FNEE CGT revendique de re-territorialiser le Service public de l'Ecologie de l'Etat
288 en liaison avec les Services publics territoriaux, sans « inventer » une nouvelle
289 décentralisation.

290 La route est un bien public, l'entretien, l'exploitation, la maintenance, la
291 sécurité doivent rester sous maîtrise publique et être gérés par des agents publics !

292 · Abroger la loi 3DS

293 · Redonner une cohérence en réunifiant le réseau national routier et autoroutier
294 sous maîtrise et gestion publique avec des agents publics.

295 · Arrêter le processus de privatisation de nouvelles routes nationales sous toutes
296 ses formes : concessions, adossements, PPP, externalisations des missions...

297 · Renationaliser les sociétés concessionnaires : seule solution pour reconquérir la
298 maîtrise et le contrôle public de ce bien public. Il faut redistribuer la richesse, les
299 profits des autoroutes doivent contribuer à l'entretien, au développement de
300 l'ensemble du réseau et servir à développer les transports complémentaires et
301 alternatifs à la route moins émetteurs de gaz à effet de serre dans une approche
302 multimodale

303 · Réunifier le réseau routier national non-concédé et le réseau concédé afin
304 de permettre la création d'un réseau routier national structurant, cohérent et
305 innovant, placé sous le contrôle de l'État.

306 · L'État doit garder la gouvernance de l'ensemble du réseau routier (national et
307 territorial)

308 · Se doter de moyens budgétaires publics pour l'entretien, les travaux et
309 l'exploitation des routes en s'appuyant sur le pôle financier public revendiqué par la
310 CGT et notamment les organisations de l'UIT.

311 · Faire contribuer tous ceux qui détériorent les réseaux routiers et ses
312 infrastructures qui ont été financés par les impôts (donneurs d'ordre, organisateurs
313 de transport) au véritable coût du transport et à l'usure des infrastructures par une
314 contribution intégrant les coûts externes et sociaux supportés par la collectivité

315 · Arrêter les externalisations des missions et la sous-traitance des services
316 opérationnels

317 · Se doter d'une organisation homogène sur l'ensemble du réseau routier

318 · Création de Parcs : condition pour assurer efficacement les missions
319 d'exploitation, d'entretien et travaux, de support logistique à travers un outil
320 mutualisé à la hauteur de ces objectifs

321 · Recrutement des effectifs nécessaires pour garantir un niveau de service adapté
322 aux usagers et la garantie de conditions de travail et de sécurité exemplaires pour
323 tous les personnels exerçant des missions de Service Public sur ces réseaux.

324 LA FNEE CGT revendique une politique de transports à VNF, intégrant les coûts
325 externes (usure et entretien des infrastructures, émissions des polluants et de gaz à
326 effets de serre).

- 327 °°°°° Le report modal d’une partie du transport de marchandises vers le réseau
 328 navigable.
- 329 °°°°° Une opposition à tout abaissement du niveau de service sur le petit gabarit et
 330 la défense de la complémentarité du réseau grand et petit gabarit.
- 331 °°°°° Le développement du réseau fluvial avec des moyens budgétaires et humains
 332 pour un niveau de service de qualité.
- 333 °°°°° Le financement des grands travaux VNF par un pôle financier public au service
 334 de l’intérêt général.
- 335 La FNEE CGT revendique le maintien de la maîtrise de l’État sur la sécurité maritime
 336 avec la reconquête des missions assurées par les agents publics (fonctionnaires,
 337 ouvrier de l’État) pour répondre aux obligations nationales et internationales.
- 338 °°°°° Des crédits et des moyens nautiques suffisants pour effectuer efficacement les
 339 missions.
- 340 °°°°° Des garanties de sécurité, en matière de trafics et navigation maritimes, des
 341 navires et des équipages.
- 342 La FNEE CGT revendique l’abandon de l’interministérialité et la transformation des
 343 DDT(M) en véritables directions techniques départementales de l’Etat de plein
 344 exercice, en charge de missions relatives à la mise en œuvre d’une politique de
 345 développement soutenable.

346 III – Vie de l'agent

347 La loi du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction publique et le code
 348 général de la Fonction publique qui en découle, entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022
 349 pour sa partie législative, bouleversent la gestion des recrutements, des carrières et
 350 des droits et obligations des fonctionnaires et contractuels, aujourd'hui
 351 indifféremment appelés « agents publics.

352 Salaires, indemnitaire, carrière

353 Les salaires et les carrières des agents de la Fonction publique sont dans un état
 354 lamentable et préoccupant. Malgré l'augmentation totalement insuffisante de sa
 355 valeur appliquée en juillet 2022 (3,5%) visant à compenser une inflation importante,
 356 le point d'indice servant de calcul des rémunérations dans la Fonction publique subit
 357 un décrochage important depuis 2010. Pour rattraper les pertes depuis 2010, le
 358 point d'indice devrait être à 5,60 € et non à 4,85. Le salaire minimum dans la Fonction
 359 publique court après le SMIC avec pour première conséquence un tassement
 360 insupportable des pieds de grille, notamment des catégories C et B. En 2000 un agent
 361 de la catégorie C était recruté 3% au-dessus du SMIC. Aujourd'hui les 8 premiers
 362 échelons du premier grade et les 4 premiers du deuxième grade sont au niveau du
 363 SMIC. Il en va de même pour la catégorie B avec les 4 premiers échelons du premier
 364 grade et le premier du deuxième grade au niveau du SMIC. Quant à la catégorie A,
 365 une donnée à elle seule illustre les dégâts : en 2000, un attaché était recruté à 37%
 366 au-dessus du SMIC. C'est 11% en 2022 !

367 Les agents contractuels subissent le même décrochage du point d'indice depuis
 368 2010. La note « SG/DRH/G/TERCO3 » du 21 octobre 2020, instaure même la
 369 possibilité de ne pas obtenir d'augmentation et la moyenne de celle-ci est fixée à 4 %
 370 maximum au niveau national. Leur rémunération n'étant pas rattaché à une grille, ils
 371 ne bénéficient pas d'un avancement minimum à l'ancienneté tous les 3-4 ans par la
 372 prise d'un échelon. Comment peut-on accepter la situation de précarité, dans
 373 laquelle l'administration place les agents en CDD, en leurs proposant des contrats de
 374 3 puis 2 et enfin 1 an sans certitude de Cdésiation ?

375 Les ouvriers des parcs et ateliers ont la particularité de disposer d'une grille salariale
 376 établie en référence à un salaire mensuel et un taux horaire. Ce salaire mensuel n'est
 377 pas indicé, il est indexé en fonction de l'évolution du point d'indice de la fonction
 378 publique. Un arrêté interministériel est nécessaire pour appliquer les mesures
 379 salariales qui mettent parfois plus d'un an. La sanction sur le retard accumulé depuis
 380 plus de 15 ans se matérialise de plusieurs façons, d'une part sur le pied de grille, le
 381 salaire est de 3% en dessous du smic pour le niveau ouvrier en zone 3 d'abattement
 382 de la nouvelle grille de classification qui correspond à Maître-Compagnon ou
 383 spécialiste A avec 10 ans d'ancienneté de l'ancienne grille. L'entrée du niveau
 384 technicien 1.1 en zone 3 d'abattement est inférieur au niveau ouvrier de la zone 1.
 385 Ce décrochage généralisé provoque un tassement complet de la grille de
 386 classification chez les OPA. Le décalage entre le niveau de rémunération et les
 387 qualifications exigées est énorme. La grille de salaire, quelle que soit son niveau, ne
 388 correspond plus aux qualifications et à l'expérience professionnelle des OPA.
 389 Si les déroulements de carrière ont été plus avantageux ces dernières années, Ceux-
 390 ci démontrent que le glissement vieillissement technicité (GVT) n'est pas plus
 391 avantageux pour les OPA, au contraire : les effets du tassement de la grille de salaire,
 392 de l'affaiblissement et du retard par rapport aux grilles de salaires de la FPE et FPT,
 393 du décalage complet entre le niveau salarial proposé et les qualifications
 394 professionnelles exigées pour exercer les métiers spécifiques des OPA, du blocage
 395 des recrutements d'OPA depuis 2019, de la réduction des effectifs, et des départs

396 non remplacés, sont autant de facteurs qui constituent un danger pour le corps des
397 OPA.

398 En complément de ces salaires indignes, les différents régimes indemnitaires
399 prennent une part de plus en plus importante dans la rémunération globale. En 1984,
400 la part des primes dans le traitement brut global était de 8,4%. Elle est de 23,6% en
401 2020. Rappelons que ces pourcentages sont des moyennes qui cachent de fortes
402 disparités. Cette situation s'est aggravée avec la mise en place du RIFSEEP (Régime
403 Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de
404 l'Engagement Professionnel), étendu en 2022 aux corps techniques. C'est la remise
405 en cause du principe de l'égalité de traitement à grade et fonction identique, et un
406 outil d'individualisation des rémunérations, de mise en compétition et d'opposition
407 des agents entre eux. Quant aux OPA, ils ne sont pas éligibles aux RISFEPP et leur
408 régime indemnitaire spécifique reste l'un des plus bas du ministère, malgré une
409 légère évolution récente, il reste nettement inférieur à celui des fonctionnaires du
410 ministère.

411 Ces quelques chiffres sont à mettre en regard des 237 millions d'euros de
412 rémunération annuels des patrons du CAC 40 (23% d'augmentation en 2021 par
413 rapport à 2020) ; des 180 à 220 milliards d'euros d'argent public d'aides aux
414 entreprises (hors plan de relance COVID) ; des 80 milliards d'euros de dividendes
415 versés aux actionnaires par les entreprises en 2021 !

416 **Lignes Directrices de Gestion (LDG)**

417 C'est le décret du 29 novembre 2019 qui instaure, en application de la loi du 6 août
418 2019 (articles 10, 11, 12, 25 et 30), les règles et procédures pour l'édiction des lignes
419 directrices de gestion (LDG), par l'autorité de gestion, et qui "révise" les attributions
420 des CAP.

421 La CGT et l'ensemble des organisations syndicales, tant à l'échelon de la Fonction
422 Publique qu'à l'échelon ministériel, se sont opposés dans toutes les instances, à cette
423 attaque frontale contre le rôle des élus du personnel qui de fait, se traduit par une
424 régression des droits des agents à pouvoir se défendre et être défendus
425 collectivement et individuellement, lors des promotions et avancements de grades,
426 et lors des mobilités. La création de ces LDG met en œuvre la réduction des droits et
427 des possibilités des organisations syndicales d'intervention pour garantir les droits
428 statutaires des agents, d'égalité de traitement et de respect des règles de priorité en
429 matière de mobilités notamment.

430 Concernant les promotions et avancements de grades, la CGT dénonce les
431 injonctions de la DRH pour qu'aucune réunion de concertation ne soit organisée dans
432 les services. Elle dénonce aussi la mise à disposition très tardive et incomplète auprès
433 des organisations syndicales nationales, des documents et fichiers actualisés des
434 agents, par corps et par grades, et ceux des agents promouvables.

435 En ce qui concerne les mobilités, la CGT dénonce les refus de respecter les critères
436 de priorité en abusant des « avis défavorables » des services d'accueil, qui
437 permettent de passer outre et les fermetures de postes si le candidat ne convient
438 pas.

439 L'absence de transparence et son corollaire, les décisions injustes, sont les
440 principales caractéristiques de l'application des LDG « promotions » et « mobilités »
441 dans les services comme au niveau de la DRH.

442 **Retraites**

443 Les réformes depuis 1993 ont fait reculer les droits à retraite de manière générale,
444 et celles de 2003, 2010 et 2014 ont attaqué les droits spécifiques des fonctionnaires,
445 en particulier ceux des femmes et des agents aux carrières incomplètes. Le projet de

446 réforme par points de 2019 a été combattu et rejeté grâce à la mobilisation. La
 447 dernière réforme en date portant à 64 ans l'âge légal de départ en retraite et
 448 l'accélération de la réforme Touraine qui consiste à allonger la durée de cotisation
 449 nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein a été promulguée le 14 avril 2023.
 450 Malgré le passage en force et les multiples manœuvres du gouvernement, les
 451 opérations de diversion, de division et de répression les salarié.e.s refusent de
 452 tourner la page et sont toujours aussi nombreux à être opposé.e.s à la réforme du
 453 gouvernement pour empêcher que leur retraite ne redevienne « l'antichambre de la
 454 mort », à l'opposé de ce que voulait Ambroise Croizat.

455 Tous ces projets ne visent qu'à réduire les droits. L'ensemble des régimes spéciaux et
 456 notamment le Fonds Spécial des Pensions des Ouvriers des Établissements Industriels
 457 de l'État (FSPOEIE), le code des pensions civiles et militaires des fonctionnaires de l'État
 458 pourraient disparaître. Ce qui impliquerait la fin du calcul de la pension sur les six
 459 derniers mois de traitement, les avantages liés au service actif et la garantie que
 460 représente l'engagement de l'État vis-à-vis de ses agents. La CGT s'oppose à toutes
 461 formes de réformes régressives, la retraite relevant de la solidarité nationale. Défendre
 462 les régimes spéciaux de retraite fait partie de la lutte contre la régression néolibérale
 463 qui, prétendant agir au nom de l'égalité, vise en réalité un alignement vers le bas et au
 464 final la destruction de tout ce qui peut ressembler à un droit social.

465

466 **Écoles et formation professionnelle**

467 Le mandat a été fortement impacté par la crise sanitaire, les évolutions statistiques
 468 sur la formation professionnelle qui ont été successivement présentés en
 469 Commission Ministérielle de Formation Professionnelle sont à relativiser. La CGT y a
 470 relevé que certaines tendances étaient déjà amorcées avant et a fait part de ses
 471 inquiétudes sur la capacité ou non d'inverser celles-ci dans ce nouveau contexte. Des
 472 éléments laissent à penser que la dynamique dans la reprise des stages post crise
 473 sanitaire n'a pas été au rendez-vous. L'annonce brutale de la fermeture de l'ENTE à
 474 laquelle la CGT s'oppose, le manque de personnels dédiés à la formation, la poursuite
 475 des mutualisations notamment au CMVRH et dans les CVRH fragilisent le réseau.
 476 Malgré l'annonce par l'administration d'une sanctuarisation des effectifs, de
 477 nombreux départs notamment en retraite s'annoncent et les moyens ne suffiront
 478 pas eu égard aux besoins de formation liés aux réorganisations, réformes, accords
 479 ministériels, évolution des missions... La reconnaissance et la valorisation des
 480 qualifications et des compétences des agents engagés dans la formation
 481 ministérielle, dont les objectifs affichés sont ambitieux, n'est pas au rendez-vous au
 482 même titre que pour l'ensemble des personnels. La CGT dénonce l'exclusion des DDI
 483 et des EP du champ des bilans ministériels alors que leurs personnels relèvent bien
 484 du pôle. Elle est inquiète sur les capacités de l'administration à répondre aux forts
 485 enjeux de formation et manque d'éléments pour analyser son accès réel et son
 486 effectivité pour l'ensemble des personnels. La formation doit redevenir une priorité
 487 dans le pilotage des services, dans la qualification des agents et la réalisation des
 488 politiques publique, avec un plan stratégique. Elle doit être dotée de moyens
 489 financiers, matériels et humains adéquats ce qui passe par la persistance d'écoles et
 490 des CVRH renforcés. L'administration développe de plus en plus la « e-formation »,
 491 outil individuel, cette pratique doit être limitée et encadrée. Par ailleurs le réseau
 492 des formateurs internes et des tuteurs doit être développé.

493 **Égalité femme homme et lutte contre les VSS² au sein du ministère**

494 La CGT et toutes les organisations syndicales représentatives du ministère ont signé
495 le protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2019,
496 celui-ci sera à renégocier pour le 31/10/2023.

497 Accompagné d'un plan d'actions ambitieux, la CGT en participant aux réunions de
498 suivi a rencontré beaucoup de difficulté à faire vivre ce protocole et mettre en place
499 des actions concrètes pour les agentes et agents du ministère. Dans les EP, du fait de
500 l'obligation inscrite au protocole, des plans d'actions ont été rédigés à minima mais
501 avec très peu d'avancées concrètes en faveur de l'égalité.

502 Sur la lutte contre les VSS, malgré les demandes de la CGT, il n'y a pas de référent
503 VSS dans les services, représentants du personnel formés et avec des moyens pour
504 intervenir sur ce sujet.

505 **Temps et conditions de travail**

506 Aux manques d'effectifs, aux réorganisations en cascade, aux transferts de missions
507 et de personnel, sont venus s'ajouter des modifications importantes dans
508 l'organisation du travail. La généralisation du télétravail post crise sanitaire a
509 bousculé les pratiques pour toutes les catégories de personnel y compris pour celles
510 et ceux qui en sont exclus. Deux accords ministériels négociés et signés par la CGT
511 sur le télétravail et le droit à la déconnexion ont permis de tracer la voie à un
512 encadrement de leur mise en œuvre notamment en termes de comptabilisation du
513 temps de travail et de recours à la forfaitisation. Ceci étant, des évolutions sont
514 encore à gagner pour que les employeurs sortent de la fragilisation juridique de
515 l'administration avec le développement d'une jurisprudence rappelant leurs
516 obligations en matière de santé et sécurité des personnels comme de suivi des temps
517 et charges de travail. Les recours aux dérogations aux garanties minimales dans les
518 DIR et autres services d'exploitation, l'allongement des temps et l'alourdissement
519 des charges de travail ainsi que leur intensification perdurent. L'usage fait du
520 numérique pousse à une disponibilité quasi permanente brouillant toujours la
521 frontière entre vie professionnelle et vie privée impactant la santé physique ou
522 mentale avec le développement de situations d'épuisement professionnel (burn
523 out). Le recours aux plateformes de gestion déshumanise les relations de travail. Une
524 difficulté de plus en plus grande à effectuer un travail de qualité induit une
525 dégradation des relations et de l'ambiance au travail. Enfin, mettant en avant les
526 nécessités d'économies et de rationalisation, l'administration remet à jour sa
527 politique foncière favorisant la mise en place de bureaux partagés, d'open space ou
528 de flex bureaux impactant fortement les conditions de travail des personnels.

529 **Handicap**

530 L'inclusion des personnes handicapées dans notre société est un des marqueurs de
531 notre cohésion sociale et sociétale. Le handicap, à des degrés divers, concerne 12
532 millions de nos concitoyens, soit une personne sur cinq, ce qui montre l'importance
533 de ce phénomène.

² Violences Sexistes et Sexuelles

534 Pour information : le taux de chômage des handicapé.es est le double de celui des
 535 valides, ce qui traduit les difficultés d'insertion des personnes handicapées dans
 536 l'emploi. Les freins sont connus : problématiques de déplacement, manque
 537 d'accessibilité, manque d'information vis-à-vis des personnes handicapées en
 538 recherche d'emploi voire discrimination à l'embauche pourtant interdite.

539 Pour ce qui est de la fonction publique le taux minimum de personnes bénéficiaires
 540 de l'obligation d'emploi devrait être de 6 % de l'effectif d'un ministère, d'un
 541 établissement hospitalier, d'une collectivité... En deçà de ce pourcentage, l'entité
 542 fautive abonde au fond du Fond d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la
 543 Fonction Publique.

544 Dans notre ministère, les données sont connues (bilan social 2020) :

545 2888 bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2020 soit un taux d'emploi de 8,37 %

546 1149 hommes et 1739 femmes

547 7,5 % en catégorie A ; 33,1 % en catégorie B ; 57 % en catégorie C ; 1,3 % ouvriers
 548 d'État et 1,1 % contractuels.

549 La volumétrie de recrutement 2020 était de 13 embauche de travailleurs.euses
 550 handicapé.es à l'Ecologie. Elles se décomposaient ainsi : 10 Adjointes administratifs
 551 de catégorie C ; 3 agents de catégorie B (1TSDD et 2 SACDD) et 6 apprentis.

552 Les dépenses du FIPHP pour la même période se montaient à 416,5K€ et se
 553 décomposaient de la façon suivante :

554 372K€ pour le maintien dans l'emploi ; 40K€ pour le recrutement ; et 4 K€ pour ce
 555 qui est de la communication.

556 L'accord ministériel négocié et signé par la CGT devra servir de point d'appui pour
 557 obliger l'administration à favoriser l'emploi, le déroulement de carrière, les
 558 aménagements des postes de travail ainsi que l'accessibilité des locaux pour les
 559 personnels en situation de handicap. Il faut pour cela agir sur les possibilités de
 560 recrutement avec ou sans concours, sur les conditions de travail mais aussi lutter
 561 contre toute forme de discrimination. Concernant les recrutements, il est nécessaire
 562 de favoriser les possibilités d'accès à tous les grades, y compris ceux d'encadrement
 563 supérieur et ne pas cantonner les emplois à ceux de catégorie C comme cela peut
 564 sembler trop souvent le cas aujourd'hui. De même, la mise en place d'un
 565 recrutement expérimental de cadres A et B réservé aux « BOETH » par la voie
 566 dérogatoire jusqu'en 2026 (loi n°2019/828, dite loi de transformation de la fonction
 567 publique), nous apparaît comme innovante. Nous souhaitons que cette voie d'accès
 568 à l'emploi des personnes handicapées vers des postes de maîtrise et d'encadrement
 569 se pérennise. Un bilan de cette expérimentation devra nous être présenté
 570 régulièrement en comité de suivi du protocole.

571 La CGT rappelle que depuis la récente modification des prérogatives des CAP issues
 572 de la loi de transformation de la fonction publique en 2019, il n'y a plus aucune
 573 transparence sur le volet mobilité et de la manière dont sont étudiés les dossiers. Il
 574 est mis en évidence que certains agents préfèrent renoncer à une promotion plutôt
 575 que de s'éloigner du centre hospitalier et des professionnels de santé qui assurent
 576 le suivi des soins. D'une manière générale, il faut que les agents en situation de
 577 handicap trouvent un intérêt à se déclarer et à renouveler leur reconnaissance de
 578 travailleur handicapé (RQTH). Pour les départs anticipés à la retraite, seule les
 579 années postérieures à la déclaration sont prises en compte.

580 **Discriminations**

581 L'accord ministériel signé par la CGT entérine l'idée que s'il y a besoin de sensibiliser
 582 les personnels, c'est qu'il existe des discriminations. Cette reconnaissance est un pas
 583 essentiel dans la lutte contre ces discriminations car elle permet de les identifier et

584 d'exiger de l'administration d'y mette fin. L'enjeu pour la CGT n'est donc pas tant le
 585 protocole en lui-même qui ne va pas assez loin dans le traitement du sujet, mais de
 586 se saisir de la possibilité de poursuivre son action revendicative, de ne pas laisser
 587 seule l'administration décider et dénoncer les insuffisances. Pour la CGT, toutes les
 588 discriminations sont à proscrire. Sur les 25 discriminations définies par la loi,
 589 l'administration n'a cependant retenu que les cinq principales vécues au ministère :
 590 genre, âge, origine, activité syndicale, apparence physique. Pour la CGT, le protocole
 591 devrait aller plus loin. S'il est nécessaire de combattre à la source les discriminations,
 592 par une sensibilisation, ce n'est pas suffisant. L'administration se dédouane sur la
 593 hiérarchie et les agents. Les moyens d'intervention et de coercition ne sont pas
 594 évoqués.

595 La CGT a obtenu, avec les autres organisations syndicales, la mise en place d'une
 596 commission de suivi à titre expérimental pour 2 ans. Les OS pourront y faire
 597 remonter des cas. Cependant, depuis la mise en œuvre de l'accord celle-ci n'a pas
 598 été réunie alors que la CGT en a fait la demande à plusieurs reprises.

599 **Action sociale**

600 L'action sociale dans la Fonction publique est consacrée par l'article 9 de la loi du 13
 601 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite "loi Le Pors".
 602 L'article 9 prévoit la définition et la gestion de l'action sociale par les personnels eux-
 603 mêmes via leurs représentants.

604 L'action sociale couvre des prestations individuelles (aide aux vacances, CESU..) et
 605 collectives (prestations restauration...) au bénéfice des agents actifs : titulaires,
 606 stagiaires, agents contractuels en activité ainsi que les agents retraités de l'État et de
 607 leur ayant-droits. A la différence des prestations légales, les prestations d'action
 608 sociale sont des prestations à caractère facultatif. Il résulte de ce principe qu'elles ne
 609 peuvent être accordées que dans la limite des crédits prévus à cet effet.

610 **Protection sociale**

611 La CGT est particulièrement attachée à la sécurité sociale, mais aussi attachée à la
 612 protection sociale complémentaire qui doit être un outil pour accéder à terme au
 613 100% sécu. La CGT considère que la gestion de l'assurance maladie par les mutuelles
 614 de fonctionnaires est la continuité du statut de la fonction publique d'Etat. Cette
 615 protection sociale complémentaire, doit être organisée par le secteur non-lucratif et
 616 permettre la représentation et l'expression des agents. La représentation des agents
 617 devant se faire dans un système mutualiste, seule organisation permettant l'élection
 618 directe de représentants sur les questions de protection sociale. Cette démocratie
 619 sociale est en résonance historique avec les revendications de la CGT sur la sécurité
 620 sociale des origines et l'élection directe des administrateurs de la sécurité sociale par
 621 les travailleurs. La CGT est néanmoins vigilante à la défense des agents vis-à-vis de
 622 l'opérateur mutualiste car s'il y a une délégation de gestion et une démocratie
 623 mutualiste, le syndicat représente les assurés sociaux et le collectif de travail socle
 624 de l'organisation des solidarités mutualistes.

625 Le cycle de négociation ouvert par l'administration début 2023 consiste à définir les
 626 règles de gestion de la PSC dans la suite de l'accord interministériel signé par la CGT
 627 qui prévoit notamment la participation de l'employeur à hauteur de 50 % de la
 628 cotisation d'équilibre de l'agent avec obligation d'adhésion au contrat collectif sauf
 629 dérogation. L'accord ministériel doit servir à préparer l'appel d'offre du pôle
 630 ministériel en vue de la mise en place d'une couverture santé au 1^{er} janvier 2025
 631 avec la mise en place d'une commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS).

632 La CGT rappelle que la nécessaire amélioration de la prise en charge de la PSC est à
 633 mettre en lien avec l'appauvrissement des ressources de la sécurité sociale lié à des

663 Résolutions et revendications partie III

664 ▪ Salaires, indemnitaire, carrière

665 La CGT est contre la gestion des ressources humaines fondée sur l'entretien
666 professionnel et le management par les compétences et l'atteinte d'objectifs
667 individuels. Elle revendique son abrogation, et la construction de parcours
668 professionnels répondant aux besoins des agents, et de l'administration. Une autre
669 forme de gestion et de management participatif, plus collectif, doit être négociée
670 avec les organisations syndicales.

671 la CGT revendique « 10 % d'augmentation de salaire tout de suite » dans le cadre de
672 sa campagne *10 % pour la Fonction publique*.

673 La CGT revendique l'indexation de la valeur du point sur l'Indice des Prix à la
674 Consommation, toujours avec effet rétroactif à partir du 1er janvier.

675 La CGT demande la révision complète des grilles de rémunération dans la Fonction
676 publique et revendique :

677 - 2000 euros bruts mensuels, pour un recrutement sans qualification ;

678 - 2400 euros (1,2 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme inférieur au BAC ;

679 - 2800 euros (1,4 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme équivalent au BAC ;

680 - 3200 euros (1,6 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme équivalent à BAC + 3 ;

681 - 3600 euros (1,8 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme équivalent à BAC + 5 ;

682 - 4000 euros (2 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme équivalent à BAC + 8.

683 La CGT revendique la suppression des abattements de zone appliqués aux ouvriers
684 d'État.

685 Pour la CGT, aucun agent-e ne doit y être de sa poche pour exercer son activité
686 professionnelle ou son mandat d'élu-e. Une revalorisation significative des taux des
687 indemnités, sur les coûts réels engagés par les personnels, est indispensable, suivie
688 de leur indexation sur le coût de la vie.

689 ▪ Lignes Directrices de Gestion

690 La CGT revendique l'abrogation des LDG « promotions » et « mobilités », et le retour
691 des compétences de CAP et CCP par corps et type de contrat, ainsi que des
692 concertations locales avec des documents de travail actualisés.

693 Le congrès revendique le retour à 3 cycles de mobilités par an et à celui spécifique
694 aux ouvriers des parcs et ateliers

695 Le congrès revendique une augmentation des taux de promotion et d'avancement
696 par corps et grade et une augmentation du pourcentage de l'enveloppe de la masse
697 salariale pour les promotions des OPA

698 ▪ Retraites

699 La CGT exige l'abrogation de la loi promulguée le 14 avril 2023 malgré l'opposition
700 ultra majoritaire de la population

701 La CGT revendique le retour à l'âge légal de départ à 60 ans après 37,5 années de
702 cotisation et un taux de remplacement de 75% minimum du dernier salaire.

703 La CGT demande l'intégration des primes dans le calcul de la pension.

704 La CGT combat toute réforme favorisant le recours à la capitalisation et réaffirme
705 son attachement à une retraite par répartition basée sur la cotisation.

706 La CGT rejette tout allègement ou dispense des cotisations « employeur ».

707 ▪ **Écoles et formation professionnelle**

708 La CGT revendique :

709 - que 10 % du temps de travail soit dévolu à la formation continue qualifiante et
710 diplômante, ainsi qu'aux dispositifs de formation professionnelle.

711 - une augmentation des crédits de formation afin de permettre un accès de tous à
712 ces dispositifs.

713 - pour accompagner les transitions, reconversions et mobilités professionnelles
714 présentes et à venir le réseau de formation doit être renforcé avec une sollicitation
715 prioritaire des écoles et de l'appareil de formation, notamment les CVRH de nos
716 ministères

717 - La définition d'une offre de formation au plus près des besoins de l'encadrement
718 sur ses obligations en matière de protection de la santé mentale et physique et de la
719 sécurité des agents placés sous son autorité, en associant la FSSSCT à la définition
720 des cahiers des charges

721 - la formation professionnelle doit être réalisée sur le temps de travail et rémunérée
722 comme tel. Les plans de formation dans les établissements et services doivent être
723 présentés et négociés avec les organisations syndicales. Les commissions locales de
724 formation doivent être opérationnelles.

725 ▪ **Égalité femmes/hommes**

726 la FNEE s'engage pour obtenir une égalité femme homme au sein du ministère :

727 - en exigeant les rapports de situations comparées complets chaque année,
728 en faisant évoluer les diagnostics et en les études de cohorte ;

729 - en revendiquant des actions concernant :

730 - le recrutement et la mixité des emplois, quel que soit le statut des
731 agent.e.s (titulaires, contractuel.le.s, agent.e.s à temps partiel et /
732 ou à temps non-complet ...

733 - l'accès à la formation professionnelle

734 - la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les
735 hommes (revalorisation des emplois et filières à prédominance
736 féminine, promotion et déroulement des carrières, ...)

737 - les conditions de travail et l'articulation entre activité
738 professionnelle et vie personnelle

739 - l'obtention de l'égalité des pensions entre les femmes et les
740 hommes

741 La FNEE s'engage pour combattre les violences sexistes et sexuelles au sein du
742 ministère

743 (<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2021/10/CGT-VIOLENCES-SEX-interactif12.pdf>) en exigeant :

744 • L'identification de la responsabilité de l'employeur et de l'ensemble des
745 violences et les facteurs de vulnérabilité aggravants

- 746 ● L'intégration de la définition des violences et du sexisme dans le règlement
- 747 intérieur
- 748 ● La mise en place d'outils d'évaluation des violences et d'un environnement
- 749 non sexiste
- 750 ● La formation des managers et la sensibilisation des salarié-e-s
- 751 ● La création de référent-e-s (administration et RP) avec des moyens effectifs,
- 752 de lieux de parole sur le sexisme et la violence
- 753 ● La mise en place d'une procédure-type et d'un dispositif d'accueil et de
- 754 signalement, d'une protection pour garantir le droit au travail des victimes
- 755 et de mesures de prévention en direction des usagers
- 756 ● La sanction des auteurs

757 ■ **Egalité femme homme et lutte contre les VSS au sein de la CGT**

758 La FNEE s'engage à promouvoir l'égalité femme homme au sein de la CGT
 759 ([https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2020/01/GUIDE-](https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2020/01/GUIDE-CGT-web-1.pdf)
 760 [CGT-web-1.pdf](https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2020/01/GUIDE-CGT-web-1.pdf)) :

- 761 - 1. Réaliser des statistiques sexuées annuelles des adhérent-e-s et des
- 762 responsables à partir du cogitiel ou cogetise pour parvenir à une juste
- 763 représentativité des femmes à tous les niveaux de prises de décisions
- 764 (commission exécutive, bureau de chaque structure, mandatement aux
- 765 congrès, participation aux délégations...) en favorisant, à profil égal, le sexe
- 766 sous-représenté en fonction du nombre de syndiqué-e-s, voire du nombre
- 767 de salarié-e-s pour tendre vers la parité.
- 768 - 2. Mettre les femmes au cœur des projets de syndicalisation (Organiser les
- 769 isolé-e-s, Montrer une CGT au service de tou-te-s les salarié-e-s, Développer
- 770 les luttes dans les secteurs à prédominance féminines (corps administratifs,
- 771 administration centrale, ...)
- 772 - 3. Susciter des candidatures féminines en accompagnant à la prise de
- 773 mandat et à son exercice et en limitant le cumul des mandats
- 774 - 4. Promouvoir un fonctionnement interne favorisant l'implication de toutes
- 775 et tous en adoptant des comportements non sexistes, en travaillant à
- 776 l'articulation des temps professionnel, familial et militant, en permettant
- 777 l'expression de tou-Te-s lors des réunions et en limitant et accompagnant
- 778 les déplacements

779 La FNEE s'engage à agir fermement en cas de violences sexistes et sexuelles en
 780 adoptant et en mettant en œuvre le cadre commun ([https://www.egalite-](https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2023/03/20230211_Cadre-Commun-dAction.pdf)
 781 [professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2023/03/20230211_Cadre-Commun-](https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2023/03/20230211_Cadre-Commun-dAction.pdf)
 782 [dAction.pdf](https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2023/03/20230211_Cadre-Commun-dAction.pdf)) :

- 783 - 1. Former systématiquement dès la prise de mandat tous les membres de
- 784 la CEF;
- 785 - 2. Écouter la ou les victimes ou témoins et les croire avec l'appui, si besoin,
- 786 de la cellule de veille ;
- 787 - 3. Entendre le ou les mis en cause ;
- 788 - 4. Réunir le collectif de direction pour débattre des faits ;
- 789 - 5. Prendre des décisions et les mettre en œuvre.

790 ▪ **Temps et conditions de travail**

791 La CGT revendique :

792 - la remise en place des CHSCT

793 - l'abaissement de la durée légale hebdomadaire de travail à 32h avec les embauches
794 équivalentes, sans perte de salaire, et pouvant s'organiser sur 4 jours.

795 - le passage à 28h hebdomadaire pour toute organisation de travail atypique (2x8 –
796 3x8, continu, marée...)

797 - le recensement de toutes les heures supplémentaires effectuées et leur traduction
798 en termes d'ETP par corps et métiers avec la mise en place concertée de plans de
799 recrutement, au regard des heures effectives de travail et de la charge de travail des
800 agents

801 - la suppression de la proratisation des jours RTT en cas de maladie

802 - le décompte effectif du temps de travail, le respect des garanties minimales et
803 l'application du droit effectif à la déconnexion (décompte de toutes heures
804 travaillées, y compris au forfait jours, les agents en télétravail et ceux en mission ; la
805 prise en compte systématique des temps de déplacement et leur récupération via
806 des systèmes de décompte adaptés type « doubles compteurs » ; le paiement ou la
807 récupération des heures supplémentaires pour toutes les catégories ; la limitation
808 des forfaits en jours aux seuls cadres de direction ; une formalisation de tous les
809 intérim avec allègement consigné des tâches habituelles, la restitution individuelle
810 et annuelle de toutes ses heures de travail (dont heures écriées, heures
811 enregistrées mais non comptabilisées : application de la loi droits et libertés
812 informatiques de 1978) ; la mise en place de dispositifs d'alerte graduée et en temps
813 réel de la hiérarchie en cas de non-respect des garanties minimales ; l'application
814 immédiate de mesures préventives pour éviter le renouvellement des dépassements
815 aux garanties minimales (renforcement des effectifs, adaptation des charges de
816 travail...) ; l'information systématique des FSSSCT du non-respect des garanties
817 minimales et un examen collégial des causes ; une synthèse concernant le respect
818 des garanties minimales dans les bilans sociaux au plan local comme au plan
819 national ; la création de commissions de suivi des charges et temps de travail au sein
820 des FSSSCT

821 - la prévention et le suivi de la santé (risques organisationnels, TMS, évaluation de la
822 charge de travail, détection des violences intrafamiliales...)

823 - le respect des droits et garanties collectives (vie associative, action sociale,
824 restauration, transport, ...)

825 - des moyens en personnels pour l'accès à une gestion de proximité humanisée

826 - une gestion des collectifs de travail tenant compte du rôle de l'encadrement et des
827 moyens d'exercice de ses responsabilités avec une politique immobilière
828 respectueuse de l'environnement professionnel de chaque personne en lien avec ses
829 missions

830 - la protection de la vie privée et des données personnelles

831 - la prise en charge de tous les frais inhérents au télétravail et la fourniture de
832 matériels adéquats

833 - les garanties sur l'exercice du droit syndical, moyens mis à disposition, suivi et rôle
834 des instances représentatives des Personnels

835 ▪ **Handicap**

836 Tous les moyens existants doivent être déployés pour garantir le maintien dans
837 l'emploi :

- 838 • Adaptation du poste de travail (accessibilité physique, réduction du temps
839 de travail sans perte de rémunération, accessibilité numérique de toutes les
840 applications),
- 841 • Bilan de compétence et formations qualifiantes,
- 842 • Formation de l'équipe à l'accueil d'un collègue en situation de handicap
- 843 • Recours aux ergonomes.

844 Lorsque le maintien dans le corps d'origine s'avère impossible, le reclassement dans
845 un autre corps doit se faire sans que l'agent soit pénalisé :

- 846 • Aucune perte de rémunération y compris les primes et le service fait,
- 847 • Reprise d'ancienneté pour l'avancement,
- 848 • Pas d'allongement du trajet domicile-travail.

849 La CGT revendique le retour des dispositions antérieures sur les prérogatives des CAP
850 et le principe d'un nombre de promotions réservées aux personnes en situation de
851 handicap. 8 % de travailleurs handicapés = 8 % des promotions

852 - aucune mobilité ne doit être imposée lors de l'accès à un grade ou à un corps
853 supérieur

854 - la communication la plus large doit être faite sur les quelques droits spécifiques
855 concernant le départ anticipé à la retraite

856 - il faut développer l'accès des locaux et de manière générale à tous les lieux
857 professionnels aux assistant de vie dont tout ou partie de la rémunération doit être
858 prise en charge par l'employeur

859 - l'octroi de dispense d'Activité de Service (ASA) spécifique lors d'absence de courte
860 durée, pour le suivi médical, la première demande ou le renouvellement de la RQTH,
861 afin d'échapper au jour de carence doit être systématique

862 - les personnels doivent bénéficier du même équipement au bureau qu'à domicile
863 quand il y a télétravail et de la portabilité des équipements lors d'une mobilité.

864 - l'accessibilité numérique notamment pour les services en ligne doit être effective

865 - appliquer la conformité des espaces numériques du pôle ministériel au Référentiel
866 Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) s'inscrivant dans une démarche «
867 facile à lire et à comprendre » (FALC).

868 ▪ **Discriminations**

869 La CGT demande la prise en compte d'un plus grand nombre de discrimination sur
870 les 25 répertoriées, elle revendique :

871 - La réunion autant que de besoin de la commission de suivi de l'accord

872 - la transparence des informations sur les cas recensés

873 - la mise en place de mesures correctives effectives et contraignantes incluant une
874 responsabilisation de l'employeur avec un budget dédié

875 ▪ **Action sociale**

- 876 la CGT revendique :
- 877 - Le financement de l'action sociale à hauteur de 3% de la masse salariale et des
- 878 pensions
- 879 - Le maintien des CLAS dans les DIR concernées par les fusions
- 880 - La possibilité pour les agents du futur Centre Ministériel de Gestion des Personnels
- 881 (CMGP), de siéger et de présider un CLAS interservices, en région
- 882 - L'augmentation du budget national des CIL pour la mise en place de mini-séjours et
- 883 actions spécifiques retraités, pour 2024
- 884 - L'accès à la restauration collective en Outre-mer, logement, crèches et frais de
- 885 voyage les enfants partant avec le CGCV
- 886 La CGT revendique a mise en place, l'information systématique et régulière et le
- 887 financement d'une action sociale des retraités et des pensionnés de l'Etat, à hauteur
- 888 de celle des autres salariés.

889 ▪ **Protection sociale**

- 890 Pour la sécurité sociale la CGT revendique :
- 891 -le 100% sécurité sociale,
- 892 -Un renforcement du financement de la Sécurité Sociale avec l'arrêt des
- 893 suppressions de cotisations sociales et la réaffirmation de la part socialisée du salaire
- 894 pour une solidarité accrue aux bénéficiaires de tous
- 895 - l'arrêt et la suppression des exonérations patronales,
- 896 - l'augmentation des salaires, pensions et retraites,
- 897 - la création d'emplois en CDI dans le privé et statutaires dans la Fonction Publique.
- 898 - la mise à contribution des profits et des revenus financiers
- 899 - Une prise en charge des soins innovants
- 900 - Une branche dédiée à la dépendance et à la prise en compte du vieillissement de la
- 901 population
- 902 - La défense et le maintien de la gestion déléguée de l'Assurance Maladie Obligatoire
- 903 par la mutuelle MGEN gestionnaire du régime obligatoire des fonctionnaires aux
- 904 MTES et MCTRCT et les établissements rattachés,
- 905 Pour la protection sociale complémentaire des agents publics la CGT revendique :
- 906 - Une offre et une gestion permettant une harmonisation par le haut des couvertures
- 907 de l'ensemble des agents gérés par les ministères MTES-MCTRCT et Etablissements
- 908 associés permettant une portabilité de la protection et des droits dans son parcours
- 909 professionnel.
- 910 - Une couverture comprenant des garanties couplés et indissociable en santé,
- 911 prévoyance, dépendance, prévention et action sociale. Ces garanties doivent être
- 912 intégrées pour une prise en compte totale du bien vivre et du bien-être sanitaire et
- 913 sociale des agents.
- 914 - Une complémentaire capable de faire de la prévention et de la recherche sur la
- 915 santé.
- 916 - Pour la prévoyance un alignement des assiettes de prévoyance sur les assiettes de
- 917 cotisation.

918	-Un système contributif permettant d’organiser une solidarité entre les agents
919	tenant compte des revenus. Ce système doit permettre également des transferts de
920	solidarité entre les différents groupes que sont les retraités, les actifs, les familles et
921	les territoires.
922	- Une participation de l’employeur public au financement des garanties en santé,
923	prévoyance et dépendance, communes aux agents (actifs, retraités, titulaires et non
924	titulaires). Ces garanties doivent être complémentaires au régime général et aux
925	droits statutaires.
926	-La participation de l’employeur doit être au minimum de 50 % du coût de la
927	couverture, pour garantir à tous les agents les droits et les moyens d’accès à la
928	couverture complémentaire.
929	-L’employeur doit prendre en charge 100% des transferts de solidarité entre les actifs
930	et les retraités, les familles et les disparités géographiques.
931	-Les cotisations doivent permettre une gestion du risque afin de faire peser
932	uniquement sur la partie des employeurs publics de proximité une pénalité
933	financière sur la dégradation de l’état de santé des agents à l’image de la branche
934	Accident du travail/ Maladie Professionnelle afin de responsabiliser et d’inciter à
935	mettre en œuvre des plans de prévention et d’amélioration des conditions de travail.
936	-La gestion doit être assurée par une mutuelle de fonctionnaire, démocratique
937	faisant partie de l’économie sociale et solidaire, gestionnaire du régime obligatoire
938	pour les agents relevant du périmètre du MTES-MCTRCT afin d’avoir le guichet
939	unique.
940	Instances CSA et formation spécialisée
941	La FNEE pose comme revendication fondamentale l’élargissement et le
942	renforcement des compétences d’IRP de plein exercice (CSA et Formation
943	spécialisée) par analogie avec les CSE : composition, règles de saisine et de
944	fonctionnement, obligations de l’Etat employeur...
945	La fédération doit débattre de sa participation à toutes ou partie des réunions
946	informelles convoquées à l’initiative de l’administration.

947 **IV – Démarche syndicale fédérale**

948 Le syndicat, qu'il soit national organisé en sections, de service ou d'établissement,
949 est l'organisation de base de toute la CGT, donc de notre fédération. C'est le lieu et
950 le moyen de démocratie et d'émancipation des salariés, et ce sont bien les syndiqués
951 au contact direct de leurs collègues qui sont notre meilleur outil pour diffuser les
952 positions, analyses et revendications portées par la CGT et la fédération.

953 La fédération doit relever le défi de faire de chaque syndiqué un acteur de sa section
954 syndicale, de son syndicat, de sa fédération, de son Union Locale ou Départementale.
955 Le travail fédéral pour relever ce défi de la syndicalisation et de l'armement des
956 militants dans la conduite des luttes et de la démocratie syndicale passe par le
957 renforcement de la qualité de la vie syndicale fédérale.

958 Une plus grande synergie entre syndicats nationaux, syndicats de service et
959 d'établissement doit se mettre en place sous l'impulsion de la Fédération, pour
960 renforcer la CGT dans notre Ministère. La fédération, en s'appuyant sur ses
961 composantes est l'outil d'organisation, d'impulsion et de coordination des luttes
962 dans les services.

963 La CGT est perçue comme le premier syndicat d'opposition et de propositions, face
964 à la dérive autoritaire et libérale en cours. Nous fixons comme objectif de regagner
965 la première place au Ministère en charge de l'Ecologie, aux élections
966 professionnelles de 2026.

967 Les moyens dont nous disposons :

968 **Le temps syndical**

969 Notre démarche revendicative, notre vie démocratique, la syndicalisation, le débat
970 avec les salariés actifs, retraités et privés d'emplois, le rassemblement,
971 l'organisation, la défense, la formation syndicale, l'information, la construction de
972 conquêtes sociales dépendent pour une grande part des droits et des moyens
973 syndicaux accordés aux organisations syndicales, aux militants, aux syndiqués et aux
974 salariés par les employeurs. Les droits et moyens syndicaux sont en premier lieu des
975 droits pour lutter afin d'améliorer leurs conditions de vie et de travail. C'est aussi
976 leur droit de s'organiser, de se défendre, de lutter. Le droit syndical est garanti,
977 depuis 1946, par la Constitution qui dispose que tout salarié peut défendre ses droits
978 et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. Les entraves
979 à la liberté syndicale, la criminalisation de l'action syndicale, l'oppression du pouvoir
980 et des directions envers les militants et les salariés en lutte sont nombreuses dans
981 notre pays.

982 **Le droit de grève**

983 Le droit de grève conquis de hautes luttes est reconnu pour les personnels, mais les
984 pouvoirs publics et les directions ont pris de nombreuses dispositions pour limiter le
985 nombre de grévistes et la portée de la mobilisation. La Confédération, aux côtés de
986 l'UFSE-CGT et la Fédération CGT Finances publiques, avait déposé une réclamation
987 devant le Comité européen des droits sociaux (CEDS) pour dénoncer la règle du
988 trentième indivisible qui veut qu'un agent public de l'État en grève, même une heure,
989 se voit retirer un trentième de sa rémunération, soit une journée entière.

990 Après de longues années d'attente, en 2022, le CEDS donne largement raison à la
991 CGT, considérant que la règle du trentième indivisible constitue une violation du
992 droit de grève.

993	Les droits syndicaux
994	Le décret 82-447 du 28 mai 1982 modifié et la circulaire FP 2014-2 du 3 juillet 2014
995	sont les fondements du droit syndical dans la Fonction Publique. Dans le champ
996	ministériel (administration centrale, services déconcentrés, services à compétences
997	nationales et établissements Publics administratifs, la circulaire du 22 septembre
998	2015 constitue le cadre des droits syndicaux.
999	Quelques repères : consulter le guide fédéral « droits et moyens syndicaux » sur le
1000	site de la fédération.
1001	Les élus et mandatés
1002	La fédération doit pouvoir s'appuyer sur un réseau d'élus et mandatés dans les
1003	instances représentatives aux niveaux ministériel et local. Ces élus et mandatés
1004	exercent leurs mandats au service des luttes et sans compromission avec le prétendu
1005	« dialogue social ». C'est le travail en amont réalisé avec les agents qui permet aux
1006	élus et mandatés d'être forts face aux directions.
1007	La formation syndicale
1008	Ces élus et mandatés comme l'ensemble des syndiqués participent au renforcement
1009	de toute la CGT et doivent bénéficier d'une formation solide. Cette formation
1010	syndicale, qu'elle soit organisée au niveau des Unions Locales et Départementales
1011	ou par la fédération et ses composantes est complémentaire des pratiques
1012	syndicales qui génèrent l'émergence et la construction des militants. Elle contribue
1013	aujourd'hui comme hier à élargir le champ de vision et de connaissance des
1014	syndiqués. C'est un élément fort de transmission de l'histoire de la CGT, de ses
1015	valeurs, de son identité et de sa démarche revendicative.
1016	La communication
1017	Elle revêt plusieurs formes : interne et externe, immédiate ou permanente sur le
1018	long terme ; elle peut être à l'initiative des syndicats, de la fédération, des collectifs
1019	ou organisations fédérales, de l'UFR ; elle prend des formes et utilise des supports
1020	divers : papier, mail, site internet, réseaux sociaux...
1021	Autant de canaux et de supports différents impliquent une réflexion de fond sur
1022	notre stratégie de communication, une évaluation permanente de sa pertinence et
1023	de son efficacité. Elle doit se concevoir d'une façon politique tout autant que
1024	matérielle, et chaque support utilisé doit avoir une vocation finale bien définie.
1025	L'OFICT
1026	"Aujourd'hui 7 agent.es sur 10 de nos ministères et établissements publics sont des
1027	Ingénieur.es, Cadres et Technicien.nes (ICT). Au-delà de ce nombre, Elles et Ils sont
1028	caractérisé.es par une diversité de situations et responsabilités professionnelles :
1029	encadrant.e.s, à titre principal ou non, mais aussi spécialistes ou expert.e.s... Il en va
1030	de même des Technicien.nes et autres personnels de même niveau.
1031	Les ICT sont à la fois victimes et vecteurs des transformations en cours. Les dernières
1032	consultations portées par l'Ofict, l'organisation fédérale des Ingénieur.es, Cadres et
1033	Technicien.nes, corroborées par les baromètres annuels Ugict mettent en évidence
1034	qu'elles et ils rencontrent des difficultés particulières et spécifiques liées à leur
1035	situation de travail ou à leurs qualifications : une problématique de droit à la
1036	déconnexion exacerbée par l'ampleur du télétravail dans ces catégories (en
1037	particulier catégorie A), des forfaits-jours implicitement imposés et sans décompte
1038	du temps de travail, des heures supplémentaires non décomptées, des réformes
1039	statutaires et rénovations de grilles indiciaires déclassant leurs qualifications... C'est

1040 aussi la perte de sens de leur travail ou une dissonance qui se renforce qu'en aux
1041 pratiques managériales qui les poussent parfois à quitter le ministère.

1042 Leur nombre et la place qu'elles et ils occupent dans les services en font un élément
1043 indispensable du rapport de force à construire pour contrer la casse du service public
1044 et obtenir des avancées revendicatives. La CGT refusant d'abandonner ces catégories
1045 au seul syndicat corporatiste a décidé la création d'organisations spécifiques pour se
1046 donner les moyens de travailler leurs revendications, de les mobiliser et susciter leur
1047 adhésion. Le progrès du vote CGT parmi eux est l'un des leviers essentiels pour
1048 redevenir la première organisation aux prochaines élections professionnelles, et
1049 gagner des droits syndicaux au profit d'une activité de terrain.

1050 **L'UFR et la continuité syndicale**

1051 Nous devons nous interroger sur le fait que la majorité de nos syndiqués quittent
1052 l'organisation une fois à la retraite. Ils continuent pourtant d'être sous la coupe du
1053 capital. La fédération doit, au travers de son Union fédérale des retraités sensibiliser
1054 ses composantes à l'importance de la continuité syndicale.

1055 **L'UIT**

1056 L'Union interfédérale des transports est un outil des fédérations pour sortir des
1057 cloisonnements syndicaux, travailler des contenus revendicatifs convergents et
1058 élaborer les positions de la CGT sur ces questions transversales à nos champs
1059 sectoriels.

1060 **Résolutions et revendications partie IV**

1061 ▪ Le congrès mandate la direction fédérale élue pour construire, développer,
1062 maintenir, chaque fois que cela sera possible, une présence CGT dans les
1063 services, dans le respect des besoins d'organisation exprimés par les
1064 syndiqués localement et des statuts fédéraux.

1065 ▪ **Droits et moyens**

1066 ▪ La FNEE-CGT exige : la suppression de toutes les dispositions restrictives
1067 (lois antigrevé, service minimum, les maintiens abusifs dans l'emploi
1068 souvent), etc. et de ramener la retenue proportionnellement au temps réel
1069 de l'arrêt de travail.

1070 ▪ La FNEE-CGT exige l'arrêt de toutes les discriminations liées à l'activité ou à
1071 l'appartenance syndicale. Elle utilisera tous les moyens à sa disposition, y
1072 compris juridiques pour faire respecter le droit des agents de se syndiquer
1073 et militer sans que cela n'ait de répercussions négatives sur leurs carrières
1074 comme sur leurs conditions de travail.

1075 ▪ La FNEE-CGT revendique l'attribution de droits syndicaux pour chaque élu
1076 au CSA Ministériel équivalent à 230 jours.

1077 ▪ La FNEE-CGT demande une bonne pris en compte de l'activité syndicale
1078 pour le réajustement de la charge de travail du poste occupé par le militant
1079 bénéficiant d'un temps syndical inférieur à 70%

1080 ▪ **La Formation syndicale**

1081 ▪ Elle est le vecteur de transmission de nos valeurs et culture CGT ainsi que
1082 de notre histoire syndicale.

1083 ▪ La formation doit renforcer son secteur « formation » en lien avec les
1084 besoins de ses composantes.

1085 ▪ Nous devons développer et faciliter l'accès à la formation syndicale

1086 ▪ La fédération travaillera à l'évolution de l'outil de formation en menant une
1087 réflexion notamment sur la formation à distance.

1088 ▪ **La communication**

1089 ▪ Considérant la communication comme un élément important de la lutte, la
1090 fédération doit renforcer ce secteur.

1091 ▪ Elle s'engage à débattre rapidement de manière globale sur sa
1092 communication interne et externe, au travers notamment d'un collectif
1093 fédéral communication.

1094 ▪ La fédération prendra en compte dans ses réflexions toutes les formes
1095 « nouvelles » de communication.

1096 ▪ Elle travaille à l'identification des circuits de diffusion et à la mise à jour de
1097 ses fichiers.

1098 ▪ **L'OFICT, l'UFR et l'IUT**

1099 ▪ La fédération aide à l'activité de l'OFICT et de l'UFR.

- 1100 ■ Loin d'un statu quo, il faut donc plus et mieux d'activité spécifique et
- 1101 développer son organisation dans la proximité. Pour ce faire, La Fédération
- 1102 et l'OFICT doivent travailler ensemble pour surmonter les difficultés
- 1103 identifiées : des moyens permettant d'impulser le travail spécifique
- 1104 national, une coopération renforcée pour déployer des actions et initiatives
- 1105 relayées avec toutes les organisations de la fédération.”

- 1106 ■ La fédération participe à l'activité de l'UIT, tant au niveau national que
- 1107 territorial.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....