



SYNDICAT CGT DE L'ADMINISTRATION CENTRALE  
ET DES SERVICES DES MINISTERES ECONOMIQUES ET FINANCIERS ET DU PREMIER MINISTRE

120 rue de Bercy - Télédoc 712 - 75572 PARIS CEDEX 12 - ☎ : 01.53.18.72.94

[www.centralesfinancescgt.fr](http://www.centralesfinancescgt.fr)

[syndicat-cgt-centrale@syndicats.finances.gouv.fr](mailto:syndicat-cgt-centrale@syndicats.finances.gouv.fr)



# CGT Centrale Finances

---

---

## XX<sup>e</sup> CONGRES

---

---

**Amiens**

**22-23 Novembre 2017**





|  |    |
|--|----|
| ▪ PROGRAMME.....   | 1  |
| ▪ INTERVENTION DE CHRISTOPHE SAGUEZ, SECRETAIRE GENERAL DE L'UD DE LA SOMME .....          | 3  |
| ▪ RAPPORT D'ACTIVITE.....  | 4  |
| ▪ INTERVENTION D'ALEXANDRE DERIGNY, SECRETAIRE GENERAL DE LA FEDERATION DES FINANCES ..... | 44 |
| ▪ DOCUMENT D'ORIENTATION .....   | 45 |
| ▪ INTERVENTION DE BIRGIT HILPERT, MEMBRE DE L'UD DE PARIS .....                            | 74 |
| ▪ RAPPORT DE TRESORERIE .....  | 74 |
| ▪ ELECTION DES MEMBRES DE LA CE ET DE LA CFC.....  | 75 |
| ▪ ELECTION DU SECRETARIAT DU SYNDICAT PAR LA COMMISSION EXECUTIVE ELUE75                   |    |
| ▪ HOMMAGE AUX DISPARU-E-S .....  | 76 |
| ▪ TABLE RONDE : GAGNER LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES .....                                | 77 |
| ▪ PHOTOGRAPHIE DU CONGRES.....   | 80 |
| ▪ EPILOGUE .....   | 82 |
| ▪ GLOSSAIRE .....  | 83 |

# Programme

## Mercredi 21 novembre

---

Accueil des congressistes

## Mercredi 22 novembre

---

Accueil des congressistes

### 9h – 10h30 SEANCE 1

- élection du bureau du congrès
- vote de l'ordre du jour
- approbation de la répartition des mandats
- élection des présidences de séances et des commissions des mandats, des amendements et de celle des candidatures

Pause

### 10h45 – 12h30 SEANCE 2

- intervention de l'UD de la Somme
- présentation du rapport d'activité, débat et vote

Repas

A partir de 13h30 : réunion de la commission des amendements

### 14h – 18h SEANCE 3

- intervention FD
- présentation du projet rapport d'orientation puis débats

Pause

### 16h15 – 18h00 SEANCE 3

- suite du débat, discussion et votes des amendements et du texte final

## Jeudi 23 novembre

---

### 9h – 10h SEANCE 4

- intervention de la CFC
- présentation du rapport de trésorerie, débat et vote

Pause

### 10h15 – 12h30 SEANCE 5

- présentation du rapport de la commission des mandats
- présentation des candidatures à la CE et à la CFC par la commission des candidatures
- élection de la CE et de la CFC
- réunion de la CE pour l'élection de la direction du syndicat
- hommage aux disparu-e-s

Repas

**14h - 17h SEANCE 6**

- Présentation de la nouvelle direction du syndicat
- Table ronde : Gagner les élections professionnelles  
Avec la participation de :
  - ✓ **Jean Marc Canon** (Secrétaire général UFSE-CGT)
  - ✓ **Kévin Crépin** (CGT Travail)
  - ✓ **Sylviane Lejeune** (UGICT CGT)
  - ✓ **Bernard Salandre** (UFICT CGT Environnement)

Intervention de clôture

---

## **Intervention de Christophe Saguez, Secrétaire général de l'UD de la Somme**

---



Présentation de l'activité sur le département marqué par la misère sociale, la désindustrialisation et des services publics affaiblis.

Fermeture de Goodyear et aujourd'hui, départ de Whirpool avec une délocalisation en Pologne.

Une répression féroce avec des licenciements engendrant souffrances et suicides.

5600 syndiqués et des ULS sans permanent.

Notre camarade Christophe se trouve lui-même dans une situation professionnelle difficile car son employeur Procter et Gamble ne veut pas entendre parler de décharge syndicale.

**La bataille des droits syndicaux pour une activité interprofessionnelle reste à gagner !**



---

---

# Rapport d'activité

---

---

Présentation par Angel Escribano et Nadine Mouleyre-Millet

Les interventions ont porté sur :

- L'apprentissage : l'essentiel des apprenti-e-s sur Bercy et les services du Premier ministre ont au moins bac+2 sinon bac+5. Ces agents sont là pour 2 ou 3 ans et sont prêts à accepter beaucoup de choses, ce qui rend parfois difficile les conditions de travail des autres salariés, et ce qui complique notre travail syndical.
- Pour faire face aux besoins, des contractuel-le-s de catégorie A sont majoritairement recruté-e-s. Eux-aussi ont une conception du travail court-termiste.
- L'état dégradé du dialogue social nous fait toujours nous poser la question de siéger dans les instances qui sont le plus souvent des chambres d'enregistrement, d'autant qu'il est difficile de construire un rapport de forces avec l'émiettement des organisations syndicales et leurs antagonismes. Il s'agit donc de se réapproprier les ordres du jour et de privilégier la présence des agents experts comme cela a été fait par les représentant-e-s des agents techniques.
- Mettre en avant les incohérences des politiques menées et argumenter les revendications : la privatisation de SEP2 coûte 47 millions par an, avec cet argent, il aurait été possible d'embaucher !
- Le budget de l'action sociale est en constante régression notamment celui alloué pour les logements sociaux.



**Le rapport a été adopté à une large majorité avec plus de 77%.**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>I. L'ACTION SYNDICALE DANS LE CONTEXTE GENERAL.....</b>   | <b>7</b>  |
| A. AUSTERITE ET ELECTIONS.....   | 7         |
| B. L'AUSTERITE MINISTERIELLE .....   | 9         |
| C. DIFFICULTES INTERNES .....  | 10        |
| <b>II. L'ACTION SYNDICALE ET REVENDICATIVE .....</b>   | <b>10</b> |
| A. LE SYNDICAT ET LES SECTIONS.....  | 11        |
| 1. DGCCRF – administration centrale .....  | 11        |
| a. Thèmes d'intervention .....   | 11        |
| b. Participation aux réunions institutionnelles .....  | 11        |
| c. Vie de la section – convivialité : .....  | 12        |
| 2. UGAP .....  | 12        |
| 3. Services du Premier ministre .....  | 13        |
| a. Quelles avancées ? .....  | 13        |
| b. La CGT des SPM : un syndicat combattant et force de proposition .....                                   | 14        |
| 4. DIRECCTE : une phase de transition .....  | 16        |
| 5. Section des agents à statut "industrie", TSEI et IIM en poste pour la plupart en DREAL et DIRECCTE..... | 16        |
| 6. Ecoles des mines.....   | 17        |
| 7. Institut national de la propriété industrielle (INPI) .....   | 18        |
| 8. Retraités .....   | 20        |
| B. FOCUS SUR LES LUTTES MINISTERIELLES MENEES.....   | 20        |
| 1. La filière sociale .....  | 21        |
| 2. Les gestionnaires ressources informatiques déconcentrées (GRIDs) .....                                  | 22        |
| 3. Egalité Femmes/hommes.....  | 22        |
| 4. Les services techniques.....  | 24        |
| C. BILAN DU TRAVAIL AU SEIN DES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL.....  | 25        |
| 1. Comité technique ministériel (CTM).....   | 25        |
| 2. Comité technique d'administration centrale (CTAC).....  | 25        |
| 3. Comité technique spécial (CTS) des services de l'environnement professionnel (SEP).....                 | 27        |
| 4. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de centrale (CHSCT-C)..                      | 28        |
| a. L'activité .....  | 28        |
| b. La réforme des CHSCT .....  | 29        |
| 5. les CAP / Les CCP .....   | 30        |
| a. CAP / CCP de la filière administrative .....  | 30        |
| b. CAP / CCP des filières techniques .....   | 31        |
| c. CAP des chargés d'études documentaires interministériels (CEDI).....                                    | 32        |
| D. ACTION SOCIALE.....   | 32        |
| 1. Conseil départemental de l'action sociale (CDAS).....   | 32        |
| 2. Association pour le logement des personnels des administrations financières (ALPAF) .....               | 33        |
| 3. Association pour la gestion des restaurants des administrations financières (AGRAF) .....               | 34        |
| 4. Association Education plein air Finances (EPAF).....  | 34        |
| 5. Coopérative .....   | 35        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>III. VIE SYNDICALE .....</b>  | <b>35</b> |
| A. SYNDICALISATION .....   | 36        |
| B. FORMATION SYNDICALE .....   | 37        |
| C. COMMUNICATION .....   | 38        |
| D. LES 70 ANS DU SYNDICAT .....  | 38        |
| E. BILAN INSTANCES DU SYNDICAT .....   | 39        |
| 1. <i>Commission exécutive</i> .....   | 39        |
| 2. <i>Bureau</i> .....   | 40        |
| F. DANS LES STRUCTURES DE LA CGT .....                                       | 40        |
| 1. <i>Fédération des finances</i> .....                                      | 40        |
| 2. <i>Union fédérale des syndicats de l'Etat (UFSE), ex-UGFF</i> .....       | 40        |
| 3. <i>Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT)</i> ..... | 41        |
| 4. <i>Unions locales (UL)</i> .....  | 42        |
| a. <i>UL du 12ème arrondissement</i> .....                                   | 42        |
| b. <i>UL du 7ème arrondissement</i> .....                                    | 42        |
| 5. <i>Union départementale (UD) de Paris</i> .....                           | 42        |
| 6. <i>Confédération</i> .....  | 43        |

## **I. L'ACTION SYNDICALE DANS LE CONTEXTE GENERAL**

La crise de 2008 a rendu les Etats fragiles, en les endettant massivement pour soutenir un secteur bancaire mis à mal par la spéculation et des montages financiers non maîtrisés.

Par ricochet, les politiques proposées au niveau européen et déclinées dans la majorité des Etats membres dressent désormais la bannière de « l'austerité » et celle de l'accélération vers plus d'intégration.

La France n'échappe pas à cette politique.

### **A. AUSTERITE ET ELECTIONS**

Les agents, aux côtés des salarié-e-s du privé, des retraité-e-s et de la jeunesse, ont fait grève contre les lois Macron, Rebsamen, El Khomri et ... XXL Travail. A travers ces réformes destructrices, le gouvernement précédent avait préparé le terrain pour l'explosion généralisée des droits.

Notre nouveau président a annoncé la couleur et ses premières décisions l'ont confirmé : il est bien le président libéral qui entend s'employer à rendre les écarts de richesse insupportables, en somme le président qui veut prendre aux pauvres pour donner aux riches.

Il prétend remettre la France en marche avec dogmatisme, celui-là même dont les recettes inefficaces ont contribué à la chute et à l'échec des gouvernements précédents. En gouvernant par ordonnances, il montre sa volonté de passer en force des « réformes » qui vont à l'encontre des intérêts de la population française.

Malgré une abstention historique de plus de 50 % aux deux tours des élections législatives, les résultats des urnes ont donné une large majorité au parti présidentiel. Le gouvernement pense avoir les cartes en mains pour mettre en oeuvre sa politique de destruction, minutieuse, de décennies de conquêtes sociales. Le MEDEF exulte et le patronat ne cesse de galvaniser l'accélération de cette politique.

Déjà, en 2007, le MEDEF, insistait sur la nécessité de défaire méthodiquement le programme du Conseil national de la Résistance (CNR). Statut de la Fonction publique, régimes spéciaux de retraite, Sécurité sociale, paritarisme, sur tout ce qui avait été mis en place entre 1944 et 1952, le gouvernement entend le remettre en cause par des réformes... avec ou sans l'aval démocratique.

Les ordonnances ont donné le coup d'envoi : primauté aux accords d'entreprise sur les droits collectifs, remise en cause du CDI, plafonnement des indemnités de licenciement, dérogation aux salaires minimums dans les branches.

Parallèlement, le gouvernement vise à mettre fin au principe de solidarité sur lequel est bâtie notre protection sociale, en introduisant un système de retraite unique, par points, et une augmentation progressive du financement par la CSG. L'« augmentation » des salaires sera en réalité liée à la baisse de la part socialisée du salaire, pourtant indispensable au financement de la protection sociale. C'est une attaque majeure contre notre système de santé. En clair, le gouvernement veut en finir avec la solidarité entre travailleurs, l'exception française et son système de retraite par répartition !



Les conséquences, facilement prévisibles, en sont une baisse notable du pouvoir d'achat des retraités et une attaque en règle du droit à la retraite. La mise en place imposée du système de retraite "par points", variante du système de retraite par capitalisation, est prévue dès 2018.

800 000 étudiants vont être frappés de plein fouet par la baisse des aides au logement. Rappelons que 60 % du total de ces allocations est versé à des personnes qui vivent en dessous du seuil de pauvreté.

S'appuyant sur le rapport de la Cour des comptes relatif au déficit des finances publiques, le gouvernement fustige les agents de la Fonction publique, lesquels ne sont pas épargnés non plus par la vindicte médiatique.

Une véritable cabale est ainsi orchestrée contre la Fonction publique d'État et ses agents. Les coups de boutoirs assénés par les gouvernements successifs au service du patronat et du capitalisme atteignent à présent une intensité sans précédent. C'est une offensive globale contre les missions de service public, le statut général des fonctionnaires, les statuts particuliers, les moyens et les effectifs. Nul n'est épargné.

Sous prétexte d'austérité, il s'agit de réaliser des économies en préemptant les moyens alloués aux services publics et à ceux de la population. Le rouleau compresseur est ainsi en marche : gel des pensions et du point d'indice, suppression massive d'emplois, réforme territoriale, mobilité forcée, PPCR, RIFSEEP, rétablissement du jour de carence au 1er janvier 2018 (mesure instaurée par Sarkozy et abrogée ensuite par Hollande au terme d'une bataille revendicative durant laquelle la CGT a joué un rôle moteur).

Tout cela aboutit à la dégradation généralisée des conditions de travail, à la perte de sens de nos missions, soumises à des logiques de chiffres, déconnectées des besoins des usagers et conduit à terme à l'amplification de la souffrance au travail.

Pour ce gouvernement encore, la Fonction publique est une variable d'ajustement budgétaire. C'est faire peu de cas des services qui sont rendus à la population au quotidien.

Largement inspiré des théories néo-libérales des années 80, le Président Macron entend, sous prétexte de respecter la règle des 3 %, réduire fortement la dépense publique tout en continuant d'accorder des cadeaux fiscaux aux plus nantis (réforme de l'ISF) et aux entreprises (Crédit d'impôts compétitivité emploi ou CICE).

La manne que représente l'argent public prélevé, via l'impôt, est détournée de sa fonction première redistributive à l'ensemble de la population, pour être reversée sous forme de cadeaux aux entreprises, sans aucun contrôle ni contrepartie. Ainsi en est-il du CICE (45 milliards d'euros, versés aux entreprises en contrepartie de la « sauvegarde » ou de la « création » de 250 000 emplois en quatre 4 ans). Il a représenté la bagatelle de 27 milliards d'euros en juillet 2016 et rien de moins que 20 milliards pour 2017. Bien qu'il n'ait pas généré les créations d'emplois promises et que la Cour des comptes elle-même ait reconnu qu'il n'avait produit aucun effet de levier sur la croissance, le CICE a vocation à être pérennisé.

Notre pays n'a jamais été aussi riche, mais cette richesse est ô combien mal répartie! La fortune des 500 français les plus riches a été multipliée par sept en vingt ans. La France est championne d'Europe 2016 du versement de dividendes aux actionnaires avec 56 milliards

distribués. Le Produit intérieur brut (la richesse produite par les travailleurs en un an) atteint les 2 200 milliards d'euros ; il était de 1 300 milliards en 1997.

## **B. L'AUSTERITE MINISTERIELLE**

L'officialisation du nouveau gouvernement s'est accompagnée de la disparition d'un ministre de la Fonction publique de plein exercice. Le ministère de l'action et des comptes publics, confié à M. Gérard Darmanin, regroupe le Budget, la Sécurité sociale, la Fonction publique et la réforme de l'Etat. Le geste est loin d'être anodin : en dénommant ainsi ce nouveau ministère, Emmanuel Macron et Edouard Philippe confirment, s'il en était besoin, leur conception avant tout libérale des services publics.

Car en effaçant la Fonction publique pour la rattacher à un département ministériel qui en fera avant tout une variable budgétaire, en y nommant une personnalité fortement ancrée à droite, ils indiquent clairement leur volonté d'amplifier les politiques d'austérité nocives dont même le Président de la BCE, Mario Draghi, commence à mettre la légitimité en doute.

Bercy semble être le réservoir des suppressions d'emplois de la Fonction publique d'Etat : depuis quinze ans plus de 30.000 emplois ont été supprimés !

Suppressions d'emplois, elles-mêmes accompagnées de réorganisations, de restructurations et dont les conséquences sur les services publics et les agents sont dramatiques.

L'annonce, cet été, d'une réduction de 268 M€ de crédits dans nos ministères est extrêmement préoccupante, au vu de l'état des services aujourd'hui.

Les agents de nos ministères, plus que jamais, nous alertent sur leurs conditions de travail : pression des horaires et de la charge de travail, mais aussi management parfois déficient, dysfonctionnement des collectifs de travail, qui génèrent de plus en plus de risques psychosociaux, et notamment la souffrance au travail.

Nous avons dénoncé la mise en place du PPCR dès l'automne 2015, l'abandon des réductions d'ancienneté, sans oublier l'étalement sur quatre ans de la mise en oeuvre de l'ensemble des revalorisations indiciaires, dont on mesure l'indigence par rapport à la perte de pouvoir d'achat depuis le gel du point d'indice en 2010.

Nous avons dénoncé le fait que le gouvernement prenait des engagements dont il savait qu'ils incomberaient à ses successeurs. Le prétexte de la situation financière dégradée pourrait remettre en question le calendrier.

Autre volet de mécontentement, la stagnation des promotions et le blocage des débouchés, sources de profondes frustrations. Les taux de promotion, fortement réduits en 2012 restent depuis à un niveau extrêmement bas :

- pour la catégorie B : les promotions ont baissé d'un quart,
- pour la catégorie C : les promotions baissent encore plus vite (-77 %) que l'effectif (-69 %),
- pour la catégorie A : taux de promotion de 7 % qui laisse la grande majorité des agents sur la touche.

Le ministre précédent n'entendait pas apporter d'amélioration avant 2018 et les espérances dans ce domaine auront encore plus de mal à se concrétiser avec le ministre actuel.

## **C. DIFFICULTES INTERNES**

Notre dernier rapport d'activité mettait déjà en avant le fait que le syndicat connaissait des difficultés de travail et pointait l'instabilité de la direction syndicale, les départs nombreux de militants expérimentés et l'insuffisance du vivier de camarades ayant une pratique militante.

Nous estimions alors que la charge de travail très importante qui en résultait était génératrice pour les camarades de la permanence de tensions, d'incompréhension, de fatigue et parfois de conflits. Cette situation risquait de perdurer si le syndicat n'apportait pas de réponse.

Nous avons pu malheureusement apprécier la justesse de cette appréciation. Malgré la confiance qui lui a été renouvelée à l'unanimité lors du congrès d'octobre 2015, la direction du syndicat s'est retrouvée très rapidement en difficulté.

Le 6 novembre 2015, la CE avait décidé de s'appuyer sur une médiation externe CGT. Cette médiation s'est déroulée de novembre 2015 à mars 2016. Elle a permis de poser des constats.

Le 6 avril 2016 la secrétaire générale a estimé devoir exercer un droit de retrait.

Le 14 avril, la CE a pris acte du rapport du médiateur externe, elle a renouvelé sa confiance à la secrétaire générale et lui a donné champ libre pour réorganiser la permanence. Mais celle-ci a été conduite à remettre son mandat à disposition des syndiqués le 12 mai 2016.

Un co-secrétariat, composé des deux secrétaires généraux adjoints, a permis d'assurer une transition de la direction syndicale.

La CE du 23 juin 2016 a validé ce co-secrétariat général, a voté l'organisation d'un congrès avant la fin 2017 et la tenue d'un stage de la direction syndicale organisé par la fédération.

Ce stage nous a permis collectivement de repartir sur la base d'une responsabilité partagée et a mis l'accent sur la construction revendicative nécessaire à notre action syndicale. Il a également permis de travailler sur les problèmes rencontrés par la CE. De nombreuses pistes de travail ont été formulées.

Par la suite, un groupe de travail a fait émerger des propositions concrètes sur cinq thèmes: attractivité, communication, expertise, CE, organisation. Certaines d'entre elles ont été retenues et mises en application.

## **II. L'ACTION SYNDICALE ET REVENDICATIVE**

Développer notre action dans les services, au plus près des agents, était une priorité du congrès de 2015. Elle correspond en outre à une réelle attente des agents dont la détérioration des conditions de travail est en constante progression.

C'est dans ce sens qu'ont œuvré les camarades des sections ou des établissements, sur une période inter-congrès de deux ans, le congrès ayant été avancé d'un an afin de se ménager de la disponibilité pour les élections professionnelles de 2018.

## **A. LE SYNDICAT ET LES SECTIONS**

### **1. DGCCRF – ADMINISTRATION CENTRALE**

#### **a. THEMES D'INTERVENTION**

La section a lutté dès 2015 pour que la création du centre de service des ressources humaines (CSRH) de la DGCCRF se fasse sans dégradation des conditions de travail des agents concernés, dans un contexte où le travail était déjà à flux tendu. Le changement d'organisation a revêtu, pour certains agents, la forme d'un ultimatum sans contrepartie, les opportunités de reconversion au sein de la RH restant très limitées et ayant tout de suite été comblées.

Pour tous, la création du CSRH a représenté une intensification de la charge de travail.

L'administration ne s'est pas montrée en mesure d'honorer les vagues promesses faites, tant sur le plan promotionnel qu'indemnitaire, en contrepartie des efforts d'adaptation et de formation consentis par les agents, représentés majoritairement par des femmes.

La section a été à l'initiative de la publication d'un tract intersyndical (sauf l'UNSA) diffusé dans les boîtes mail des agents de la France entière, la veille de la réunion du premier groupe de travail de l'administration sur la création du CSRH.

Par ailleurs, nous avons aidé des agents du CSRH à monter des recours, avec succès dans un cas précis. Notre investissement immédiat et actif auprès des agents pressentis pour faire partie du CSRH nous a valu de remporter deux adhésions à la CGT fin 2016.

En outre, la section a relayé, au sein des instances institutionnelles auxquelles elle a participé (voir ci-dessous), les revendications et propositions portées par le syndicat CGT-CCRF quant à l'avenir de la DGCCRF, telle que formalisée par la délégation CGT reçue en audience ministérielle le 25 juillet 2017.

La section a participé localement à la préparation et la réalisation d'un certain nombre de groupes de travail spécifiques à la vie de la DGCCRF, mais a également apporté sa contribution au travail de la CGT Centrale, notamment dans le travail de lecture et de réalisation des documents concernant la Convention triennale entre le MEF et le FIPHFP (mai 2017). La section a maintenu l'interface avec le Service commun des laboratoires (SCL) en participant aux réunions de la commission labo CGT organisées par le SNACCRF-CGT.

Elle s'est notamment engagée, à la demande de la Fédération des finances CGT et du syndicat CGT-CCRF, dans la défense d'une contrôleuse en stage à l'école nationale CCRF, victime de discrimination en raison de son handicap.

#### **b. PARTICIPATION AUX REUNIONS INSTITUTIONNELLES**

- comités techniques des services centraux (biannuels) ;
- groupes de travail sur la mise en place du CSRH à la DGCCRF (juin et décembre 2015) ;
- groupes de travail DUERP-PAP ;
- groupes de travail sur le service national d'enquête (décembre 2016), sur l'intégration des agents en situation de handicap, sur le centre national d'appel ;
- participation occasionnelle au CHSCT de centrale lorsque le traitement de l'ordre du jour implique la DGCCRF (notamment juin 2017), participation à la préparation du conseil d'administration de l'école nationale de la CCRF (mai 2017).

### **C. VIE DE LA SECTION – CONVIVIALITE :**

Galettes des rois en janvier 2016 et 2017. Café syndical/repas au local syndical à Chevaleret en mai 2017.

Sur la période, la section fait le constat d'un manque criant de militants : nous ne sommes que deux en centrale CCRF pour les initiatives locales. Si une vingtaine d'adhérents et de sympathisants sont prêts à venir aux rencontres conviviales, ils ne franchissent pas le pas du militantisme. Un adhérent milite au niveau du SNACCRF-CGT.

La segmentation des statuts des adhérents (centraux, CCRF, SCL, ...) ne permet pas toujours de tendre vers un engagement collégial sur la dégradation des conditions de travail des individus puisque la centrale est composée de plusieurs entités (DGCCRF, DAJ, services transférés de Bercy...). La réaction naturelle du repli sur soi face aux changements structurels et fonctionnels des services, est aussi la cause de ce manque d'engagement personnel en temps et en investissement collaboratif pour maintenir les acquis sociaux et tenter de poursuivre le maintien de l'intérêt général des citoyens que nous sommes tous.

La numérisation massive de l'information syndicale semble pour partie responsable d'un affaiblissement constant des contacts entre les militants et les adhérents. La pression accrue au travail et le manque d'espace de convivialité ne permettent plus les échanges informels y compris entre agents d'un même bureau. Le télétravail et les formes de rupture de lien entre le collectif travail sont aussi vecteurs d'amointrissement des relations humaines.

## **2. UGAP**

La période a été très difficile compte tenu d'un dialogue social extrêmement tendu et volontairement entretenu dégradé par la Direction finissante de l'UGAP.

L'année 2017 est marquée par la réorganisation de l'établissement.

Actuellement à l'UGAP règne un climat d'inquiétude auprès de salariés.

La CGT a systématiquement été présente à toutes les instances (Délégués du personnel, Comité d'Entreprise, CHSCT, Conseil d'Administration et très nombreuses réunions de « négociation »).

Pour l'élection des membres du Comité d'entreprise de 2014, la section a seulement maintenu sa présence (un titulaire et un suppléant) bien qu'ayant obtenu plus de voix qu'à l'élection précédente. Dans le même temps, la CGT a confirmé sa représentativité passant de 14,8% à 18,6%. Elle reste la 4<sup>ème</sup> organisation syndicale devant la CFDT.

L'élection des DP de 2014 a permis d'avoir des élu-e-s sur la quasi-totalité des sites de l'UGAP offrant ainsi un maillage national utile mais à structurer. Un séminaire syndical de tous les élu-e-s a été programmé mais n'a pu avoir lieu.

Le renouvellement des élu-e-s au CHSCT a permis de « doubler » le nombre de nos élus, dépassant notre espoir.

La section a poursuivi la syndicalisation développant le nombre d'adhérents (près d'une quarantaine), de nouveaux venant compenser les départs.

La section organise, de temps en temps, un café syndical apprécié des adhérents et des sympathisants.

**Trait d'Union** est la publication de communication de la section, sa fréquence dépend de l'actualité sociale interne ou extérieure. Toutefois, l'éparpillement géographique des sites (un siège parisien regroupant la moitié des collègues et de nombreux sites régionaux), l'évolution « sociologique » des effectifs (rajeunissement et statut cadre majoritaire notamment) doivent nous interpeller pour l'organisation de nos actions syndicales futures. Il y a un vrai challenge qui apparaît vital pour les années avenir.

Après les bons résultats des élections professionnelles qui ont renforcé sensiblement sa représentativité, la CGT UGAP se donne pour objectif de structurer cette nouvelle force par un meilleur maillage national.

La CGT UGAP doit aussi s'attacher à assurer la relève de la direction syndicale dès 2018.

### 3. SERVICES DU PREMIER MINISTRE

#### a. QUELLES AVANCES ?

Aux termes du document d'orientation du précédent congrès, la CGT des personnels relevant des services du Premier ministre (CGT des SPM) avait ambitionné :

- ✓ de gagner en visibilité dans les services en améliorant sa communication,
- ✓ d'œuvrer pour augmenter le nombre de ses syndiqués
- ✓ de développer ses relations avec l'interprofessionnel.

La mise en œuvre de ces résolutions a parfois été rendue difficile au regard du manque de disponibilité des représentants aux emplois du temps surchargés (activité au sein des services, participation aux instances et autres réunions, installation du Défenseur des droits à Ségur...), des difficultés techniques liées à des mailing-listes non mises à jour et très mouvantes, de la diversité et de l'étendue du périmètre (près d'une vingtaine de sites dispersés dans et hors Paris, 1er, 7ème, 15ème arrondissements, Seine-Saint-Denis).

Le syndicat a malgré tout réussi à améliorer sa communication envers ses adhérents avec une augmentation, cependant encore trop modeste, du nombre de comptes rendus d'instance diffusés, un transfert quasi-systématique des informations provenant des structures CGT, tant Fonction publique qu'interprofessionnelles (UFSE, UL, UD, autres CGT publiques...).

La communication auprès des agents s'est également développée via la diffusion de tracts (notamment au CGET), la réalisation d'un numéro de "Brèves syndicales" ministérielles distribué fin 2016. L'organisation de HMI ouvertes aux agents de la DSAF, de la CIVS, du CGET ont permis d'échanger avec ces derniers et d'entendre leurs préoccupations.

Cependant, de nombreux points de notre vie syndicale restent à améliorer. Faut de temps et de disponibilités de nos adhérents/militants/représentants, il n'a pas été possible de mettre à jour la page intranet dédiée au syndicat sur *Matignon infos service*, d'assurer régulièrement la distribution d'informations syndicales sur site ou encore et surtout de systématiser les visites dans les services. L'accompagnement des agents dans les services, aux prises à des difficultés toujours plus nombreuses, la participation aux instances représentatives ou autres groupes de travail et le temps consacré à leurs préparations sont menées de front. L'activité institutionnelle au sein des différentes



entités (CGET, DILA), déjà dense, ne permet pas aux représentants de s'engager plus avant dans l'activité institutionnelle ministérielle. Même si notre syndicat a assuré les mandats qui lui ont été confiés, il lui a parfois été compliqué d'être présent à toutes les réunions thématiques programmées, cet exercice ne reposant que sur quatre voire cinq militants tant au niveau local qu'au niveau ministériel. Cette situation a pour effet néfaste de conduire les représentants au professionnalisme syndical au dépend d'un militantisme conforme aux principes de la CGT.

Malgré ces difficultés, les améliorations mises en œuvre ont permis de gagner en visibilité, car nous notons depuis quelques mois une augmentation significative du nombre de nos adhérents (douze entre avril et septembre 2017).

En premier lieu, saluons la création d'une section au sein de l'Observatoire français des drogues et toxicomanie (OFDT) situé à Saint-Denis. En second lieu, il est intéressant de constater la recrudescence d'adhésions à la fois spontanées, en réaction au contexte politique et économique de ces derniers mois, mais aussi idéologiques au regard des luttes menées par la CGT sur le plan national, notamment en 2016.

Ainsi, afin de continuer à améliorer notre action, il est apparu utile, tout du moins jusqu'aux élections professionnelles dont les résultats détermineront le temps syndical qui nous est alloué, de se doter d'un membre permanent afin de multiplier les rencontres avec les agents, de poursuivre l'amélioration de notre vie syndicale et l'augmentation de la syndicalisation, de mieux connaître nos adhérents et de mieux les accompagner dans leurs actions.

Les difficultés de fonctionnement rencontrées pendant ce mandat n'ont toutefois pas usé notre détermination et nos actions.

## **b. LA CGT DES SPM : UN SYNDICAT COMBATTANT ET FORCE DE PROPOSITION**

Tout au long de ce mandat, à l'occasion des réunions des instances représentatives<sup>1</sup>, la CGT des SPM et les sections la composant ont su faire preuve de combativité face aux programmes de travail des services centraux dont les mises en œuvre se préoccupent peu du bien être des agents, de leurs évolutions de carrière et de la qualité du service public rendu.

En liminaire, il peut être noté que dans toutes les structures, la CGT a dénoncé une dégradation du "dialogue social" tant sur le fond que sur la forme (réorganisation à marche forcée sans réelle concertation, absence de transmission des documents avant les instances ou les réunions, non prise en considération des propositions de la CGT, non-respect des représentants présents...). En réaction, notre syndicat a été amené à boycotter des instances non prévues à l'agenda social.

Nous ne citerons que quelques exemples de luttes qui, bien qu'elles n'aient parfois pas permis de victoire à proprement parler, ont influé sur les décisions prises.

Au niveau ministériel, fin 2015, s'agissant de la réforme territoriale et de la mise en œuvre de la nouvelle carte régionale, la CGT a été le seul syndicat des services du Premier ministre à alerter l'administration de la situation de mal être des agents. Cette réforme étant menée dans l'opacité, nous avons obtenu de l'administration une communication régulière sur l'état d'avancement de cette réforme, obligeant ainsi le ministère à plus de célérité dans l'accompagnement des agents contraints à une mobilité, notamment géographique.

---

<sup>1</sup> Pour rappel, la CGT des SPM est représentée au CTM, dans 2 des 5 CTS (CGET, DILA), au CT du Défenseur des droits, aux CAP des A et des C, aux CCP des services centraux, de la DILA, du CGET, du DDD.

En 2016, lors de la mise en œuvre du RIFSEEP, les interventions de la CGT ont permis d'effacer du projet de mise en œuvre des iniquités flagrantes, notamment des conditions différenciées, sans raison spécifique, du versement du gain indemnitaire lors d'une promotion de grade.

En 2017, lors de la mise en place du télétravail, la CGT a réussi à limiter les velléités de contrôle de l'administration rappelant qu'un des fondements de cette modalité était la confiance mutuelle devant exister entre l'administration et l'agent qui émettait le souhait d'adopter cette organisation de travail. Elle n'a toutefois pas réussi à imposer aux services la prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, comme la connexion internet au prorata des heures travaillées notamment.

Toujours en 2017, lors de l'examen du projet de règlement intérieur du bâtiment Segur-Fontenoy, l'intervention de la CGT a conduit l'administration à revoir sa copie (périmètre d'application qui pour une raison obscure semblait exclure les cabinets ministériels, prévention des risques, information systématique du CHST lors de dysfonctionnements et/ou de signalements relatifs à la sécurité des personnes et des biens...). Au préalable, la CGT a porté sa vigilance sur les nouvelles organisations des services et l'accompagnement des agents dans le cadre de la mutualisation des fonctions supports. Cette vigilance sera également de mise lors de la mutualisation des fonctions informatiques et RH prévues à partir de 2018.

2017 a également été l'année durant laquelle les interventions de la CGT en CHSCT ministériel<sup>2</sup> ont porté leur fruit. Même si un important travail reste à faire, cette instance joue enfin son rôle. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le programme annuel des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAP) imposés par le code du travail aux administrations existent enfin dans les services, même s'ils ne sont toujours pas consultables par les agents, comme le prévoit la réglementation.

De plus, pour la première fois, le CHSCT ministériel a agi sans division syndicale, contre toute attente de l'administration, pour dénoncer et améliorer les conditions de travail et de santé des agents du SGMAP. L'enquête administrative diligentée à la demande du CHSCT a confirmé les conclusions portées sur la situation extrêmement tendue des services de cette entité et de la mise en danger de ses agents par une direction n'ayant jamais souhaité prendre la mesure de la situation. Nous suivrons attentivement la mise en œuvre des engagements pris par l'administration.

Au sein des entités, la CGT-CGET s'est fermement opposée au projet de réorganisation des services et à celui de la régionalisation des moyens dédiés à la politique de la ville qui organise de manière partielle l'intervention de l'État dans les territoires et creuse les inégalités. Elle a obtenu que ces sujets soient systématiquement portés à l'ordre du jour de leur CTS et de leur CHSCT.

A la DILA, les combats continuent dans la même logique que les années précédentes : lutter contre les réorganisations et les fins d'activité « sauvages » sans consultation des instances. La CGT n'a cessé de dénoncer le manque d'anticipation et de réflexion de la chaîne décisionnelle quant à l'application de leurs décisions sur le plan opérationnel. La CGT a réclamé une véritable conduite du changement afin de prévenir les risques liés aux transformations des activités. La CGT est intervenue dans de nombreux secteurs pour faire appliquer cette obligation d'accompagnement des agents (Agence comptable, mission 3939,

---

<sup>2</sup> Un siège aux dernières élections professionnelles.

pôle internet...) Elle est également intervenue pour faire corriger l'iniquité subie dans de nombreuses situations.

Le fonctionnement de la CGT DILA s'est complexifiée en raison des sujets nombreux, des statuts différents, des inégalités persistantes, des intérêts divergents avec la CGT privé, des tentatives de déstabilisation de la part de la CFDT et de certains membres de la direction et, la section étant majoritairement féminine, des discriminations, dont la misogynie, à laquelle les représentantes sont confrontées quotidiennement, mises en place tant par des membres de l'administration que par des représentants syndicaux.

A l'OFDT la CGT, aidée de l'UFSE-CGT, a bloqué le projet de renouvellement de la convention constitutive et de «l'accord d'établissement» qui déterminent notamment la durée de vie de l'établissement et les règles d'emploi du personnel. La représentation du personnel au CT de ce groupement d'intérêt public OFDT n'étant pas légalement organisée, la CGT a obtenu que des élections professionnelles conformes à la loi soient organisées au dernier trimestre 2017. Saluons cette victoire lors de la première action de la section.

Enfin, la CGT peut se féliciter d'avoir permis, au cours de ces trois années le renforcement de services de conseil en mobilité et de médecine de prévention qui se trouvaient en extrême tension du fait de leurs sous-effectifs.

#### **4. DIRECCTE : UNE PHASE DE TRANSITION**

Les poches de résistance des ex-DRIRE mentionnées en 2015 sont toujours actives au sein des DIRECCTE mais dans la configuration issue de la loi dite NOTRe, qui a fortement impacté ce réseau et d'une manière plus générale tous les services déconcentrés.

La mise en place de la nouvelle carte des treize régions et la nouvelle organisation de l'Etat territorial, dont la mise en œuvre est programmée jusqu'en 2018, ont effectivement déstabilisé les organisations en place mais aussi les fragiles ébauches de travail syndical conduites à l'échelle des territoires.

Les actions sectorielles (ou métiers), appelées à se renforcer par le déploiement d'actions territoriales en lien avec les comités régionaux CGT et les camarades des autres directions impactées par les réformes, ne se sont pas encore concrétisées.

Depuis la création des DIRECCTE, ce réseau à double tutelle (TRAVAIL/BERCY) a perdu près de 20 % de ses effectifs. Les transferts successifs de missions vers les collectivités ou les opérateurs ne devraient pas infléchir cette tendance.

Cette situation se répercute logiquement sur l'action des militants sur le terrain qui éprouvent de plus en plus de difficultés et ne peuvent que constater la fragilité croissante de l'action syndicale portée par un nombre toujours plus restreint de camarades.

Au niveau de la direction du syndicat, les DIRECCTE ont cependant toujours été présentes, tant au niveau de la CE que du bureau, avec la volonté de faire avancer l'action syndicale en dépit des turbulences internes.

#### **5. SECTION DES AGENTS A STATUT "INDUSTRIE", TSEI ET IIM EN POSTE POUR LA PLUPART EN DREAL ET DIRECCTE**

La section "industrie" poursuit son principal engagement pris lors des dernières élections concernant la diffusion des informations relatives aux techniciens supérieurs économie et

industrie (TSEI), agents adhérents ou non, et le travail de terrain. Au rythme moyen d'un mail d'information tous les deux mois, l'ensemble des TSEI reçoivent ainsi les comptes rendus des CAP, courriers échangés avec l'administration, annonces d'examen pro... L'action de la section s'est notamment concentrée sur :

- la défense des dossiers d'agents en attente de promotions par liste d'aptitude lors des CAP ;
- la diffusion, pour la deuxième année consécutive, d'un recueil rappelant les statuts, les règles de gestion, l'actualité syndicale, à l'attention des nouveaux TSEI rentrant en formation.

En début d'année 2017, la section a également contacté un grand nombre d'agents mis à disposition auprès d'autres employeurs depuis l'externalisation de l'activité de contrôles des poids-lourds en 2005, pour s'enquérir de leur situation plus de 12 ans après leur départ.

A noter que, depuis 2016, la section profite de l'application du RIFSEEP et du PPCR aux corps techniques pour diffuser les comptes rendus des échanges avec l'administration aux ingénieurs industrie et mines (IIM), d'abord pour les agents dans le sud de la France en 2016 et maintenant sur la France.

Signalons également le publipostage réalisé en février 2017 par la section annonçant à 1 600 IIM la diffusion prochaine des comptes rendus de ces réunions.

## **6. ECOLES DES MINES**

En 2012, les écoles des Mines ont été associées aux écoles TELECOM pour former l'Institut Mines Telecom. En 2017, elles ont perdu leur statut d'établissement public administratif (EPA) pour devenir établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCT) ... sans considération des agents.

Les représentants CGT sont intervenus à de nombreuses reprises pour interpellier la direction de l'Institut Mines-Télécom (IMT) et ses méthodes style « rouleau compresseur ».

Dès 2012, le statut Mines Telecom est venu encore alourdir dans nos écoles les disparités déjà bien présentes entre fonctionnaires d'Etat de divers ministères, contractuels EPA 2000, statut privé (Armines)... La CGT a dénoncé cette nouvelle différence de traitement pour un travail identique et dénoncé l'opacité du nouveau statut.

Concernant l'intégration des écoles des Mines dans l'IMT, nous nous y sommes opposés. Nous souhaitons nous caler sur le sort de Mines Paris Tech, notre « maison mère ». En effet, quelle est la logique d'intégrer les écoles des Mines si la principale, la plus reconnue, n'y est pas ? Le seul élément de réponse semble être de briser ce qui faisait jadis la force du Groupe des écoles des mines (GEM) une appartenance commune, une orientation commune donc une force commune ! Il y a désormais le système Mines avec Mines Paris Tech et les diverses écoles de l'IMT. Perte de visibilité notamment à l'international, d'appartenance, d'histoire... gouvernance plus simple...

Mais être intégré n'est pas suffisant, il faut aussi fusionner ! Ainsi, Mines Douai-Telecom Lille et Mines Nantes-Telecom Bretagne ont obligation de fusionner ! Et parfois sans consultation du personnel ! Cette situation ubuesque est source d'inquiétude pour le personnel des « petites mines » et de démotivation pour les établissements subissant cette fusion. Les représentants CGT interviennent régulièrement sur ce sujet. Le Conseil d'administration de l'IMT, avec 17 membres nommés par le ministère sur 25, ne permet pas de s'opposer à cette

casse ! La CGT est donc localement « vigilante et mobilisatrice » dans ce qui reste des établissements du GEM !

Les objectifs des écoles des Mines ont été revus à la hausse. Augmentation du nombre d'étudiants, des obligations contractuelles, de la présence à l'international... objectifs ambitieux certes, mais irréalisables sans moyens humains supplémentaires. Et que dire des changements informatiques à l'instar de SIREPA, application datant d'une autre époque...

De nombreux agents croulent sous le poids de leurs activités professionnelles de plus en plus lourdes, de plus en plus disparates... Dans les écoles des mines, la CGT dénonce dans diverses instances ces sources de risques psychosociaux (RPS). Les conditions de travail sont de plus en plus difficiles, la notion de service public est mise à mal.

En face, des directions sont marquées d'un autisme croissant face à ce que nous faisons remonter. En revanche, elles se montrent de plus en plus réceptives à ce qui descend du sommet de la pyramide. Le dialogue social se tend lorsqu'il existe encore ...

Le seul point positif est le rapprochement des sections syndicales CGT, la nôtre et celle des Telecom. Autre culture, autre fonctionnement, autre histoire... ce rapprochement nous permet d'être présents à la fois dans les écoles Mines et les écoles Telecom.

La CGT siège ainsi au comité technique de l'IMT, avec des personnels issus des deux écoles. Au niveau ministériel, des revendications statutaires comme celle des techniciens de laboratoire des écoles des Mines continuent d'être menées avec espoir d'une réparation d'un préjudice qui n'a que trop duré !

Aujourd'hui, la CGT dans les écoles des Mines exerce donc son activité syndicale dans des conditions de plus en plus difficiles. Le dialogue social est localement un exercice en voie de disparition et les décisions sont prises pour beaucoup par nos dirigeants parisiens. L'IMT est loin de répondre à tous les espoirs dont il était le porteur !.

La CGT le rappelle régulièrement !

## **7. INSTITUT NATIONAL DE LA PROPRIETE INDUSTRIELLE (INPI)**

La réorganisation des directions de notre établissement en 2015 et 2016 et ses conséquences sur les effectifs et le fonctionnement des services, le chantier de la dématérialisation de nos procédures avec son impact sur l'organisation du travail et, enfin, le maintien partiel de nos emplois dans le statut dérogatoire suite à la parution du décret-liste n°2017-436 du 29 mars 2017, ont constitué l'essentiel de notre activité au cours de cette dernière période.

Le traitement unilatéral par l'administration de ces dossiers, sans la moindre concertation, ni avec les agents ni avec les organisations syndicales, a généré un conflit social majeur au sein de l'institut, avec des moments de forte mobilisation du personnel.

Notre section syndicale, en lien avec les autres organisations syndicales présentes à l'institut, s'est entièrement mobilisée afin de dénoncer l'hégémonie de l'administration et expliquer aux agents les enjeux et conséquences de ces réformes régressives.

Nous avons mené plusieurs actions (assemblées générales, signature de pétitions, saisine des tutelles de Bercy, boycott des instances et en particulier du Comité technique

d'établissement public) pour dénoncer et combattre :

- la réduction des effectifs et les dysfonctionnements de service induits par la nouvelle organisation des directions ;
- la remise en cause de notre mission de service public et de l'égalité territoriale suite à la décision d'arrêter les dépôts papiers en région et la fermeture de l'accueil du public ;
- la réorientation des métiers d'accueil et d'accompagnement des usagers au profit de métiers de VRP des entreprises.

Notre section a également mené avec force la bataille pour sortir l'ensemble de nos emplois du statut dérogatoire et donner la possibilité aux agents de bénéficier d'un dispositif de titularisation pour ceux qui le souhaitent, conformément à l'article 43 de la loi n° 2016-483 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

A cet effet, un amendement a été déposé par notre syndicat lors de la séance du CSFPE du 1er mars 2017. Nous demandons une sortie totale de dérogation et refusons la partition de nos emplois tels que décrits dans le projet de décret-liste présenté aux organisations syndicales. En effet, les intitulés décrivant les emplois dérogatoires à l'emploi permanent à l'INPI sont contraires à la loi. Face au refus de la DGAFP de reconsidérer sa position, le syndicat CGT centrale finances a donc décidé d'attaquer le décret devant le Conseil d'Etat.

Parallèlement à notre investissement sur ces trois dossiers, notre section a participé activement aux travaux des différentes instances :

#### Le CHSCT

- mise en place du document unique ;
- création d'un groupe de travail sur les RPS et formation de l'ensemble des acteurs de prévention sur ce risque ;
- mise en place d'une enquête sur les RPS par un prestataire extérieur, avec un focus particulier sur les services les plus exposés à ce risque, du fait d'un management défaillant ou d'une organisation de travail complètement inadaptée ; malgré ces enquêtes et les différentes alertes, nous faisons face à une administration qui se contente de remplir ses obligations administratives, oeuvrant pour assurer les actions curatives certes mais sans jamais s'impliquer dans la prévention primaire ;
- visite de la délégation CHSCT sur les différents sites afin de s'informer des conditions de travail des agents, en situation réelle, et d'échanger avec eux sur les solutions à mettre en œuvre pour améliorer leur situation.

Le CHSCT a consacré la moitié de ses séances au déménagement de notre siège de Paris vers Courbevoie en octobre 2012.

Ce déménagement s'est déroulé dans des conditions très difficiles. Notre installation pose beaucoup de problèmes dans un bâtiment dont les conditions d'ambiance physique laissent à désirer (ambiance thermique, ambiance lumineuse, espace de travail, difficultés de travailler dans des bureaux partagés). Cette situation génère beaucoup de stress et les syndicats sont très fortement sollicités.

#### L'action sociale

Notre section syndicale a œuvré et participé à la réalisation de quelques avancées en matière d'action sociale, comme la signature d'une convention entre l'INPI et l'ALPAF, qui a

permis le déblocage de quelques situations difficiles et l'amélioration du système de demande de logements sociaux.

Avec un budget de 250 000 €, ce sont dix logements attribués la première année. Notre syndicat se bat pour que cette contribution augmente d'une année sur l'autre. Les agents de l'INPI ont aussi accès aux diverses aides (prêt accession, prêt première installation, prêt travaux...)

L'INPI a signé également une convention avec l'EPAF concernant les séjours pour les enfants et les familles.

Sous l'impulsion des organisations syndicales, une complémentaire santé financée, en partie par l'employeur, a été mise en place en 2015.

De la même manière, notre section syndicale a participé et validé l'accord portant sur le télétravail. Après une phase d'expérimentation concernant une cinquantaine d'agents à raison de deux jours par semaine, nous sommes passés aujourd'hui à la généralisation de ce mode d'organisation. Plus de la moitié des salariés bénéficie de cette possibilité. Malgré le succès du dispositif notre section reste vigilante quant aux conditions de travail et aux risques d'isolement des salariés.

Enfin, notre section syndicale accuse un déficit important en matière de communication. Faute de temps, de disponibilité et parfois de technique, il n'a pas été possible, et ce malgré la volonté des camarades, de réaliser un site internet, de diffuser systématiquement les comptes rendus des réunions (instances et groupes de travail), d'assurer des HMI sur les différents sites et de vulgariser les actions et le rôle que jouent nos élus dans les instances. Cette bataille de la communication, nous devons la mener et la gagner pour être davantage visibles et peser dans le champ syndical.

A côté de ces difficultés, et pour finir sur une note d'espoir, il est important de signaler l'augmentation des adhésions au sein de notre structure et surtout la victoire en 2016 à l'élection au conseil d'administration de l'institut.

## **8. RETRAITES**

La section des retraités a continué à se réunir en essayant de respecter le rythme d'une réunion par mois autour d'un noyau de quatre camarades, susceptible de monter, selon les occasions et l'actualité, jusqu'à une bonne dizaine de participants. Des contacts sont pris avec l'ensemble des syndiqués retraités préalablement à la tenue de chacune des réunions.

La section a participé aux actions revendicatives initiées par les organisations de retraités, avec notamment la présence en mars 2017 de nos dix camarades. Les retraités ont fait bloc et se sont joints aux actifs lors des manifestations contre la loi El Khomri.

L'orientation fixée par le dernier congrès a été respectée avec la participation de trois délégués à la conférence de La Rochelle en novembre-décembre 2016 et l'élection d'une camarade à la commission exécutive de l'Union fédérale des retraités finances. Les liens avec les organisations de la CGT ont été resserrés de ce fait.

## **B. FOCUS SUR LES LUTTES MINISTERIELLES MENEES**

Les chiffres du bilan social de l'administration centrale pour l'année 2015 attestent d'un travail de sape continu des garanties du Statut de la Fonction publique.

On constate :

- Le recul des catégories B et surtout C, et la progression parallèle des cadres, conduisant à une administration d'Etat-major :
    - 51,8 % d'agents de catégorie A et A+ (contre 50% en 2013)
    - 31,7 % de catégorie B (contre 32% en 2013)
    - 16,5 % de catégorie C (contre 19% en 2013)
  - un vieillissement de la population des fonctionnaires lié à la faiblesse du recrutement :
    - 50,3 ans : âge médian des fonctionnaires
  - contractuels :
    - 14,9 % de l'effectif total de centrale
    - 82,5 % d'équivalents A et A+
    - 40,7 ans : âge médian
- Le recours toujours croissant à des contractuels exerçant des fonctions pérennes permet de disposer d'un réservoir de main d'œuvre immédiatement opérationnel, flexible et se soumettant sans retenue à de fortes amplitudes horaires.
- un droit à la formation qui n'est pas pleinement exercé :  
1,88 : nombre de jours moyen de formation par agent (chiffre 2014, dernier connu).

## **1. LA FILIERE SOCIALE**

Depuis une vingtaine d'année, les acteurs de la filière sociale se battent :

- les assistants de service social (ASS) demandent la reconnaissance de leurs compétences, de leur activité professionnelle et de leur diplôme d'Etat de niveau BAC+3 (DEASS) ; ils sont actuellement catégorie B avec des primes de catégorie C ;
- les conseillers techniques de service social (CTSS) revendiquent une vraie revalorisation de leur statut, actuellement en petit A (avec des primes de B).

Cette action est portée par les professionnels de nombreux ministères.

Dans les ministères économiques et financiers, cela fait plusieurs années que les assistants de service social et les conseillers de service social sont mobilisés : interpellations des ministres, du secrétaire général et de la DRH, pétitions interministérielle et ministérielle, saisine de la cellule diversité pour traitement discriminatoire du fait que la profession est à très grande majorité féminine, interventions dans les instances de concertation, suspension complète ou temporaire d'une partie de leur activité non reconnue dans leur statut (DUERP, compte-rendu d'activité, CREP, aides pécuniaires).

Grâce à cette mobilisation, les agents ont pu exercer un certain « contrôle » dans la mise en place du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) et d'en limiter ainsi les conséquences. Elle a aussi permis d'obtenir des points de NBI pour les deux corps.

Ce combat a été mené avec le soutien actif de cinq syndicats (CGT, FO, Sud Centrale Solidaires) pour les CTSS et ASS et CFDT et UNSA pour les ASS.

Aujourd'hui, poussée par les instances européennes, l'administration annonce le reclassement des agents de la filière sociale en catégorie A pour février 2018 dans le cadre du PPCR (Parcours professionnels carrières et compétences).

Or, il s'agit d'un reclassement qui n'en porte que le nom et qui a pour conséquence principale de ralentir l'évolution de carrière, déjà loin d'être satisfaisante à l'heure actuelle. Les décrets sur le PPCR, parus le 10 mai 2017, sont loin de répondre aux revendications légitimes de ces professionnels. Les CTSS restent enfermés dans un corps de « petit A », alors que leurs compétences et activités relèvent d'une grille d'attaché principal, et les ASS reclassés en « petit A » avec des primes de catégorie B, alors qu'ils devraient relever du corps A type.

La spécificité des travailleurs sociaux dans la Fonction publique d'Etat réside dans la présence d'un réseau très éclaté autant sur le plan géographique que ministériel, avec de très rares opportunités de rassemblement. L'avancée des revendications nécessite l'existence d'un collectif interministériel et intersyndical, la plupart des revendications constituant un socle commun.

## **2. LES GESTIONNAIRES RESSOURCES INFORMATIQUES DECONCENTREES (GRIDs)**

Notre administration a depuis toujours la volonté de mutualiser les fonctions support, en particulier l'assistance informatique aux utilisateurs. Souvenons-nous du courrier des ministres Moscovici et Cazeneuve d'octobre 2013.

Face à cela, l'action des GRIDs, accompagnée par les syndicats, a été exemplaire. En 2017, après de multiples actions, notamment des envahissements de comités techniques et de CHSCT, l'administration a enfin cédé en annonçant officiellement qu'elle abandonnait son projet de mutualisation.

Nous avons obtenu la mise place de groupes de travail par thématiques, avec la participation de GRIDs, sur la base du volontariat et sous la responsabilité de la DRH de Bercy.

Dans ces groupes de travail, nous avons porté les demandes suivantes :

- l'arrêt du recours aux prestataires ;
- la cartographie des métiers des GRIDs (qui fait quoi ?)
- la transparence sur les sujets liés à leur activité ;
- la réalisation d'une enquête en direction des utilisateurs et des services ;
- la reconnaissance et la valorisation du métier.

## **3. EGALITE FEMMES/HOMMES**

Effets d'annonces et d'affichage, voilà comment peuvent être résumées les actions des ministères en matière d'égalité femmes/hommes.

Rappelons quelques faits. En 2013, toutes les organisations syndicales signaient le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique. Cet accord<sup>3</sup> dégageait quatre axes de travail :

- dialogue social ;
- rémunération/parcours professionnel ;
- articulation vie personnelle/vie professionnelle ;
- prévention des violences sur agents/lutte contre le harcèlement sexuel et moral.

---

<sup>3</sup>[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/20130308-Protocole-d-accord-egalite-professionnelle.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20130308-Protocole-d-accord-egalite-professionnelle.pdf)

Depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, ce sont désormais huit lois qui traitent de l'égalité femmes/hommes. Après avoir mis en œuvre en 2015 un rapprochement des labels diversité et égalité, dénoncé par la CGT, en 2016, la DGAFP invitait fermement les ministères à candidater à cette double labellisation.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Les avancées existent, mais force est de constater qu'elles restent minimes. Dans les services, notamment ceux du Premier ministre, l'effort est principalement concentré sur les primo-nominations notamment aux emplois de catégorie A et dite A+ pour atteindre les 40 % de femmes en 2017 et ainsi échapper au paiement des pénalités prévues par la loi.



Le dialogue social sur ces sujets tend à se réduire comme une peau de chagrin. Il se limite à une présentation sans réelle concertation des directives ministérielles (ex : feuille de route égalité). A noter par ailleurs que la labellisation contourne l'obligation de négociation dans les instances représentatives du personnel compétentes et dégage l'administration de ses obligations en termes d'application des lois et des protocoles d'accords ad hoc.

En l'absence de moyens budgétaires, les mesures nécessaires à la réduction réelle des inégalités de revenus n'ont pas été mises en place. L'administration déclare réduire les écarts de rémunération dès le recrutement des agents et moduler sur le régime indemnitaire de ceux en poste pour tendre à l'égalité. Sans rapport de situation comparée de l'attribution du régime indemnitaire, il n'est pas possible de vérifier ses déclarations. Toutefois, les documents dont nous disposons parfois (bilans sociaux successifs) et qui présentent les revenus nets des agents par genre et catégorie, démontrent au contraire que de fortes disparités demeurent encore. Enfin, le taux de promotion au choix de femmes dans les grades de A et A+ reste toujours moins favorable.

L'amélioration de l'articulation vie personnelle/vie professionnelle ne se fait toujours pas sentir. L'administration multiplie les déclarations d'intention et les chartes du temps mais continue en parallèle à programmer des réunions après 17h-17h30.

Quant à la prévention des violences sur agents/lutte vis-à-vis du harcèlement sexuel et moral, cet axe a été écarté du cahier des charges de la labellisation.

Face à cette situation, notre syndicat a notamment organisé un café syndical sur le sujet : *Egalité femmes-hommes ? Comportements sexistes ; équilibre vie privé-vie professionnelle ; salaire ; plafond de verre....On a du progrès à faire* en présence de Caroline de Haas, militante syndicale et associative et initiatrice de la pétition [loitravail.lol](http://loitravail.lol). Élément symptomatique de ce qui se passe au sein de nos ministères... le délégué à la diversité et l'égalité professionnelle des ministères économiques et financiers, invité à participer à ce café, n'en n'a pas reçu l'autorisation...

Notre syndicat a également relayé la campagne UGICT-CGT [#viedemère](https://www.ugict.cgt.fr/ugict/presse/dp-viedemere), *avoir une carrière, c'est toute une histoire*<sup>4</sup>, et a appelé au débrayage à 15h40 le 8 mars dernier, heure à laquelle les femmes arrêtent d'être payées, comparativement aux hommes occupant des emplois similaires.



<sup>4</sup> <http://www.ugict.cgt.fr/ugict/presse/dp-viedemere>

Mais la lutte pour l'égalité est un combat de tous les jours contre les stéréotypes, dans les services, mais aussi dans les instances représentatives. Elle ne peut se satisfaire d'actions de communication organisées chaque 8 mars à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes par exemple et doit œuvrer au changement des mentalités.

Ainsi, notre syndicat et ses représentants ont régulièrement :

- rappelé les termes du protocole de 2013 ;
- sollicité le déblocage de budgets pour vaincre efficacement les inégalités salariales ;
- obligé l'administration à appliquer les recommandations du Haut conseil à l'égalité femmes/hommes s'agissant de la rédaction des écrits administratifs et législatifs.

#### **4. LES SERVICES TECHNIQUES**

La CGT considère que les missions techniques et logistiques sont indispensables au bon fonctionnement des services. Ces missions répondent à des besoins permanents, elles doivent d'être réalisées par des fonctionnaires. Il faut donc créer des emplois supplémentaires. Cela permettrait aussi à des jeunes d'accéder à l'emploi public.

Mais la réalité est aux antipodes de cette logique. C'est ainsi que la sous-direction « cadre de vie » enregistre une baisse catastrophique des effectifs. Entre 2010 et 2016, les effectifs dégingolent de 1 011 à 827, soit 184 agents supprimés ! Dans les services techniques, les contractuels représentent 8,7 % des agents. Il faudrait un plan de recrutement massif. A l'opposé, la seule perspective proposée par nos dirigeants est de conforter la spirale du déclin avec réductions et/ou privatisations de missions. En quelque sorte, la modernité et l'innovation consistent... à se faire hara-kiri !

Que dire des promotions qui baissent de façon drastique : 64 promotions en 2016 alors qu'il y en avait 80 en 2014.

En une quinzaine d'années, le travail a complètement changé. Les compétences techniques des agents ont été ignorées, remplacées par une multitude de procédures : batteries d'indicateurs, tableaux de bord ou contrôles qui éloignent du « vrai » travail. Les agents sont de moins en moins sur leur cœur de métier, la traduction inéluctable en étant l'apparition de réels conflits de valeurs ressentis par les agents.

Cette perte de sens du travail et la chute des effectifs ne sont pas sans répercussions dangereuses sur les conditions de travail et la santé des agents restés en poste. Pour preuve, le constat d'une progression en une année (2015-2016) de + 9,9 % des congés ordinaires maladie et de 7,8 % des congés longue durée.

La CGT condamne le recours croissant à la sous-traitance. Nous sommes la seule organisation à voter contre les privatisations lors des différents comités techniques spéciaux de SEP2 CTS (voir plus bas, partie CTS SEP2). Ces « externalisations » vers le privé coûtent très cher (47 millions par an sur le seul champ couvert par la sous-direction du cadre de vie, source administration). Le montant exorbitant de ces sommes conforte la légitimité de notre position.

Concernant la formation, il n'est pas acceptable que les formations techniques soient quasiment absentes du catalogue IGPDE.

Faute d'effectifs suffisants dans les secteurs techniques, les heures supplémentaires sont depuis longtemps une réalité qui permet de faire fonctionner les services. Mais aujourd'hui,

l'administration, après avoir étranglé les services faute d'effectifs, utilise le contexte politique de rigueur et les retombées du RIFSEEP pour supprimer des missions et/ou les privatiser. Une attention vigilante et une réflexion de notre syndicat est indispensable sur ce dossier.

Concernant le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), nous devons rester attentifs à ce que les agents techniques ne soient pas écartés des quelques aspects positifs, même minuscules, de ce texte.

Au niveau du service sécurité-sûreté, nous sommes intervenus avec les agents pour dénoncer des dysfonctionnements organisationnels. Nous condamnons les attaques portées par l'administration contre ce service : promotions « minimalistes », carrières bloquées, stigmatisation du service 24h/72h, manque d'effectifs... La CGT exige que l'administration valorise le travail des équipes et assure aux agents un déroulement de carrière cohérent et décent.

Pour notre syndicat, l'un des enjeux est également de se réapproprier les instances de concertation en y associant les agents de manière active. C'est ainsi, qu'en décembre 2015, s'est réalisée l'action d'envahissement du CTS SEP2 par les agents techniques qui réclamaient reconnaissance, promotions, effectifs et revalorisation de leur carrière.

La revendication CGT de création d'une filière technique couvrant les corps des catégories techniques C, B, A est une urgente nécessité et permettrait d'assurer les déroulements de carrière.

## **C. BILAN DU TRAVAIL AU SEIN DES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL**

### **1. COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL (CTM)**

Le syndicat de centrale dispose d'un poste de suppléant dans la délégation siégeant au CTM, qui avait été occupé par la secrétaire générale depuis décembre 2014 et jusqu'à son départ. Depuis, le syndicat n'a pas été en capacité malheureusement de désigner un-e camarade et notre participation s'est faite plus rare.

### **2. COMITE TECHNIQUE D'ADMINISTRATION CENTRALE (CTAC)**

Avec deux élus titulaires, mais en fait un seul élu présent en séance le plus souvent, le syndicat a cependant réussi à siéger à tous les CTAC. A noter, la présence d'expert-e-s sur des points de l'ordre du jour lors certaines séances.

Depuis notre dernier congrès en 2015, 18 séances se sont tenues, CTAC et groupes de travail confondus.

Nous avons, à de nombreuses reprises, dénoncé les multiples réunions dans lesquelles nous participions pour des résultats somme toute bien dérisoires. En réalité, nous avons très souvent mis en avant le fait que cette instance ne servait que de chambre d'enregistrement, voire de caution, pour les décisions de l'administration.

En effet, de trop nombreuses réorganisations sont menées au pas de charge, sans réelle concertation avec les agents, notamment :

- la réorganisation de l'Hôtel des ministres

- celle de la sous-direction *Multicom*, à la DG Trésor où la charge de travail a déjà été signalée comme génératrice de troubles pour la santé des agents dans le DUERP (CTAC du 16/12/2015)
- Mise en place du SISSE (Service de l'information stratégique et sécurité économique) service à compétence nationale rattaché à la DGE, sans volonté réelle de tenir compte de la dimension humaine : les agents regroupés dans cette nouvelle structure ont été déménagés en novembre 2015, sans aucune information préalable des représentants du personnel (CTAC boycotté le 15 janvier 2016) ;
- Transformation du Service des achats de l'Etat (SAE) en Direction des achats de l'Etat (DAE) : nous avons dénoncé l'architecture compliquée de cette future direction ;
- Textes sur la création de l'Agence française anti-corruption et de la Mission parlement européen, soumis pour avis mais déjà en application ;
- Réorganisation de la direction du budget, sans aucune évaluation d'impact sur les agents.

D'autres dossiers sont venus à plusieurs reprises dans l'instance : les filières sociale et technique, le RIFSEEP, la sécurité et la sûreté. Nous avons maintenu notre position :

#### Sur les filières sociale et technique

Nous avons demandé la reconnaissance des qualifications des agents de la filière sociale et une augmentation des moyens leur permettant d'assurer leurs missions. Nous avons exigé que soit mis fin immédiatement aux discriminations qu'ils subissent.

Nous avons également réclamé un véritable déroulement de carrière pour les agents techniques.

#### Sur le RIFSEEP

Nous avons systématiquement voté contre, que ce soit pour les corps des MEF (adjoints administratifs, assistants de service social, secrétaires administratifs, traducteurs) ou pour les administrateurs Postes et Télécommunications.

#### Sur la sécurité-sûreté

Nous avons volontairement mis en avant la manipulation de l'administration consistant à détourner de son but premier le travail réalisé via une expertise externe, que nous avons réussi à obtenir en CHSCT-C. Celle-ci avait mis en évidence les dysfonctionnements hiérarchiques déjà identifiés auparavant par les agents. Non seulement l'administration n'a jamais appliqué les préconisations du cabinet, mais elle a utilisé cette expertise pour justifier ensuite un audit du CGEFI, à seule fin d'opérer une scission du service.

Nous nous sommes battus, souvent seuls, contre les externalisations, celles de l'accueil et qui concerne les hôtesse et celle du service « coursiers » de Bercy.

Sur le dossier « mobilité », une enquête a été présentée par l'administration, qui a confirmé les observations que notre syndicat porte depuis longtemps. Beaucoup trop d'agents échouent dans leurs démarches, mais l'administration reste peu encline à lever les freins, pourtant bien connus à la mobilité.

A propos les agents en « instances d'affectation », nous avons souligné l'impact moral et financier subi. La majorité de ces agents sont dans cette situation depuis plus d'un an. Ils restent dans l'impuissance face à leur situation professionnelle. Nous avons insisté sur la responsabilité de l'employeur, à la fois morale et juridique. En effet, l'employeur est tenu

d'offrir un poste à ses agents. Nous avons demandé que la DRH ait une démarche plus incitative vis à vis des employeurs.

Les bilans sociaux présentés d'une année sur l'autre en CTAC se suivent et se ressemblent. Ils traduisent un contexte de travail qui ne cesse de se dégrader. Face à cela, nous n'avons eu de cesse de démontrer l'inefficacité des mesures mises en place par les directions (coaching, charte du temps, charte du management...).

Les chiffres présentés dans l'instance, en 2016 et 2017, sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, montrent qu'il y a encore une forte marge de progression.

Le dossier « utilisation des TIC par les organisations syndicales » était à l'ordre du jour du CTAC du 27-02-2017. Nous avons demandé à l'administration de revoir sa copie, estimant que les mesures proposées étaient insuffisantes et ne permettaient pas d'avoir un outil opérationnel avant les élections professionnelles.

Enfin, le CTAC a aussi été l'occasion de dénoncer les attaques du gouvernement contre la CGT. Nous avons, à cette occasion, dit notre opposition au passage en force du gouvernement sur de nombreuses réformes. Une pratique que nous avons aussi dénoncée et combattue dans l'instance.

### **3. COMITE TECHNIQUE SPECIAL (CTS) DES SERVICES DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL (SEP)**

Le Comité technique spécial de la sous-direction cadre de vie (CTS SEP2) se compose de 8 sièges qui se répartissent ainsi :

- 2 CGT
- 3 UNSA/SPSCM
- 2 FO
- 1 CFDT.

Les réunions du CTS ont lieu deux à trois fois par an, très souvent précédées de groupes de travail sur différentes thématiques.

Au sein de cette instance, la présence CGT est assurée collectivement. Nos quatre élus (deux titulaires et deux suppléants) y participent régulièrement et sont accompagnés de deux ou trois experts.

Nos interventions, positions et propositions CGT marquent les débats de cette instance, car elles se distinguent assez souvent de celles des autres syndicats. Cela fut le cas par exemple dans notre refus des privatisations de missions.

Nos déclarations liminaires abordent à la fois les revendications spécifiques des agents de SEP2 et les problématiques générales (par exemple la loi El Khomri et ses conséquences pour les fonctionnaires).

Ces deux dernières années, quelques moments forts ont marqué les réunions du CTS SEP2 :

- En décembre 2015, plus de 45 agents techniques envahissaient le CTS

Ils réclament une revalorisation de leur filière. La CGT et l'UNSA-SPCM participaient à cette action. Devant le président du CTS, notre élu titulaire a fait une déclaration appréciée des agents techniques présents, qui reprenait nos positions : revalorisation des corps techniques, embauche d'agents et maintien des missions, à l'opposé de la sous-traitance qui se généralise.

- Privatisations/réorganisations de services

Elles ont été au cœur des discussions des CTS de décembre 2016 et juin 2017. En effet, en décembre 2016, l'administration refusait de soumettre au vote les privatisations/réorganisations des services « accueil du 139 Bercy » et « liaisons motocyclistes » ; elle entendait passer ces dossiers « à la sauvette ».

La CGT a été le seul syndicat à exiger le respect du règlement pour que le CTS donne son avis sous forme de vote. Nous avons multiplié les interventions en séance puis les courriers au directeur de la DGAFP et au conseiller social du ministre pour non-respect des textes réglementaires. Nous avons obtenu gain de cause. L'administration a été contrainte de « revenir » devant le CTS en juin 2017 pour présenter au vote ces deux projets. La CGT a été le seul syndicat à voter contre, FO et UNSA ont voté pour, la CFDT s'est abstenue.

- Liste des marchés des prestataires privés :

Depuis trois ans, suite à la ténacité de nos élus et experts, la CGT a obligé l'administration à nous communiquer la liste des marchés des prestataires privés. Bien que les informations ne couvrent que le seul champ de SEP2 (par exemple, les marchés informatiques en sont absents car ils relèvent du CTAC), les chiffres n'en demeurent pas moins éloquentes. Pour l'année 2016, 132 marchés sont identifiés pour un coût de 47 M€/an. Par exemple :

- ✓ les missions « sécurité/gardiennage/contrôle d'accès » de locaux sur les sites du ministère s'élèvent à 7,7 M€/an, soit l'équivalent de l'embauche de 185 agents ;
- ✓ les déménagements de bureaux coûtent 1,5 M€ l'équivalent de plus de 40 agents ;
- ✓ plus d'1 million est consacré aux travaux de menuiserie/peinture.

De nombreux autres sujets ont été abordés dans cette instance : ainsi des réorganisations de services comme par exemple le service sécurité-sûreté, le service auto, la restauration de l'Hôtel des ministres et du cercle des directeurs... Sur chacun de ces dossiers, avant les réunions, nos élus prennent l'avis des agents concernés et portent leurs voix dans ce comité.

#### **4. COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE CENTRALE (CHSCT-C)**

##### **a. L'ACTIVITE**

Depuis notre dernier congrès, cette instance s'est réunie à quarante-trois reprises, groupes de travail inclus. Pour la seule année 2016, 27 DUERP-PAP ont été présentés pour avis en CHSCT-C et mis au vote.

Le périmètre du CHSCT-C étant très important, nous avons à plusieurs reprises demandé un accroissement de la représentativité syndicale. La demande a été actée lors du CHSCT-C du 11 février 2016 par le président, mais a reçu une fin de non-recevoir de la part de la DGAFP.

Le résultat des dernières élections professionnelles nous a fait passer de deux sièges de titulaires à un seul. De plus, la suppléance n'ayant pas été assurée de façon permanente, l'exercice a été difficile pour notre élu. En contrepartie, de nombreux expert-e-s CGT sont venus en appui pour traiter des points de l'ordre du jour.

Dans le dernier rapport d'activité, nous avons mentionné les trop nombreux signalements de souffrance au travail remontés en CHSCT-C. La courbe ne s'est pas inversée. En 2016, quatorze fiches ont été vues. Ces quatorze fiches ne sont que la partie immergée de l'iceberg. En fait, nous avons connaissance de nombreux autres cas qui n'aboutissent pas à une fiche, mais qui témoignent tous de la recrudescence des risques psycho-sociaux liés aux surcharges de travail et aux sous-effectifs dans la plupart des services. Les expertises externes que nous avons obtenues n'ont fait que confirmer le diagnostic porté par notre syndicat.

Dans ce contexte, notre ministère, dans sa note d'orientation sur la santé au travail et dans son plan Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SST) affiche un discours qui s'apparente à la méthode « Coué », en total décalage avec la réalité du terrain.

En CHSCT-C, pour pallier les conséquences des décisions ministérielles (réductions d'effectif, abandons de missions, fermetures de sites et de services, réformes régressives et diminution de moyens matériels), les directions nous proposent des mesures de prévention en complet décalage avec les besoins : chartes du temps, guides, coaching individuel, formation des managers, etc.

Que ce soit au travers des DUERP, du bilan social, des rapports de la médecine de prévention ou de l'inspecteur santé et sécurité au travail : personne ne nie plus aujourd'hui que les RPS soient en constante augmentation !

La prévention primaire, qui devrait être systématique, laisse place à une intervention en réparation, somme toute curative plus que préventive.

Le CHSCT-C n'est que très rarement consulté en amont des réorganisations de service et des restructurations, dont l'impact est systématiquement minimisé, voire ignoré.

Les organisations syndicales se voient refuser trop souvent des demandes d'expertise externe. En revanche, l'administration fait appel au CGEFi pour réaliser des audits, dont les préconisations vont curieusement dans son sens (exemple: service automobile et service sécurité).

Sur certains dossiers, l'administration préfère même ignorer le rôle du CHSCT-C. L'instance est ainsi régulièrement entravée dans son fonctionnement.

Notre syndicat ne cède pas sur la revendication de recrutement de fonctionnaires comme solution à la surcharge de travail.

## **b. LA REFORME DES CHSCT**

La publication des ordonnances constitue quant à elle une attaque frontale.

En balayant cet outil essentiel pour la prise en compte des questions de santé au travail, de sécurité, de prévention des risques professionnels et de conditions de travail, le gouvernement veut supprimer une instance qui permet de rendre visible les conditions de travail.

Les CHSCT ont été mis en place dans la Fonction publique par la loi du 5 juillet 2010. Nous devons préserver cet acquis et aller au contraire vers une progression des moyens de défense des droits. Entre autres objectifs visés : reconnaître la santé au travail comme véritable enjeu de santé publique, favoriser le développement d'une culture et de droits relatifs à la santé au travail, continuer à renforcer la connaissance de la prévention des risques professionnels.

## 5. LES CAP / LES CCP

### a. CAP / CCP DE LA FILIERE ADMINISTRATIVE

Le syndicat s'est fortement investi dans le suivi des CAP dans un contexte devenu plus difficile en raison d'une part, de son recul aux élections professionnelles de 2014 et d'autre part, d'un véritable tarissement des promotions.

Le syndicat a perdu des élus en nombre et surtout en capacité. Pour les catégories A, B et C de la filière administrative, la CGT ne siège plus que dans les débuts ou milieux de grade. Elle n'a plus d'élus aux CAP :

- des attachés principaux,
- des secrétaires d'administration de classe exceptionnelle et de classe supérieure,
- des adjoints administratifs principaux de 1ère classe,
- plus d'élus non plus à la CCP des contractuels.

En second lieu, la diminution des taux de promotion depuis 2012 a fortement réduit les perspectives de promotion. Les agents stagnent au sommet de leur grade :

- pour le B en A : 2074 promouvables et 19 postes
- pour le C en B : 1796 promouvables et 32 postes
- pour le principal A : 463 promouvables et 18 postes.

Dans ce contexte difficile, les camarades élus et la permanence se sont attachés à dénoncer vigoureusement la politique de recul du gouvernement et à faire connaître les revendications de la CGT relatives au déroulement de carrière<sup>5</sup>, autant qu'à assurer avec ténacité la défense individuelle des agents, en particulier les adhérents ayant fait appel à eux.

Ils ont été amenés à améliorer les relations avec les représentants des autres organisations syndicales, de façon à faire porter les dossiers là où nous n'avons pas d'élus.

Dans leurs déclarations liminaires, ils ont dénoncé la pratique de plus en plus restrictive de l'administration qui refuse la participation d'experts aux CAP et la tenue de pré-CAP, limitant ainsi les marges de manœuvre du syndicat.

Observant que le recrutement d'agents extérieurs au ministère par voie de détachement est toujours plus fréquent (d'où la multiplication des CAP dites « de mesures administratives ») alors que le nombre d'agents sans poste progresse (70 en 2016), ils ont rappelé qu'une des premières missions de la RH est de trouver une solution pour les agents en instance d'affectation, véritables « chômeurs » du ministère, et de remplir son obligation d'assurer à tout agent un poste correspondant à son grade, comme le prévoit le statut de la Fonction publique. La CGT appelle vivement à un plan de réemploi prioritaire et massif de cette catégorie de personnel, frappée injustement et victime d'une forme spécifique de maltraitance.

Par ailleurs, nombreux sont les adhérents et les agents à avoir été reçus, conseillés et soutenus au moment de l'entretien professionnel, dans la perspective de leur CAP ou pour préparer un recours. Un suivi individuel qui peut parfois déboucher sur des adhésions, ainsi à la DGCCRF.

---

<sup>5</sup> Principalement : augmentation conséquente des promotions, carrière linéaire avec deux grades au maximum par corps, passage automatique garanti pour le second grade par ancienneté acquise dans le dernier échelon.

Le syndicat a fait un effort notable d'information envers les adhérents, malgré la difficulté parfois à recueillir les comptes rendus post-CAP. C'est certainement un point qui devrait être amélioré : il est dommage que, faute de disposer des comptes rendus à l'issue de chaque commission, le travail fourni par nos élus ne puisse pas être relayé tant auprès de nos adhérents qu'auprès de l'ensemble des agents via notre journal Contact et notre site.

Les journées de formation proposées aux élus des CAP en 2016 et 2017 n'ont pas eu lieu faute de volontaires.

Enfin, la suppression des réductions d'ancienneté à partir de 2017 diminuera probablement le nombre des recours, alors que dans le même temps on observe une augmentation de ceux portant sur les appréciations littérales et la notation des savoirs être et savoirs faire, qui sont pourtant sans incidence financière.

### **b. CAP / CCP DES FILIERES TECHNIQUES**

La CGT est présente dans sept instances paritaires (quatre CAP et trois CCP).

*Pour les « techniques de Bercy »* (Service de l'exploitation maintenance, service de l'exploitation logistique et les anciens des ateliers de Chevaleret)

Les préparations des CAP/CCP par nos élus et notre syndicat sont différentes de celles des corps administratifs.

La démarche s'appuie sur une bonne connaissance des parcours et situations individuelles des collègues par nos élus. Après en avoir débattu, ils dressent une liste nominative des collègues que la CGT proposera pour les promotions. Ensuite, la CGT rencontre la direction du service de l'environnement professionnel (SEP2) pour porter « son cahier revendicatif » et faire connaître nos propositions pour les promotions.

Avant les CAP/CCP, nos élus demandent à l'administration une « sortie de dossier » pour les adhérents qui le souhaitent. Ces dossiers seront évoqués et soutenus par les élus en séance.

*Pour les autres CAP « techniques »*

La particularité de chaque corps se traduit par des fonctionnements différents.

Dans les Ecoles des mines, nos élus du corps des « techniciens de laboratoire » rendent compte de leur mandat aux quatre-vingt collègues de ce corps.

Pour deux autres CAP, « Maîtrise Imprimerie nationale » et les techniciens supérieurs économie et industrie (TSEI), nous avons présenté des listes communes CGT/CFDT.

A noter que pour les agents de l'Imprimerie nationale, notre syndicat a remplacé l' élu titulaire parti en retraite. Avec la nouvelle camarade siégeant à la CAP, nous avons mené avec succès la bataille pour l'obtention d'une promotion particulière à ce corps, « la sur-indiciation ». Jusqu'alors, les agents « Imprimerie nationale » en poste aux Finances étaient systématiquement oubliés et écartés de ces promotions.

Concernant les TSEI, un compte-rendu systématique des CAP est envoyé aux agents du corps par notre représentant CGT. Ces deux dernières années, plus de trente adhésions de TSEI ont été réalisées. Cette CAP, ainsi que celle des Ingénieurs Industrie Mines, est gérée directement par la Direction générale des entreprises (DGE).

### **C. CAP DES CHARGES D'ETUDES DOCUMENTAIRES INTERMINISTERIELS (CEDI)**

Elus à la majorité lors des dernières élections professionnelles de 2014, il s'agissait pour chacun des 4 représentant-e-s CGT des Chargés d'Etudes Documentaires Interministériels (2 délégué-e-s et 2 suppléant-e-s) de leur premier mandat. Notre action s'inscrit d'une part dans la défense au quotidien des droits des agents en terme de mobilité professionnelle, de rémunération, d'évolution de carrière et de respect de conditions de travail décentes (lutte contre le harcèlement par exemple), droit à l'information et d'autre part dans la défense de nos métiers de gestionnaires d'information et de connaissances et de notre statut au sein de la fonction publique d'Etat.

Nous militons aussi depuis notre élection pour une véritable politique de recrutement. Les derniers concours interne et externe ont eu lieu en 2008, les recrutements se faisant depuis uniquement par l'embauche de contractuels puis par leur titularisation (concours Sauvadet). Nous dénonçons ces méthodes qui vont à l'encontre des valeurs de la fonction publique et qui pénalisent fortement l'évolution de carrière des agents de catégories B exerçant dans les domaines de la documentation, des archives et des bibliothèques.

Le passage au PPCR et au Rifseep prévu en fin d'année, s'il va permettre de réaligner notre grille indiciaire qui n'avait pas évolué depuis sa création sur celle des autres agents de catégorie A, risque d'entériner des inégalités entre CEDI (administration centrale / service déconcentré, différence entre ministère d'accueil,...). Nous restons vigilants, déterminés et au côté des CEDI pour la défense de notre corps et l'intérêt de tous les agents.

### **D. ACTION SOCIALE**

#### **1. CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'ACTION SOCIALE (CDAS)**

Les CDAS sont des instances consultatives qui organisent et animent l'ensemble de l'Action sociale dans chaque département. Un CDAS décide d'actions locales et peut formuler des propositions examinées en Conseil national d'action social (CNAS). C'est une instance inter-directionnelle, dans laquelle a vocation à être représenté l'ensemble des personnels appartenant à notre ministère.

#### CDAS Paris

Notre syndicat est plus particulièrement concerné par le CDAS de Paris, qui se réunit deux à trois fois par an en session plénière, en plus des groupes de travail.

L'action sociale est ouverte à tous les agents, soit 17 240 actifs et 6 051 retraités sur la capitale (source/administration, 2016).

La CGT dispose de quatre mandats de titulaires : un camarade « Douanes », un camarade « DGFIP », un camarade « administration centrale », le quatrième mandat étant couvert par un suppléant présent aux réunions.

Tous les domaines de l'Action sociale peuvent être abordés. Les membres du CDAS peuvent formuler des propositions et demander qu'elles soient examinées en CNAS.

Les actions locales les plus courantes concernent « l'arbre de Noël » et des sorties pour les retraités.

L'analyse des postes « logement » et « places en crèches » méritent attention. Par exemple, en 2016 sur Paris :

- logements : il y a eu 1 441 demandes de logements reçues mais seulement 599 demandes satisfaites
- places en crèches : 116 places sur Paris, alors que l'on dénombre 1 660 enfants de 0 à 3 ans.

Le syndicat rencontre quelques difficultés depuis le renouvellement de notre délégation en 2015. En effet, notre camarade titulaire n'a pu participer qu'à une seule réunion, puis a dû suspendre sa participation pour raisons professionnelles et a démissionné de son mandat. La CGT est cependant représentée à chaque réunion par nos camarades CGT DGFIP et Douanes et, en fonction de ses disponibilités, par notre suppléante.

Pour le mandat de titulaire, il nous faudra trouver un/une remplaçant-e.

## **2. ASSOCIATION POUR LE LOGEMENT DES PERSONNELS DES ADMINISTRATIONS FINANCIERES (ALPAF)**

L'ALPAF a vu sa subvention très sévèrement ponctionnée. En 2014 elle était de 25 M€, en 2015 de 20,5 M€, elle s'est totalement éteinte en 2016 car non versée et s'est montée à 14 M€ en 2017. Conséquence : l'ALPAF a puisé dans sa trésorerie propre pour financer l'ensemble des prestations.

La subvention diminue mais on demande à l'ALPAF de créer des nouvelles prestations (notamment afin de favoriser les primo-accédants et les travaux d'économie d'énergie) générant de nouvelles dépenses.

L'aide à la première installation est en augmentation constante en raison de la progression des recrutements - suite à de nombreux départs - à la DGFIP et à la DGDDI. L'aide à la propriété croît également, au détriment du prêt immobilier complémentaire.

Concernant le prêt étudiant, la CGT n'a eu de cesse de réclamer une aide et non un prêt, appel non entendu à ce jour. Selon l'ALPAF, cette décision dépend de la tutelle.

Au sujet des logements, la convention d'objectifs et de moyens prévoit une baisse sensible des réservations de logements alors que parallèlement de nombreux nouveaux agents arrivent sur Paris et que les logements sortant du parc ministériel augmentent. A terme, si rien n'est fait, le problème du logement ALPAF risque de devenir encore plus alarmant à Paris, et en Ile de France, ainsi que dans les agglomérations sous tension où l'immobilier est onéreux. Pour rappel, en 2016 il y a eu 3 936 demandes de logements, 44 % d'entre elles n'ont pas été satisfaites !

Quant aux foyers meublés, l'ALPAF fait tout son possible pour répondre aux demandes des nouveaux arrivants mais connaît, depuis 2016, des difficultés ponctuelles pour répondre aux besoins.

Sur les logements en région, la situation est tendue, en particulier à Lille et dans les Alpes Maritimes où existe un fort déséquilibre entre l'offre et de la demande. La CGT dénonce le manque de lisibilité sur la gestion du parc immobilier et la faiblesse du nombre de logements. Ce parc total est de 11 264 logements dont 9 678 à Paris/Ile de France et de 1 586 en province.

Malgré une évolution financière difficile, l'ALPAF continue à remplir ses missions. En 2016, elle a organisé trois commissions de travail, deux Assemblées générales et en 2017, deux commissions de travail et une Assemblée générale (une deuxième est programmée en décembre 2017).

### **3. ASSOCIATION POUR LA GESTION DES RESTAURANTS DES ADMINISTRATIONS FINANCIERES (AGRAF)**

Les représentants CGT sont issus des syndicats de la Fédération : Douanes, DGFiP et Centrale. Ils préparent collectivement ces réunions en lien avec les représentant-e-s CGT au Conseil de Surveillance, élaborent des déclarations liminaires pour les AG et rédigent des comptes rendus transmis à la Fédération et à leurs syndicats pour information des adhérent-e-s et des personnels.

Suite aux dernières élections la CGT ne dispose plus que de 4 sièges qui peinent parfois à être pourvus ...

L'AGRAF tient 2 AG annuelles et organise des groupes de travail préparatoires à ces réunions statutaires de juin et décembre.

De plus des groupes de travail se sont également tenus sur des thèmes tels que l'introduction du bio, les enquêtes de satisfaction, la trame des menus, la communication ...

Malgré les demandes soutenues de longue date par toutes les fédérations représentées, la mise en place d'un groupe dédié à la révision de la grille tarifaire n'a été effective qu'en 2017 mais n'a pas encore abouti à une grille plus progressive à ce jour.

### **4. ASSOCIATION EDUCATION PLEIN AIR FINANCES (EPAF)**

L'association Éducation Plein Air Finances (EPAF) compte en 2016 un effectif global de 275 agents, dont 229 salariés de droit privé.

L'association offre des prestations de vacances et de loisirs pour tous les agents et retraités du ministère ainsi que pour leurs enfants. De nombreux organismes bénéficient également des prestations EPAF, grâce à des conventions<sup>6</sup>.

Une camarade de notre syndicat siège au conseil d'administration depuis un an.

Notre syndicat a participé en avril 2017 à une heure mensuelle d'information (HMI) organisée par la fédération, lors du déménagement de l'association. Jusqu'à l'automne 2016, l'EPAF était installé dans l'immeuble « Le Valmy ». Or, les associations étant tenues désormais de reverser un loyer au ministère, l'EPAF a préféré rechercher d'autres locaux et s'est installée en novembre 2016 à Montreuil.

Les salariés sont environ 90 au siège, dont 40 fonctionnaires. Vingt agents ont participé à notre HMI.

Ils ont pointé beaucoup de difficultés liées à cette nouvelle implantation :

- isolement accru par rapport aux services de Bercy ;
- nuisances sonores dues à l'*open space*, imposé sans consultation des agents ;
- problèmes de température ;
- problèmes d'aménagement (dans certains bureaux, nécessité d'avoir les stores

---

<sup>6</sup> Agence nationale des fréquences, Autorité de sûreté nucléaire, Services Premier ministre, Direction de l'information légale et administrative, Cour des comptes, Institut national propriété industrielle, Ecoles des mines, le Groupe des Écoles Nationales d'Économie et Statistique, Fondation d'Aguesseau (ministère de la justice), Monnaie de Paris, Médiateur national de l'énergie, et d'autres.

toujours baissés à cause du soleil, ordinateurs mal disposés par manque d'espace ...)

- sanitaires trop peu nombreux, etc.

Manifestement, la direction ne partage pas le vécu des agents et se réfugie dans le déni.

De plus, le personnel subit le non remplacement des agents fonctionnaires qui partent à la retraite et la diffusion restreinte des fiches de poste.

Pour les agents, la CGT revendique :

- une augmentation de la subvention, en baisse constante (-1,5 M€ en 2016 soit 6 %)
- la mise en place de colonies pour les congés de la Toussaint avec corrélativement une augmentation de la subvention ;
- l'accroissement de l'offre pour les familles, au lieu d'une diminution ;
- aucune augmentation des tarifs compte tenu de la perte de plus de 10 % du pouvoir d'achat depuis 2010 ;
- la participation de l'Etat à l'entretien et la rénovation des résidences ;
- aucune réduction du patrimoine immobilier mis à disposition d'EPAF.

## **5. COOPERATIVE**

La CGT dispose de quatre sièges au Conseil d'administration de la Coop. Le rôle des administrateurs consiste à la fois à :

- vérifier la bonne tenue des comptes, qui sont par ailleurs certifiés par un commissaire aux comptes,
- s'assurer de la reconduction des subventions ministérielles qui permettent à l'organisme de poursuivre son activité,
- discuter des orientations et des choix de gestion de l'activité commerciale,
- discuter de la politique de gestion des ressources humaines.

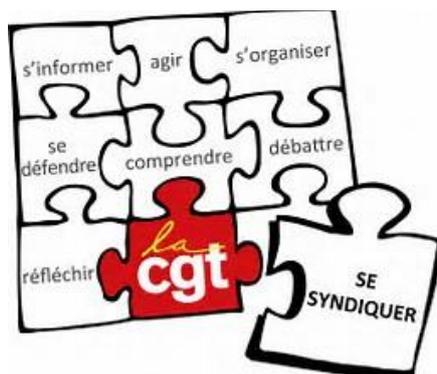
Sur les dernières années, la Coop a renouvelé le parc des distributeurs présents dans l'ensemble des locaux du ministère, mis en place un site internet d'achat en ligne, effectué des travaux de rénovation dans certains locaux (notamment sur le site de Bercy).

S'agissant des comptes, la situation s'est heureusement redressée après avoir connu une période difficile. Cela nous a conduits à demander à la directrice d'examiner les possibilités de versement d'une partie des bénéfices aux actionnaires et aux agents (sous forme de participation). Cette possibilité sera examinée si le redressement des comptes se confirme l'an prochain.

## **III. VIE SYNDICALE**

Les actions en faveur de la syndicalisation, confortées par celles de formation et de communication à destination de nos adhérents et, pourquoi pas, futurs militants, sont des

objectifs prioritaires que la CGT administration centrale des finances et Premier ministre a bien gardés dans sa ligne de mire depuis 2015.



## A. SYNDICALISATION

La CGT administration centrale des finances et Premier ministre comptait 438 adhérents au 31 décembre 2016. La syndicalisation est une priorité.

Celle-ci a d'ailleurs connu de 2015 à 2017 une progression qui se rapproche de la période 2013-2015, pendant laquelle 104 adhésions avaient été réalisées.

Dans le détail, 94 adhésions ont été réalisées depuis 2015 dont :

- 26 en 2015,
- 38 en 2016,
- 30 en 2017 (1er septembre)

Dans le même temps, environ une dizaine de camarades quittent le syndicat chaque année, principalement pour des raisons de retraite.

- Age moyen de ces nouveaux adhérents : 50 ans
  - 48,94 % des nouveaux adhérents ont 50 ans et plus
  - 51,06 % des nouveaux adhérents ont moins de 50 ans
- Par catégorie :
  - Catégorie A : 22 %
  - Catégorie B : 49 %
  - Catégorie C : 29 %
- Femmes/Hommes :
  - Femmes : 54 %
  - Hommes : 46 %

### Attentes envers le syndicat :

Les raisons qui conduisent les agents vers l'adhésion ne changent guère. A l'origine, ce sont des collègues qui viennent nous trouver pour des attentes insatisfaites de promotion, des contestations relatives à leur compte-rendu d'entretien d'évaluation ou des contextes de travail induisant de la souffrance. Certaines demandes d'adhésion remontent via notre site internet. Des agents adhèrent aussi après avoir lu nos tracts.

### Liens avec les adhérents :

Tout nouvel adhérent est de suite mis dans la boucle de la communication syndicale, via la presse syndicale, notre journal « Contact » et les informations transmises par messagerie.

Nous avons continué à organiser des cafés syndicaux sur différents thèmes comme autant d'occasions de rencontrer nos adhérents. Des visites organisées sur quelques sites ont aussi permis ce contact. Les départs en retraite ont permis l'organisation de pots conviviaux grâce à nos camarades « les techniques ».

Enfin, la permanence accueille de nombreux adhérents pour des raisons variées.

## **B. FORMATION SYNDICALE**

Deux formations ont été programmées en 2017 pour les nouveaux adhérents.

La première s'est tenue en février 2017, avec treize adhérents. Cette session, animée par des membres de la permanence, s'est tenue sur une journée dans les locaux du ministère.

Une seconde session, prévue en septembre 2017 n'a pas eu lieu, faute d'un nombre d'inscrits suffisant, malgré la trentaine d'invitations envoyées. Il a été décidé de reporter cette deuxième séance en décembre 2017.

Pour les membres de la CE, deux journées de formation syndicale ont été organisées en 2016 dans l'immeuble confédéral de la CGT à Montreuil sur le thème « Direction d'un syndicat ». Elle a réuni dix-sept camarades et était animée par deux camarades mandatés par la Fédération des Finances.



La formation syndicale générale de niveau 1 (FSG1) a été suivie comme il se doit en fin d'année dernière par un camarade arrivé à l'été 2016 et bénéficiera à une autre camarade, attendue à la permanence en décembre 2017.

Une camarade de la permanence avait sollicité l'UL de Paris 12 pour deux formations : « Rédiger un tract » et « Elus et mandatés ». Le nombre insuffisant d'inscrits n'a malheureusement pas permis à la première formation de se tenir.

Hors permanence, une camarade ayant siégé au CHSCT-C a suivi la formation « Le travail au cœur de notre démarche » qui s'est déroulée en décembre 2016 au Centre de formation syndicale Benoît Frachon à Courcelle (91).

Enfin, outre les formations liées au fonctionnement syndical, certains membres de la permanence ont souhaité se perfectionner, dans un souci de plus grande efficacité, sur les outils bureautiques. Ces formations sont organisées par l'IGPDE. Sur Excel, trois camarades ont suivi une session de deux jours. Certains l'ont fait en 2016, d'autres en 2017. En 2017 encore, deux permanents se sont perfectionnés sur le logiciel Outlook.

### **C. COMMUNICATION**

Le travail en terme de communication a été non seulement soutenu, mais aussi collaboratif avec la réunion très régulière du pôle interne communication. Ceci nous a permis de programmer, d'engager et de réaliser les actions telles que diffusion de tracts, journées d'action, cafés et cinés syndicaux, tables rondes... mais aussi achats solidaires avec les coopératives ouvrières *Jeannette* et *1336*, alimentation régulière du site internet. Un effort particulier a été fait sur la mise à jour des panneaux syndicaux sur l'ensemble des sites.

Une lettre d'information syndicale hebdomadaire est désormais envoyée aux adhérents, témoignant aussi des mises à jour rapides du site internet du syndicat. Celui-ci connaît une bonne progression de ses consultations (563 visites par mois en octobre 2015 ; 1 191 en juin 2017).

Notre présence sur les réseaux sociaux contribue également à élargir notre audience syndicale : <https://twitter.com/CgtBercy> en particulier qui compte 227 abonnés, tandis que la page <https://www.facebook.com/cgtcentralefinances> ne comporte que 59 abonnés mais avec des publications ayant plus de portée (jusqu'à 1 000 consultations pour une "bonne" publication).

Ceci étant, les difficultés internes, le départ des camarades capables d'assurer les mises en page et la faible participation à la rédaction ont freiné la parution régulière du journal *Contact*. En revanche, des diffusions régulières sur sites ont été assurées: tracts, 4-pages, flyers...

### **D. LES 70 ANS DU SYNDICAT**

À l'occasion du 70ème anniversaire de sa création, le syndicat a organisé une journée de réflexion et débats, le 12 janvier 2017 à Paris Bercy, au Centre d'activités sportives et culturelles (CASC) qui s'est traduite par une participation d'environ 50-60 personnes, tout en garantissant une belle réussite sur le contenu et l'organisation et donnant l'occasion d'entretenir une excellente convivialité.



« L'historique du syndicat » a été riche d'enseignements. Une première table ronde avec d'anciens secrétaires généraux du syndicat, Michel Tafflet et Patrick Serand, ainsi que Christian Staehlin, ancien permanent syndical en charge des « techniques », a ainsi permis de mettre en lumière les temps forts et les évolutions de notre action.

La seconde table ronde, *L'impact du contexte économique et social aux Finances, nos résistances aux réformes*, avec Anicet Le Pors, ancien ministre et ancien membre du bureau de notre syndicat, et Jean-Marc Canon, secrétaire général de l'UFSE-CGT et adhérent de notre syndicat, a été particulièrement dense.

Quant aux débats ils ont été très riches et parfois remplis d'émotion. L'exposition a été quant à elle très appréciée.

Des albums sont en ligne :

Une partie des photos "historiques" <https://goo.gl/photos/s6j3gWmkpmJH6RxB6>

L'exposition des 70 ans <https://goo.gl/photos/wjeC2qKFEtCbvupP6>



## **E. BILAN INSTANCES DU SYNDICAT**

### **1. COMMISSION EXECUTIVE**

Quarante camarades ont accepté d'être membres de cette instance avec une présence moyenne de quinze à vingt membres. L'instance a peu été concernée par de « réelles » absences.

La CE s'est réunie très régulièrement (trois fois en 2015 ; huit fois en 2016 et huit fois jusqu'au congrès en 2017). En raison notamment du contexte interne de crise, elle a éprouvé de vives difficultés à mettre en œuvre les orientations décidées en congrès, en particulier celles concernant les méthodes de travail et les groupes de travail internes. Le travail collectif du syndicat en a été considérablement freiné.

Cependant la réunion régulière de la CE dans ce difficile contexte a été un gage de bonne santé syndicale et d'esprit démocratique. Sa forte implication dans la résolution des difficultés internes déjà évoquées précédemment a permis au syndicat d'en sortir par le haut.

Afin de mettre chaque membre de la CE et de la direction syndicale en capacité de participer plus efficacement à l'animation collective de la vie syndicale, la formation "Directions syndicales", mentionnée dans la première partie du rapport, a été organisée par la Fédération les 14 et 15 septembre. La CE a pu mieux s'approprier les fondements de la démarche revendicative et de la démarche syndicale sur lesquels appuyer notre action, mais aussi l'ensemble les enjeux revendicatifs liés aux missions. Cela nous a permis d'engager un travail collectif en vue de dépasser les difficultés rencontrées dans l'activité.

A noter que les relevés de décisions sont communiqués aux adhérents et sont en ligne sur l'espace adhérent de notre site internet.

## **2. BUREAU**

Le Bureau du syndicat est chargé de l'exécution de l'orientation générale sur mandat de la CE.

Quinze camarades de la CE y ont participé. Depuis le dernier congrès, il ne s'est réuni que dix-neuf fois, ce qui est peu par rapport aux cinquante réunions du dernier mandat. Il est vrai que certaines réunions, au vu des enjeux collectifs, ont été transformées en CE et que la période inter-congrès n'a duré que deux ans.

Des comptes rendus sont toujours produits et communiqués à la CE.

## **F. DANS LES STRUCTURES DE LA CGT**

### **1. FEDERATION DES FINANCES**

Six camarades du syndicat ont participé au 28<sup>ème</sup> congrès de la fédération à Collonges-La-Rouge en mars 2017.

La candidature présentée par notre syndicat a été élue à l'unanimité. Désormais, nous avons trois représentants à la direction fédérale : un élu et deux membres de droit (les deux co-secrétaires généraux).

Notre syndicat avait déposé 7 amendements ; un seul n'a pas été retenu.

Avant et après ce congrès, la participation des camarades pouvant siéger à la direction fédérale a été difficile en raison de la multiplication des réunions, internes ou institutionnelles. Ces camarades ne pouvant se libérer individuellement sur la totalité d'une direction fédérale, il a été proposé qu'ils se partagent un temps de présence sur la journée et demi de cette rencontre, chacun en fonction de ses disponibilités.

Si quelques difficultés relationnelles ont pu se glisser dans les échanges avec la fédération, notre syndicat a toujours considéré que notre présence en direction fédérale était nécessaire. Cette instance syndicale demeure un lieu d'échanges important, où notre syndicat doit demeurer en visibilité.

Par ailleurs, maintenir le lien avec la fédération nous a permis de faire appel à elle. Ainsi, nos cafés syndicaux ont été enrichis de la présence de membres de la Fédération. La formation syndicale, « la Direction d'un syndicat », qui s'est tenue sur deux jours en septembre 2016 a été organisée et animée par deux camarades de la direction fédérale.



### **2. UNION FEDERALE DES SYNDICATS DE L'ETAT (UFSE), EX-UGFF**

L'Union générale des fédérations des fonctionnaires (UGFF) s'est réunie en congrès du 27 au 31 mars 2017 à Blainville-sur-Mer. Six membres de notre syndicat, dont deux de la commission exécutive sortante, étaient présents.

Les journées des 27 et 28 mars ont été consacrées au congrès extraordinaire, au terme duquel l'UGFF a été transformée statutairement en Union fédérale des syndicats de l'Etat (UFSE-CGT).



L'UFSE se veut la résultante d'une réflexion débutée en 2007 en vue de l'amélioration de nos outils et de nos structures, pour une plus grande efficacité, sans pour autant prétendre interférer dans les prérogatives des composantes de l'Union. Pour lui permettre d'atteindre les objectifs fixés, le congrès a voté la mise en place d'un Conseil national qui se réunira deux fois par an et qui, dans l'intervalle des congrès, sera compétent sur toutes les grandes orientations.

Le congrès s'est également prononcé en faveur de la mise en œuvre de :

- branches d'activités revendicatives (BAR),
- deux collectifs : "retraités" et "cadres"
- collectifs de coordination de la Fonction publique d'État placés auprès des unions départementales et des comités régionaux.

Notons que le premier comité national s'est tenu en juin 2017 et que les BAR sont opérationnelles depuis septembre.

Du 29 au 31 mars 2017, l'UFSE-CGT a donc tenu son premier congrès ordinaire. La nouvelle Commission exécutive a élu trois de nos syndiqués, parmi lesquels Jean-Marc CANON, ré-élu secrétaire général de l'UFSE.

Notre représentation à la CE est essentielle pour faire remonter les revendications des agents, étant rappelé que l'UFSE-CGT est représentée au Conseil commun de la Fonction publique (CCFP) et au Conseil supérieur de la Fonction publique d'Etat (CSFPE).



### **3. UNION GENERALE DES INGENIEURS, CADRES ET TECHNICIENS (UGICT)**

Le syndicat a continué à faire siens les outils revendicatifs de l'UGICT, la CGT des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise. Nous sommes présents à la CE de l'Union via notre camarade en charge de l'activité cadres au syndicat. Celle-ci avait dû quitter son mandat de co-responsable de la Commission départementale UGICT Paris, suite au non renouvellement des droits confédéraux. Ce départ a été officialisé lors de la Conférence départementale qui s'est tenue le 21 janvier 2016.

Le syndicat relaye régulièrement les informations et permet à des camarades de participer à des journées d'échange ou de construction revendicative. Nous mettons désormais le mensuel *Options* à disposition des syndiqués et nous incluons la *Charte cadres* dans le dossier que nous remettons aux attachés lors des *Tables rondes* organisées tous les ans par l'administration.

Nous nous efforçons d'inviter régulièrement nos camarades de l'UGICT aux événements que nous organisons, ainsi à l'occasion des *70 ans du syndicat* et de notre *pot de début d'année 2017*.

#### **4. UNIONS LOCALES (UL)**

##### **a. UL DU 12<sup>EME</sup> ARRONDISSEMENT**

Les liens avec les structures interprofessionnelles se poursuivent, notamment avec l'UL du 12<sup>e</sup> arrondissement de Paris qui est notre UL de rattachement. Nous y avons des camarades en responsabilité, notamment notre trésorière et élue en CE.

Notre coopération avec l'UL porte principalement sur la formation, l'appui aux mobilisations et l'apport de matériel.

Des exemples de notre participation active : trois votations citoyennes contre la loi El Khomri, participation aux manifestations, signatures de pétition contre la fermeture de deux bureaux de poste de l'arrondissement, *La Chambaudi*, et *Tahiti*, participation au *Forum des associations du 12<sup>e</sup>* chaque année avec la présence de nos camarades en responsabilité, soutien dans les différentes luttes (restauration ferroviaire, réforme ferroviaire, *Franprix*, etc.)

##### **b. UL DU 7<sup>EME</sup> ARRONDISSEMENT**

Depuis février 2017, un membre de la CE, membre également de la CGT des SPM, siège à la Commission exécutive de l'union locale du 7<sup>e</sup> arrondissement de Paris. Cet investissement dans l'interpro est important et nécessaire.

Outre le soutien logistique pouvant être apporté par l'UL à notre organisation, cette nécessaire convergence des luttes permet aux CGT du 7<sup>e</sup> d'entrer en contact et/ou de mieux se connaître, mais aussi de construire des revendications communes face aux difficultés analogues rencontrées, tant par les agents de la Fonction publique que par les salariés du privé (conditions de travail, discrimination...)

Cet investissement permet également une mobilisation plus rapide des troupes CGT dans le cadre d'une lutte menée, notamment pour la mise en œuvre de rassemblements et de diffusion de tracts. Ainsi, les soutiens apportés aux uns et aux autres dans les actions permettent d'être plus nombreux et d'augmenter le rapport de forces. A titre d'exemple, le soutien apporté par l'UL au rassemblement organisé par l'UD et ayant permis notamment la réintégration de trois salariés sans papiers évincés de l'hôtel de luxe *Cinq Codet*.

Notons encore la diffusion commune par plusieurs centrales syndicales (Agriculture, SPM, Culture), et ce pour la première fois, d'un tract appelant à la mobilisation du 12 septembre 2017, dans le hall du restaurant interministériel AURI, rue Barbet de Jouy.

#### **5. UNION DEPARTEMENTALE (UD) DE PARIS**



Le syndicat est partie prenante du fonctionnement de l'UD de Paris via la mise à disposition d'une camarade réélue à la CE.

De nombreux camarades ont participé aux instances de l'UD : comités généraux et congrès mais aussi journées d'études et formations.

Les outils revendicatifs mis à disposition nous sont très utiles : tracts, affiches, communiqués et déclarations sur la situation économique et sociale.

Le syndicat a participé aux actions parisiennes, en particulier celles contre la loi travail.

## **6. CONFEDERATION**

Le syndicat a également été activement présent au 51<sup>ème</sup> congrès de la confédération, du 18 au 22 avril 2016 à Marseille. Ce congrès a été préparé en réunion de bureau, en CE et en assemblée générale des adhérents le 7 mars 2016 (réflexions, vote sur les documents, rédaction d'amendements).

Une camarade était présente dans la délégation de la Fédération des finances.



---

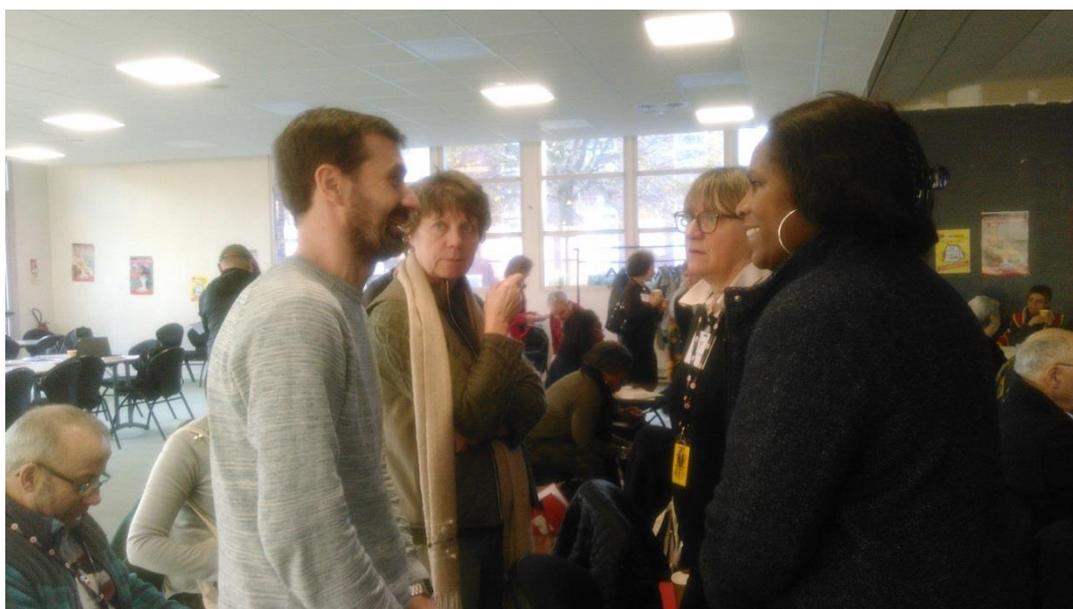
## **Intervention d'Alexandre Derigny, Secrétaire général de la Fédération des Finances**

---



Présentation de l'outil fédéral au service des syndicats y compris dans le cadre des prochaines élections professionnelles qui sont un enjeu primordial.

Notre administration est dans le collimateur de CAP 2022 qui vise à transformer Bercy en administration de services et non plus de contrôle, ce qui est manifestement contraire aux besoins de la population. Une campagne fédérale est en cours.



---

# Document d'orientation

---

*Présentation par Hocine Ihaddadene et Marie-Pierre Zuber*

Les interventions ont porté sur :

- La nécessité de se mobiliser tou-te-s collectivement pour les élections qui sont en enjeu majeur, en donnant le maximum de visibilité sur la Centrale.
- Etre au plus près des agents et de leurs revendications.
- Communiquer sur la garantie collective que constitue l'emploi statutaire et donc le statut de la fonction publique
- S'adresser aux contractuel-le-s de manière spécifique.
- Il est nécessaire de renvoyer l'administration à ses responsabilités alors qu'elle utilise faussement le fait que "les syndicats ont décidé que..."
- L'évolution du nombre et des missions des secrétariats.
- Le débat sur le périmètre du syndicat ne doit pas être l'occasion de délaissé des secteurs mais bien de les renforcer et les aider, notamment en région (Dreal et Direccte).



**L'examen des amendements et leur adoption, pour la plus grande partie, a permis de faire évoluer le document.**

**Le rapport a été adopté à une large majorité avec plus de 82%.**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>INTRODUCTION : LE CONTEXTE POLITIQUE, ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL</b>                   | <b>48</b> |
| <b>I. LA DEFENSE DU STATUT ET DES RETRAITES.....</b>   | <b>50</b> |
| A. DEFENDRE LE STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET LE SERVICE PUBLIC.....                              | 50        |
| 1. <i>L'égalité</i> .....  | 51        |
| a. S'agissant des rémunérations : .....  | 51        |
| b. S'agissant du déroulement des carrières : .....   | 51        |
| c. S'agissant de l'accès aux services publics : .....  | 51        |
| d. S'agissant des contractuels : .....   | 52        |
| 2. <i>L'indépendance</i> .....   | 52        |
| 3. <i>La responsabilité</i> .....  | 53        |
| B. RETRAITE : LE STATUT MENACE .....   | 54        |
| <b>II. LES FINANCES AU SERVICE DE L'ACTION PUBLIQUE.....</b>   | <b>55</b> |
| A. UNE REFORME FISCALE FONDEE SUR LA PROGRESSIVITE DE L'IMPOT .....                                  | 55        |
| C. LA MISE EN PLACE DU POLE FINANCIER PUBLIC .....   | 57        |
| D. UNE INDUSTRIE FORTE .....   | 58        |
| 1. <i>Sortir de la crise nécessite la reconquête de l'industrie</i> .....                            | 58        |
| 2. <i>La désindustrialisation n'est pas une fatalité : c'est le résultat de choix politiques.</i> 58 |           |
| 3. <i>Notre bataille contre le coût du capital</i> .....   | 58        |
| 4. <i>L'industrie est au centre des défis environnementaux et sociaux</i> .....                      | 59        |
| 5. <i>Rôle de l'Etat</i> .....   | 59        |
| 6. <i>Dans ce contexte, la DGE a un rôle à jouer</i> .....   | 59        |
| 7. <i>La CGT force de propositions pour la réindustrialisation</i> .....                             | 60        |
| <b>III. DONNER AUX AGENTS LES MOYENS DE MIEUX REMPLIR LEUR MISSION .....</b>                         | <b>61</b> |
| A. MIEUX TRAVAILLER .....  | 61        |
| 1. <i>Conciliation travail et vie personnelle ;</i> .....  | 61        |
| 2. <i>travailler moins pour être plus efficace</i> .....   | 62        |
| 3. <i>conditions de travail (moyens et CHSCT)</i> .....  | 62        |
| 4. <i>toutes les catégories sont concernées</i> .....  | 63        |
| B. UNE ACTION SOCIALE DE QUALITE AVEC DES MOYENS ADAPTES .....                                       | 64        |
| 1. <i>Importance de l'action sociale</i> .....   | 64        |
| 2. <i>Budget en baisse</i> .....   | 65        |
| 3. <i>Tous les agents sont concernés</i> .....   | 65        |
| 4. <i>Quelques rapides remarques par domaine d'activité</i> .....                                    | 65        |
| a. Restauration .....  | 65        |
| b. Logement.....   | 66        |
| c. Vacances enfants et vacances loisirs .....  | 66        |
| d. Aide à la parentalité .....   | 66        |
| e. Crédits d'actions locales.....  | 67        |
| f. Protection sociale complémentaire .....   | 67        |
| <b>IV. VIE SYNDICALE .....</b>   | <b>67</b> |
| A. UNE EQUIPE CONFORTEE (PERMANENCE, CE, BUREAU ET SECTIONS).....                                    | 67        |
| 1. <i>La commission exécutive (CE)</i> .....   | 67        |
| 2. <i>La commission financière de contrôle (CFC)</i> .....   | 68        |
| 3. <i>Le bureau</i> .....  | 68        |
| 4. <i>Le secrétariat</i> .....   | 68        |

|    |   |    |
|----|---|----|
| 5. | <i>La permanence</i> .....  | 68 |
| a. | Les divers pôles et secteurs.....   | 68 |
| b. | Pour l'avenir.....  | 69 |
| B. | GAGNER LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES .....   | 70 |
| C. | PERENNISER NOTRE ACTION SYNDICALE .....   | 72 |
| 1. | <i>Syndicalisation et déploiement</i> .....   | 72 |
| 2. | <i>S'appuyer sur les structures CGT (professionnelles et interprofessionnelles)</i> ..... | 73 |

## **INTRODUCTION : LE CONTEXTE POLITIQUE, ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL**

**La bataille contre la loi El Khomri, puis contre la loi travail XXL** a été un axe important de notre action syndicale. Ce projet de loi El Khomri était largement minoritaire parmi l'opinion et principalement parmi la jeunesse. A deux reprises, le gouvernement et son premier ministre ont dû utiliser le 49-3.

Pendant 4 mois en 2016, la contestation s'est installée dans la rue et dans les entreprises, avec **des arrêts de travail et des grèves** ainsi que des rencontres avec les salarié-e-s et les citoyen-ne-s notamment via la votation citoyenne. **Le 5 juillet 2016, nous étions 45 000 manifestants dans les rues de Paris, et plus de 100 000 partout en France.**

Les temps ont été difficiles avec insultes, tentatives d'intimidation, gaz, violences et provocations dont celles de l'ex Premier Ministre qui a osé faire l'amalgame entre manifestants et casseurs ! Le président du MEDEF nous traitant de terroristes. **Ils ont voulu interdire la contestation** dans la rue et il a été de plus en plus difficile d'accéder aux cortèges avec fouilles, palpations, interdictions diverses, pour nous décourager de descendre dans la rue.

**La répression s'est accrue** dans le public comme dans le privé : RATP, La Poste, SNCF, EDF, Air France, Goodyear, Monoprix, la construction, les dockers, les intermittent-e-s, etc. **Nous étions près de dix mille militant-e-s le 19 octobre 2016 à Amiens pour soutenir les militants de Goodyear** qui n'ont fait que défendre l'emploi et l'outil industriel, alors que des milliers de salarié-e-s ont été jetés au chômage sans ménagement ni scrupule par une direction et des actionnaires.

Nous le constatons, **depuis 2012, la contribution des entreprises à l'effort national a été réduite de 20 milliards, tandis que celle des particuliers a augmenté de 31 milliards d'euros.**

Les orientations budgétaires, sont taillées sur mesure pour répondre aux cinq recommandations du Conseil de l'Union européenne à la France : réduction des dépenses des collectivités territoriales ; diminution du coût du travail ; réforme du système d'assurance chômage ; réduction du taux de l'impôt sur les sociétés ; mise en place du prélèvement à la source. Le projet de prélèvement à la source a certes été reporté mais soyons vigilants.

La CGT n'a misé sur aucun sauveur présidentiel en 2017 mais a poursuivi résolument son **combat contre le FN, l'extrême droite** et ses idées nauséabondes.

Les premières orientations et annonces du Président de la République, du Premier ministre et du gouvernement sont porteuses de lourds reculs pour l'ensemble du monde du travail, de manière autoritaire, par ordonnances, qui plus est sans discussions réelles avec les organisations syndicales, les pouvoirs publics entendent porter des attaques sans précédent contre le droit du travail, nos systèmes de sécurité et de protection sociales, les services publics, les finances publiques.

**Pour la CGT, le projet de loi Travail que le Gouvernement Macron souhaite imposer à marche forcée n'est pas plus acceptable que celui adopté par 49-3 sous le précédent quinquennat. Elle en demande l'abrogation.** Nous n'avons cessé de réaffirmer **qu'il y a d'autres alternatives dans notre pays et en Europe que des reculs sociaux** successifs pour le monde du travail.

Répondant aux injonctions des organisations patronales et plus particulièrement du MEDEF, de la Commission Européenne, au service des classes sociales les plus fortunées, **le gouvernement impose une baisse drastique de la dépense publique de plus de**

**60 milliards d'euros** avec une amputation du budget de l'Etat de 5 milliards d'euros au titre du second semestre de l'année 2017.

Fruit des luttes du monde du travail, la République sociale et son organisation reposent sur la mise en place et le développement de services publics au service du plein emploi, de la satisfaction des besoins de toutes et tous, du développement économique.

**Pour la CGT, plutôt que d'être abandonnés, privatisés, soumis à des logiques de compétitivité, de rentabilité et à l'austérité permanente, ils doivent, au contraire, être défendus et développés, au service de l'intérêt général tout en répondant à des besoins nouveaux comme la transition écologique, la reconquête des activités et de l'emploi industriels.**

Porteuse d'une autre conception des finances publiques, du partage et de la répartition des richesses, la CGT propose la sortie des politiques d'austérité et l'octroi des moyens de financement dont les services publics ont besoin afin de satisfaire les droits et les besoins fondamentaux des citoyen-ne-s.

S'agissant plus particulièrement du Statut général des fonctionnaires, nous avons appelé les personnels à se mobiliser pour imposer d'autres choix. **Le 29 novembre 2016 a été marqué par une forte journée de mobilisation dans les trois versants de la fonction publique**, pour les salaires, les carrières, l'emploi, les conditions de travail et la défense du statut.

Il y a soixante-dix ans le premier statut général de la fonction publique a été défini par la loi du 19 octobre 1946, alors que Maurice Thorez était vice-président du Conseil chargé de la fonction publique. À cette date ont été institués des principes qui valent encore aujourd'hui : la distinction du grade et de l'emploi, la gestion des personnels au sein d'organismes paritaires auxquels participent les fonctionnaires, la reconnaissance du droit d'adhérer au syndicat de son choix.

Les annonces et les premières décisions prises portent un message clair : le Président de la République, le Premier ministre et le gouvernement préfèrent les riches et la loi du profit à la Fonction publique, ses usagers et ses agents.

L'accumulation des mauvais coups le démontre pour les agents de la Fonction Publique : retour du **gel de la valeur du point** en 2017 et 2018, mise à mal de son unicité ; inquiétudes liées à la **hausse de la CSG** ; projet de **120 000 suppressions d'emplois** ; restauration du **jour de carence** au 1er janvier 2018 ; **amputations drastiques de crédits socialement et économiquement utiles** ; **remise en cause de missions publiques** ; **menaces sur les 35 heures...**

Cette offensive tous azimuts amplifie encore les politiques d'austérité budgétaire, de remise en cause des missions publiques, des services et de l'emploi publics.

Les difficultés s'accroissent du fait des sous-effectifs importants causés par les suppressions massives d'emplois intervenues depuis de nombreuses années. Pour les mêmes raisons, les conditions de travail se sont dégradées. Le pouvoir d'achat a été laminé de façon inédite par les six ans de gel de la valeur du point que les deux augmentations de 0.6% sont très loin d'avoir compensé. Quant aux contre-réformes brutales et successives (Révision Générale des Politiques Publiques, Modernisation de l'Action Publique, réformes territoriales, RIFSEEP, etc.), elles génèrent une perte d'efficacité et une désorganisation de l'action publique, au détriment de l'effectivité et de la qualité du service public rendu. Dans le même temps, elles sont une source toujours plus conséquente de dégradation des conditions de vie au et hors travail des personnels.

Dans le même temps, **il ne peut y avoir de politique industrielle digne de ce nom sans services publics renforcés** : ces deux enjeux sont étroitement liés et complémentaires.

Nous revendiquons de meilleures garanties et des droits renforcés pour tous les salarié-e-s, du privé comme du public. L'entretien par le pouvoir du clivage pernicieux et artificiel entre les uns et les autres n'a qu'un objectif : porter des coups à l'ensemble du salariat, au profit du patronat et de la finance.

Notre conception progressiste s'oppose frontalement au projet de Macron visant à démanteler le Code du Travail. Alors que les garanties des fonctionnaires sont déjà mises en cause, l'adoption des projets du gouvernement en matière de droit du travail favoriserait une nouvelle offensive contre le Statut des fonctionnaires.

**Oui, nous exigeons davantage de moyens humains, matériels et budgétaires pour la Fonction publique. Nous sommes favorables à un meilleur accès aux soins de toutes et tous, à plus d'éducation et de culture sans sélection par l'argent, à l'égalité de traitement de tous les citoyen-ne-s sur l'ensemble du territoire, à une plus grande protection du consommateur.**

Enfin, **le terrorisme est une atrocité qu'il faut combattre.** Les violences du 13 novembre 2015 à Paris, celles du 14 juillet 2016 à Nice, celles de Saint-Étienne-du-Rouvray, et toutes les autres malheureusement, doivent cesser. Mais l'état d'urgence n'empêche pas de tels actes, pour empêcher les attentats, il faut surtout revoir totalement la politique extérieure de la France. Et à l'intérieur, il faut s'occuper de terreaux sur lesquels l'embrigadement fanatique peut prospérer, en éradiquant le chômage, en luttant contre les inégalités et contre les discriminations, et en mettant l'accent sur l'éducation, la culture, l'action sociale.

Le monde dans lequel nous vivons reste caractérisé par des rapports d'exploitation, de domination, de compétition, d'inégalités. Les guerres, les famines, les pandémies, le saccage de la planète sont le lot réservé à une grande partie de l'humanité. Le nombre de migrants morts en tentant de traverser la Méditerranée a atteint en 2016 le niveau record de 3 800, depuis le début de l'année, le nombre dépasse le millier. La coopération internationale s'impose pour contribuer à organiser sans délai l'aide au développement et la sécurité pour toutes les populations de la région. Devant ces tragédies à répétition, **la surveillance des frontières ne peut pas être la seule réponse aux défis humanitaires qui se posent aujourd'hui. Il est urgent que les besoins sociaux de ces populations trouvent des réponses pour leur permettre de vivre en paix et non dans la misère.** La CGT réclame non seulement des moyens techniques et humains à mettre en œuvre pour **assurer l'obligation de secours en mer, mais également des moyens financiers pour permettre d'accueillir des personnes en besoin de protection sur le territoire européen.**

L'accueil de ces populations, tout comme la mise en œuvre de l'ensemble des éléments présentés dans cette introduction ne pourront se faire que par la défense du statut de la fonction publique et des services publics garants d'une République démocratique et sociale.

## **I. LA DEFENSE DU STATUT ET DES RETRAITES**

### **A. DEFENDRE LE STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET LE SERVICE PUBLIC**

Issu de l'esprit du programme du Conseil national de la résistance (CNR), le premier statut général de la fonction publique a été défini par la loi du 19 octobre 1946. Il ne s'appliquait alors qu'à la fonction publique d'Etat. Dans les années 80, 4 lois sont venues modifier et élargir ce premier statut aux trois versants de la fonction publique. A l'occasion du 70<sup>ème</sup> anniversaire du "statut général" et de la journée d'étude organisée à Montreuil, l'UFSE-CGT

nous a remis en mémoire, si tant est que nous les ayons oubliés, les 3 grands principes le régissant, à savoir l'égalité, l'indépendance et la responsabilité<sup>7</sup>. **Garant de l'intérêt général, ces principes sont sournoisement et/ou ouvertement attaqués depuis plus d'une décennie.** Ce qui était hier garanti ne l'est plus aujourd'hui.

## **1. L'EGALITE**

Il n'est pas exagéré d'affirmer que, désormais, l'administration est régie par l'inégalité :

### **a. S'AGISSANT DES REMUNERATIONS :**

Dans la lignée de la PFR, la mise en œuvre du RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires depuis 2016, met les agents en concurrence, favorise l'individualisme et détruit les collectifs de travail. Les attributions au faciès sont légions.

Pour les non titulaires, selon que vous êtes affecté-e-s en centrale ou en territoire, dans un service côté ou non, les rémunérations peuvent varier fortement d'un agent à l'autre alors même que les fonctions occupées sont similaires et requièrent le même niveau de qualification. Sans cadre de gestion, les dérives sont grandes.

Les femmes demeurent toujours moins bien payées que les hommes.

### **b. S'AGISSANT DU DEROULEMENT DES CARRIERES :**

Les postes à responsabilité restent majoritairement occupés par des hommes.

L'égal accès aux formations et à la préparation aux concours n'est plus garanti du fait des charges de travail et de l'absence d'information.

La préparation des concours on s'en souvient était gratuite : elle est devenue payante et son coût augmente régulièrement. Les modalités de la préparation évoluent sans cesse et ce dans le but de raboter les coûts de préparation (plus de cours le midi d'assuré, les supports de cours sont transmis en dématérialisé charge à l'agent de faire les photocopies...).

L'accès au concours est également inégal. Des discriminations sont régulièrement dénoncées par les agents (subjectivité du jury, origine sociale des candidat-e-s, services ou métiers d'origine mieux côté que d'autres...). L'arbitraire et le favoritisme se retrouvent également dans les recrutements aux emplois ouverts.

La mobilité au sein des services ou vers les autres versants de la fonction publique, qui, sur le plan législatif, est un droit acquis par les fonctionnaires, est devenue quasiment impossible au regard de l'absence d'ouverture de poste. La remise en cause de l'unicité de la valeur du point avec différenciation entre les trois versants annoncée cet été ne viendra qu'accentuer ce phénomène.

### **c. S'AGISSANT DE L'ACCES AUX SERVICES PUBLICS :**

La RGPP, la RéATE, la MAP et donc le désengagement de l'Etat dans les territoires accroissent la fracture territoriale et éloigne les services des citoyen-ne-s. Les coupes budgétaires annoncées en juillet (- 84 millions sur la politique des territoires et - 18 millions pour le fonctionnement des services déconcentrés) vont amplifier cette entreprise de démolition sociale.

Par ailleurs, l'Etat organise la concentration accrue des compétences et des moyens au niveau régional et la restriction de l'intervention publique en territoire au niveau communal

---

<sup>7</sup> [http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/livret\\_70anniv-ufse\\_1et2\\_de\\_couv.pdf](http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/livret_70anniv-ufse_1et2_de_couv.pdf)

et départemental, au détriment des principes d'égalité, et de proximité du service public et au détriment de la démocratie politique et sociale. La concentration des pouvoirs aux mains des préfet-e-s de région porte atteinte aux principes d'égalité d'accès et de traitement en leur donnant la liberté d'organiser à la carte, et comme ils et elles l'entendent, certains services régionaux de l'État.

Enfin, utilisé comme outil de suppression des services publics, le tout numérique, la dématérialisation des procédures à vitesse grand V laisse et laissera sur le bord de la route toutes celles et ceux qui n'ont pu s'adapter à l'évolution de la société.

#### **d. S'AGISSANT DES CONTRACTUELS :**

L'accord du 31 mars 2011, que la CGT a signé, et la loi Sauvadet du 12 mars 2012 ont permis non seulement la titularisation d'un volant non négligeable de contractuel-le-s, bien qu'insuffisant, mais a aussi permis de mettre la question de leurs droits à l'agenda, avec de réelles avancées.

Les employeurs publics ont cependant très largement saboté la mise en œuvre de cet accord, en particulier en n'ouvrant pas autant de postes que de contractuel-le-s éligibles à la titularisation, et surtout en ne modifiant pas leurs habitudes de recrutement.

Le nombre de contractuel-le-s n'a pas diminué. La revendication de la titularisation des contractuel-le-s employé-e-s sur emploi permanent restera tout autant d'actualité après la fin du plan Sauvadet le 12 mars 2018, qui a été prolongé de deux ans grâce à la CGT.

Concernant les établissements dérogatoires à l'emploi permanent, la CGT en particulier a obtenu la sortie de nombreux agents de la dérogation, et la prolongation du Sauvadet jusqu'au 31 décembre 2020. Là aussi les employeurs publics résistent fortement, et la CGT dans la Fonction publique doit envisager la construction d'une mobilisation convergente dans ces EPA.

Notre syndicat a tout son rôle à jouer, par sa présence dans les établissements issus du ministère de l'Industrie.

## **2. L'INDEPENDANCE**

Garant de l'intérêt général, de la protection des citoyen-ne-s et de la population contre les dérives des décisions administratives et politiques, de la neutralité, de l'impartialité des services, ce principe qui explicite la garantie de l'emploi est aujourd'hui largement dévoyé. Le Président de la République le remet régulièrement en cause, le présentant comme "inadéquat et non justifiable eu égard aux missions que nous exerçons".

Ainsi, les emplois de direction se multiplient en lieu et place des emplois statutaires. Certains services de nos ministères sont composés de plus de 45 % de ces emplois. Par ce biais, l'administration s'assure de la loyauté de ses "sujets", cette dernière pouvant faire et défaire une carrière. Rappelons qu'en tant qu'agents publics, nous avons une obligation d'obéissance hiérarchique et non de loyauté, ce qui est bien différent. Nous avons d'ailleurs le devoir d'y déroger "*dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public*"<sup>8</sup>.

Avec le RIFSEEP, les fonctionnaires se doivent d'être encore plus "méritant-e-s" qu'avant, sans faire de vague, pour espérer être mieux payé-e-s. La mise en place de groupes

---

<sup>8</sup> [https://www.fonction-publique.gouv.fr/droits-et-obligations#Obligation\\_obeissance\\_hierarchique](https://www.fonction-publique.gouv.fr/droits-et-obligations#Obligation_obeissance_hierarchique)

interministériels tend à valoriser de manière subjective et excessive les fonctions, à faire subrepticement basculer les principes de rémunération attachés au grade vers l'emploi et à remettre en cause le principe fondamental de séparation du grade et de l'emploi, garant d'une fonction publique indépendante.

Les non titulaires sont quant à eux régulièrement soumis-e-s au chantage. Ils n'ont d'autres choix que d'obéir aveuglément sous peine d'être licencié-e-s ou non renouvelé-e-s. Ils sont la variable d'ajustement des services face aux contraintes budgétaires imposées.

### **3. LA RESPONSABILITE**

L'article 28 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise que *"tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés."*

Cet article interpelle nécessairement tous et toutes les fonctionnaires, notamment celles et ceux qui ont aujourd'hui le sentiment d'avoir perdu le sens de leur mission, qui ne participent plus à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques. 82 % des cadres du secteur public ne se sentent pas associé-e-s aux choix stratégiques de leur administration. Nous sommes de plus en plus soumis à la pression du chiffre et des indicateurs au détriment de la qualité. Au gré des gouvernements, nous devons appliquer des directives sans qu'aucune étude d'impact a priori ou d'évaluation à posteriori ne soient menées. Les directives n'ont qu'un seul mot d'ordre : austérité budgétaire. Ces changements de cap régulier mettent à mal les services, notamment les services déconcentrés au sein desquels un grand nombre d'agents se voient purement et simplement dessaisis de leur mission sans directives et sans perspectives.

Par ce principe de responsabilité, le fonctionnaire est garant du fonctionnement de la République. Citoyen, et non plus sujet comme avant 46, il a le devoir de dénoncer les dérives et de sauvegarder l'intérêt général. Mais ce devoir est aujourd'hui mis à mal par la performance et l'individualisme, au détriment du collectif, source d'échanges, garant de la démocratie. Ce devoir est aussi mis à mal par les sanctions infligées aux lanceurs d'alertes au nom du devoir de réserve et de la confidentialité.

Les pressions exercées sont également forte sur les non titulaires, qui, bien que soumis au statut général et donc aux principes énoncés ci-dessus, prennent le risque de perdre leur emploi en s'opposant, voire même seulement en se prononçant contre les orientations ministérielles.

Dans la continuité de ce que les gouvernements précédents ont engagé, le gouvernement actuel entend aller plus loin dans ce travail de destruction pure et simple du statut. En annonçant depuis mai 2017, le retour du gel du point d'indice en 2017 et 2018, le rétablissement du jour de carence au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le non-remplacement des départs à la retraite et la suppression de 120 000 postes (50 000 dans la fonction publique d'Etat, 70 000 dans la fonction publique territoriale), le gel du budget d'action sociale interministériel, l'amputation des crédits dédiés à la FP de près de 2,5 milliards d'euros... il vise à stigmatiser la fonction publique, la rendant, aux yeux des usagers et du public, en grande partie responsable de la situation économique du pays car privilégiée.

C'est sans compter sur l'action de la CGT, qui rend compte tous les jours de la situation des agents dans les services, de la dégradation constante de leur condition de travail, de leur perte d'autonomie, de la perte de leur pouvoir d'achat depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010<sup>9</sup> (- 4,99 % hors tabac en mai 2017), des dangers induits par la suppression du statut.

**Ainsi, sans être exhaustif, durant ce mandat, la CGT, s'engage à lutter au sein de nos ministères contre toutes les attaques envers le statut général et le statut particulier de la fonction publique d'Etat, notamment :**

- **Les inégalités salariales induites par une gestion individualisée des agents au détriment du collectif de travail,**
- **Tous les types de discriminations,**
- **Les mobilités contraintes du fait des réorganisations au gré du bon vouloir du politique,**
- **le développement des emplois fonctionnels,**
- **les délégations de services publics et toute externalisation,**
- **Le développement de méthodes de management destructrices du sens des missions publiques, du sens du travail, de l'éthique professionnelle et de la qualité de vie au travail.**

**Elle se battra pour :**

- **Le déblocage des crédits pour que soit enfin appliqué le protocole d'accord sur l'égalité femmes-hommes,**
- **une réelle mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en imposant que les agents et leurs représentant-e-s puissent disposer des informations relatives aux orientations stratégiques et se prononcer sur les choix envisagés,**
- **L'abolition des objectifs chiffrés qui nuisent à la qualité du service rendu à l'utilisateur,**
- **L'application du droit à la mobilité souhaitée,**
- **L'arrêt des réductions d'effectifs, le remplacement des départs à la retraite par la création d'emplois francs,**
- **Le respect et le renforcement de la liberté d'opinion et d'expression du fonctionnaire citoyen en lui redonnant la marge d'autonomie nécessaire à la réalisation de ses missions dans l'intérêt général et en défendant les lanceurs d'alerte,**
- **La défense des retraites en s'opposant au projet de retraite par capitalisation.**

## **B. RETRAITE : LE STATUT MENACE**

La réforme 2014 a ancré dans le marbre le recul de l'âge d'ouverture des droits à 62 ans et a aggravé l'allongement de la durée d'assurance à 172 trimestres pour la génération 1973.

La création du comité de suivi des retraites établit une structure de pilotage du système de retraite au-delà des régimes, singeant de façon technocratique la proposition CGT de maison commune des régimes de retraite, qui elle établirait un pilotage démocratique du système de retraite.

Concernant les retraites de l'Etat, l'intégration des services ministériels de pré-liquidation au sein du service des retraites de l'Etat s'est poursuivie, concrétisant le choix de passer à une logique de caisse plutôt que de continuer dans une logique de régime respectant la spécificité des retraites dans l'Etat.

---

<sup>9</sup> Date du gel du point d'indice

Sous la présidence Hollande, le gouvernement a refusé l'ouverture d'une négociation sur la pénibilité, qui aurait permis d'ouvrir le chantier du maintien et de la rénovation du service actif, et de la reconnaissance explicite de la pénibilité dans la Fonction publique.

Le fonds de pension de l'Etat, le RAFP, subit les effets de la crise économique et de la baisse des taux, et a dégradé fortement les droits déjà acquis par les cotisants. Son échec signe la fin de la perspective d'une extension à tous les salarié-e-s de la capitalisation à court terme, qui est exclue des projets Macron de réforme. Il doit être mis un terme à cette expérience ratée faite sur le dos des fonctionnaires par une mise en extinction de l'ERAFP.

La réforme Macron qui s'annonce, avec un projet de loi cadre en 2018 pour une réforme applicable à partir de 2022, envisage d'étendre à tous les régimes le même mode d'acquisition des droits à pension, par points ou par comptes notionnels. Que les régimes soient fusionnés en un seul ou se maintiennent, cette réforme signerait une très grave fragilisation du statut des fonctionnaires.

Le calcul des droits sur l'indice du dernier échelon détenu est cohérent avec la fonction publique de carrière, garantie de l'indépendance du fonctionnaire par rapport au politique. Il est cohérent avec une construction de la rémunération, tout au long de la période d'activité, sur la base du point d'indice et des grilles de carrière. Passer à une mode d'acquisition des droits plus compatible avec la construction des rémunérations des salarié-e-s du privé et des non-salarié-e-s, c'est fragiliser le statut des fonctionnaires, qui est une garantie démocratique pour les citoyen-ne-s, et pas une quasi-convention collective.

**Notre syndicat a un rôle particulier pour construire la résistance à ces projets dans la Fonction publique.**

## **II. LES FINANCES AU SERVICE DE L'ACTION PUBLIQUE**

### **A. UNE REFORME FISCALE FONDEE SUR LA PROGRESSIVITE DE L'IMPOT**

Les impôts prélevés par l'Etat servent à financer les services publics : éducation, santé, sécurité, justice... Sans ce système de prélèvements, il nous faudrait payer pour que nos enfants puissent être scolarisés (un élève scolarisé en lycée public coûte 10 240 euros/an à la collectivité, 7930 euros en collège), payer pour se soigner (une hospitalisation de 5 jours coûte 6500 euros) ...

**Parce que le service public est la seule richesse de ceux qui n'en ont pas, il est important de le préserver en assurant son financement par une politique fiscale qui soit l'expression d'un lien de solidarité.** Un tel choix de société implique deux choses :

- Chacun et chacune contribuent sur la base de tous leurs revenus et de leur patrimoine,
- Cette contribution doit être progressive pour que l'effort consenti soit équitable, c'est-à-dire qu'il contribue à réduire les inégalités.

**Qu'est-ce qu'un impôt progressif ?** C'est un impôt dont le taux augmente au fur et à mesure de l'augmentation de la valeur de la base. C'est le cas, par exemple, de l'impôt sur le revenu dont le taux monte au fur et à mesure que le revenu taxé devient plus élevé. Cet impôt représente en 2016 73 milliards de recettes.

**Il se distingue de l'impôt proportionnel** dont le taux ne varie pas en fonction de la valeur de la base imposable. C'est le cas, par exemple, de la TVA dont le taux est fixe quelle que soit la valeur de la transaction (même si, par ailleurs, le taux peut être différent selon l'objet de la transaction). La TVA a rapporté 155 milliards en 2016.

C'est dire à quel point notre système fiscal n'est pas conçu pour remplir le rôle qu'il conviendrait de lui assigner, c'est-à-dire garantir l'égalité de toutes et tous GRACE à l'impôt et pas seulement FACE à l'impôt.

### **Quel constat peut-on faire de la politique fiscale (passée et future) du Gouvernement et de ses effets :**

- Entre 2002 et 2012, le niveau de vie moyen annuel des 10% les plus pauvres a baissé de 6,2%, soit une baisse de revenu de 531 euros par an. Les 10% les plus riches ont vu eux, leurs revenus augmenter de 11,8%, soit 6000 euros de plus chaque année.
- La rémunération des actionnaires a augmenté de 10% en 2014.
- Selon l'Observatoire des inégalités (publications de juin 2017),
  - **La médecine française ne soigne pas de la même façon les malades selon leur origine sociale.** *Malgré la dernière loi de santé de 2016 qui vise à lutter contre les injustices et les inégalités de santé, le problème demeure toujours. A nombre de consultations égal, un malade est plus ou moins bien soigné selon le niveau de l'échelle sociale où il se situe ainsi que son origine sociale. Par exemple, il a été démontré qu'une personne souffrant d'un cancer est moins bien informée par son médecin sur la maladie lorsque celle-ci appartient à une classe populaire. Plus largement, en matière de prévention de risques comme pour le dépistage de certains cancers, il a été constaté que les recommandations médicales à échelle nationale sont moins bien appliquées par les médecins pour les membres de classes populaires.*
  - **Les personnes souffrant de maladies professionnelles reconnues est 37 fois plus élevé chez les ouvriers que chez les cadres.** *Les classes populaires sont ainsi les plus touchées et les femmes souffrent davantage de troubles musculo-squelettiques (TMS). En 2012, sur 52 500 cas, près des trois quarts concernent des ouvriers ; 23 % touchent des employés et 4 % seulement des cadres supérieurs. En outre, il y a des secteurs d'activité à risque tels que l'industrie de la viande, la blanchisserie ou encore la construction. Les TMS représentent 86 % des maladies professionnelles reconnues.*
  - Toutes ces données ne sont pas réellement représentatives dans la mesure où de nombreux travailleurs souffrent de maladies professionnelles mais ne font aucune démarche pour une reconnaissance éventuelle de peur de perdre leur emploi.

**Le prélèvement à la source ne va en rien simplifier notre système fiscal.** Il faudra toujours faire une déclaration, régulariser les paiements l'année suivante, et de surcroît, confier à l'employeur des informations relevant de la vie privée. Cette « réforme » qui n'en est pas une, est **une première étape vers la fusion entre la CSG et l'impôt sur le revenu**, ce qui fait courir un risque important concernant le financement de la protection sociale, et préfigure l'instauration d'un impôt à taux unique sur les revenus. Pour illustrer ce que signifierait une telle réforme, si on prend l'exemple d'un impôt unique à 15%, un couple avec deux enfants et 43 000 euros de revenus annuels passerait de 476 euros d'impôt dans le système actuel, à 6480 euros, soit une augmentation de 6004 euros. En revanche, un ou une célibataire avec 600 000 euros de revenus annuels passerait de 255 907 euros à 90 000 euros, soit un gain de 165 907 euros. **Une telle réforme conduira donc à fragiliser davantage notre système de protection sociale et à accentuer les inégalités.**

### **Il y a donc débat sur la fonction de l'impôt.**

Il est faux de prétendre que la moitié des contribuables ne paient pas d'impôt. Si on reprend l'exemple du couple avec deux enfants, leur impôt sur le revenu est de 476 euros (1% de leur

revenu), ce qui peut sembler faible à certains, mais ils payent globalement 7288 euros d'impôts et taxes (dont 3905 euros de TVA), soit 17% de leur revenu.

**Nous ne pouvons pas laisser cette situation s'aggraver davantage par des réformes qui vont à l'encontre des valeurs que nous défendons. C'est pourquoi nous nous inscrirons dans une démarche visant à réduire la place des impôts proportionnels tels que la TVA, redonner tout son sens à l'impôt sur le revenu en le débarrassant des niches fiscales inutiles et en le rendant plus progressif par la création de nouvelles tranches allant au moins jusqu'à 75%. Nous nous mobiliserons pour réduire à la fois les inégalités de revenus et les inégalités de patrimoine, ce qui implique de rénover la fiscalité patrimoniale en renforçant l'impôt sur la fortune et en taxant davantage les revenus tirés du capital.**

### **C. LA MISE EN PLACE DU POLE FINANCIER PUBLIC**

Les principaux intervenants en matière économique reconnus par les grands médias comme « experts en économie » nous expliquent tous et toutes plus ou moins la même chose, à savoir que face à la globalisation il faut réformer et par conséquent réduire la dépense publique, ce qui veut dire remettre en cause les acquis sociaux.

À la CGT, on sait que des solutions autres que leurs recettes libérales existent pour réduire les déficits et relancer l'économie, en réorientant les richesses produites au profit de tous plutôt que de quelques-uns et de quelques-unes.

Les crises financières passées, dont celle de 2008, ont montré les limites d'une économie de plus en plus basée sur des investissements purement spéculatifs, et ont surtout montré qu'il était nécessaire que l'État, seul garant de l'intérêt général, devait se doter d'un outil capable d'orienter les investissements au service des besoins humains fondamentaux comme le logement, l'emploi, la santé, l'éducation, ...

Cet outil regrouperait un ensemble d'institutions financières à statut public ou semi-public exerçant des missions d'intérêt général tel que la Banque de France, la Caisse des Dépôts et Consignations, la Banque Postale, le Crédit Foncier, UBi France, etc ...

Ce pôle financier public serait plus motivé par des objectifs sociaux que par des profits à court terme, et interviendrait notamment dans les domaines suivants :

- Soutien au développement des PME et du tissu économique local
- Financement du logement social
- Politique de la ville
- Amélioration des infrastructures de transport
- Relance de la politique industrielle
- Contribution au financement des collectivités locales.

Mais la création de ce pôle financier public implique de remettre radicalement en cause les politiques menées dans le cadre de l'Union Européenne qui ont donné jusqu'ici la priorité absolue à la libéralisation des systèmes financiers, ainsi qu'un changement de politique de la BCE, qui ne s'oppose pas aux comportements spéculatifs responsables des bulles financières.

Les discours sur le « capitalisme régulé » ou encore le « capitalisme moralisé » ne font que masquer des politiques encore plus tournées vers les profits. C'est une politique de rupture totale qui s'impose si on veut éviter de nouvelles crises, qu'elles soient boursières ou sociales.

## **D. UNE INDUSTRIE FORTE**

Au sein de notre administration, la DGE « *élabore et met en œuvre les politiques publiques relatives à l'Industrie, à l'économie numérique, au tourisme, au commerce, à l'artisanat et aux services* ». Elle devrait avoir toute sa place dans la sortie de crise et le développement industriel. De même, Ecoles des mines, Inpi...sont concernés.

Depuis de nombreuses années, la CGT agit pour la reconquête industrielle. En 2017, notre confédération redynamisait la campagne. C'était en février, le succès des « Assises nationales CGT de l'Industrie » à la Cité des sciences et de l'Industrie à Paris suivies des fortes mobilisations du 21 mars.

La CGT porte d'autres propositions et alternatives qui s'opposent aux stratégies financières suicidaires pour l'industrie. La question du développement industriel revient au cœur du débat.

### **1. SORTIR DE LA CRISE NECESSITE LA RECONQUETE DE L'INDUSTRIE**

Par rapport aux richesses créées, l'industrie française dépasse à peine 10 % du PIB en 2016 contre 16 % en moyenne dans la zone euro. L'emploi industriel a reculé de près de 25 % en quinze ans (sans parler des emplois induits : un emploi industriel contribue à créer trois à quatre autres emplois). La France importe 60 % de ses produits industriels.

**Pourtant, un constat s'impose : les pays qui résistent le mieux à la crise sont ceux qui ont su préserver ou développer leur tissu industriel.**

### **2. LA DESINDUSTRIALISATION N'EST PAS UNE FATALITE : C'EST LE RESULTAT DE CHOIX POLITIQUES.**

Depuis 40 ans, on assiste à une théorisation de la société dite post-industrielle présentant l'avenir sous l'aspect d'une société de services reposant sur des friches et un néant industriel. La France devait se spécialiser dans des « niches » et ne conserver que les activités de conception/savoir, par contre, la production pouvait être externalisée/délocalisée.

La CGT, non seulement n'a jamais partagé cette analyse mais nous l'avons fermement combattue.

On peut prendre l'exemple de deux filières qualifiées d'archaïques : « machine-outil » et « textile ». A l'époque, les salariés, insultés et traités de ringards, défendaient leurs activités et emplois. Ils y voyaient de l'avenir et la CGT était à leurs côtés. Aujourd'hui, ces deux secteurs sont devenus des secteurs d'avenir, les machines-outils se nomment « Robots » et les textiles « intelligents et connectés » se développent mais la France est quasiment rayée de la carte.

### **3. NOTRE BATAILLE CONTRE LE COUT DU CAPITAL**

Notre campagne « Industrie » est profondément liée à celle sur le coût du capital.

Ce qui handicape l'économie française, ce ne sont pas des salarié-e-s qui seraient trop bien payé-e-s. Au contraire, c'est le coût du capital. En 1985, les dividendes versés aux actionnaires ne représentaient que 5 % de la valeur ajoutée dans l'industrie, en 2015 ils en représentaient 25 % ! Des chercheurs, comme ceux de l'université de Lille, mettent en

évidence que ce coût du capital atteint un tel niveau qu'il décourage tout investissement qui ne répondrait pas à une norme de rentabilité – le chiffre couramment cité est de 15 %.

Pour ces raisons, la CGT agit pour la création d'un indice du coût du capital. Cela permettrait d'évaluer le poids, de plus en plus lourd, des dépenses des entreprises en capital. En effet, s'il est de bon ton de multiplier les évaluations (souvent sans s'interroger sur les outils, procédures et indicateurs utilisés), comme par hasard, pour les coûts du capital : c'est l'omerta absolue.

**Cela permettrait de « repenser » le travail car celui-ci n'est pas un coût qu'il conviendrait de réduire mais un apport de compétences.**

#### **4. L'INDUSTRIE EST AU CENTRE DES DEFIS ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX**

// est urgent d'engager la transformation écologique, Une industrie utile est une industrie qui produit des biens et des services **durables**. Le défi impératif est de produire avec moins de matière première, moins d'atteinte à l'environnement. Il faut donc produire différemment. Et pour cela, il faut maîtriser nos bases industrielles.

Notre modèle actuel de développement ne peut pas répondre à ces enjeux environnementaux. Il faut donc innover, produire et consommer autrement : sortir de l'obsolescence programmée des objets ; intégrer, dès leur conception, le principe de recyclabilité des produits. Cela nécessite de créer des emplois et des nouvelles filières de récupération des matériaux, de rénovation (ex : navires, électroniques, rénovation des bâtiments énergivores...). Il faut s'émanciper du mode de développement actuel qui raisonne à court terme et qui utilise le dumping environnemental et social.

#### **5. ROLE DE L'ÉTAT**

Une telle reconquête industrielle nécessite la définition et le développement de missions publiques. Le « pilotage » industriel, porteur d'avenir et de progrès, ne peut se faire avec pour seule boussole la rentabilité immédiate court-termiste faite d'activités qui devraient produire des retours sur investissement à deux chiffres. La temporalité industrielle n'est pas celle des financiers.

On parle d'Etat stratège mais un État stratège qui se veut efficace ne peut flotter dans la stratosphère. Cela ne s'est jamais vu. Abandonner maîtrise technique, compétences opérationnelles et mises en œuvre par l'État, c'est une conception théorique abstraite dangereuse qui ne peut conduire qu'à des abandons de missions. La conception (l'État stratège) et le suivi sont-ils séparables ?

#### **6. DANS CE CONTEXTE, LA DGE A UN ROLE A JOUER**

Rappel : en 1998 c'est l'intégration de la sphère industrie au sein de Bercy. Les préoccupations industrielles passent au second plan par rapport aux préoccupations « finances » et par rapport à une approche plus macro-économique/tertiarisation de l'économie/mondialisation.

Depuis les années 2008, les différentes crises économiques redonnent un nouvel éclairage sur les questions industrielles.

En 2009, création de la DGCIS (qui précède la DGE) qui fait suite à la suppression de différentes directions.

En 2014, la DGCS devient la DGE : certains feront remarquer qu'avec ce nouveau sigle – DGE - la disparition du « i » pour « Industrie » n'est pas anodine. Ceci dit, pourquoi pas une DGE au service des entreprises mais...il existe au moins 2 visions très différentes de l'entreprise :

- soit une vision de l'entreprise, au sens étroit, limitée aux patrons et actionnaires considérés comme seuls propriétaires (c'est la vision dominante actuelle) ;
- soit l'entreprise est considérée dans sa globalité comme une entité économique qui crée des richesses grâce : au travail des **salarié-e-s**, aux **infrastructures publiques** que la société met à sa disposition (ex. communications, transports), aux **services** dont l'entreprise dispose via les salarié-e-s (enseignement, formation, santé etc.), aux **aides des collectivités** territoriales et de l'Etat, au travail des **élu-e-s**, etc.

Si on se positionne sur cette 2<sup>ème</sup> façon de « penser » l'entreprise, alors tout change. La rentabilité immédiate pour les actionnaires fait place à l'utilité sociale. L'intérêt général pour la société et le territoire nécessitent des coopérations qui s'opposent à la concurrence acharnée et à la guerre économique.

**Responsabilité et finalité sociale de l'entreprise sont aussi au cœur de la réflexion CGT. Loin d'être pour le statut quo, la CGT agit pour des réformes ambitieuses en rupture avec les logiques économiques actuelles.**

## **7. LA CGT FORCE DE PROPOSITIONS POUR LA REINDUSTRIALISATION**

**Droits nouveaux** : Pour la CGT, la citoyenneté ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Il faut une véritable démocratie sociale dans les entreprises pour que les salarié-e-s aient le droit, les moyens de proposer et de faire étudier d'autres choix stratégiques. Cela s'oppose à la casse du Code du travail actuel.

**Création d'un pôle financier public** : La CGT Finances propose une grande réforme de la fiscalité à travers un impôt sur les sociétés modulé à la baisse selon le respect de critères humains et environnementaux. La mise en synergie des établissements financiers que la CGT a appelé le "Pôle financier public" a pour objectif de mettre les politiques publiques au service de l'emploi industriel.

**De nombreux projets industriels** sont déjà portés par la CGT partout en France : par exemple pour la création de nouvelles filières (ex : déconstruction des navires), de luttes plus ponctuelles comme les Fralib ou les Jeannettes, etc.

**Relocaliser des activités** : Il faut réindustrialiser la France, relocaliser des capacités de production d'objets durables respectueux de l'environnement. Il ne s'agit pas de tout fabriquer sur le territoire, car les échanges avec les autres pays sont nécessaires. Mais ils doivent être équilibrés et ne pas laisser libre court au dumping environnemental et social.

**Développer les missions de contrôle** : concurrence à outrance, critères débridés du marché doivent être fortement régulés. De nombreuses missions de contrôle, d'inspection reviennent au-devant de la scène. DGE, DGCCRF, DGFIP, etc. doivent disposer des moyens nécessaires.

**Pôles de compétitivité** : la CGT veut transformer ces Pôles de compétitivité en pôle de développement et exige des moyens pour que les syndicats puissent s'exprimer sur la gestion et les choix stratégiques de ces pôles.

**Sous-traitance** : 70 grands groupes contrôlent 60% du réseau de PME-PMI. Ils les utilisent et les traitent comme des « esclaves » de leurs exigences de rentabilité financière. Ces groupes ont droit de vie ou de mort sur des dizaines de milliers d'emplois. Il faut instituer une responsabilité sociale et stratégique des donneurs d'ordre à l'égard de leurs sous-traitants.

**Industrie et services publics : des batailles indissociables** : le développement de l'industrie moderne suppose des services publics de qualité en matière d'éducation, de santé, de recherche, de transport, etc. Ces services publics structurent le territoire et sont gage d'attractivité économique.

**Aides publiques** : renforcement du contrôle/évaluation des aides aux entreprises car elles doivent être conditionnées à l'emploi, à l'investissement utile.

**Industrie du futur** : La CGT n'oppose pas vieille industrie et nouvelle industrie : prétendre développer une industrie du futur tout en fermant les sites industriels les uns après les autres est une illusion. Il faut investir pour moderniser les usines, renouveler le parc d'équipements. Nous devons anticiper les mutations technologiques qui ne doivent pas supprimer des emplois mais les transformer ; Il faut donc augmenter la qualification en étant exigeant sur la formation initiale et continue. Le numérique doit servir au progrès social et ne pas être un outil au service du capital.

**Politiques industrielles à l'échelle de l'Union européenne** : coopération indispensables dans des domaines comme : médical, aérospatiale, transport, télécommunications, énergie, recyclage des déchets...  
Etc...

**On le voit : Reconquête industrielle, l'Etat devrait jouer un rôle important...Mais rien ne se passera sans de larges mobilisations.**

### III. **DONNER AUX AGENTS LES MOYENS DE MIEUX REMPLIR LEUR MISSION**

#### A. **MIEUX TRAVAILLER**

Les réalités du terrain aujourd'hui, qui pèsent sur les agents, ce sont : Surcharge de travail, amplitudes horaires importantes, écrêtement des heures, pression temporelle, conciliation vie professionnelle-vie privée.

Toutes choses qui contribuent à une dégradation permanente des conditions de travail.

#### 1. **CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE ;**

Notre syndicat a dénoncé systématiquement la passivité du management face aux chiffres qui apparaissent dans les bilans et face aux risques signalés dans les DUERP-PAP, qui mettent en évidence de fortes amplitudes horaires et des écrêtements au niveau des badgeuses. Ces réalités, conséquences des sous-effectifs et de la surcharge de travail, sont source de mal-être et ont un impact direct sur la conciliation vie professionnelle - vie privée.

Les mesures de prévention proposées par les Directions sont inefficaces.

Ainsi, la mise en place d'une charte du temps qui n'est qu'une succession de bonnes intentions sans aucune obligation pour les hiérarchies. Une charte qui permet aux Directions de se donner une bonne conscience, et qui n'est jamais appliquée.

Avec cette charte, un guide des bonnes pratiques est également proposé. En fait, ce guide est une liste de conseils au management, qui reste « gentiment » incitative.

Le coaching individuel est aussi maintenant à la mode, avec pour objectif d'aider les agents à bien vivre leur 'surcharge de travail' et à dépasser leur souffrance.

La formation des managers a peu d'impact sur une hiérarchie qui est elle-même confrontée à des contraintes temporelles.

Le télétravail peut être une solution pour cet équilibre vie professionnelle-vie privée. Malheureusement, face à une recrudescence des demandes, l'Administration freine. De plus en plus d'agents se voient refuser leur demande. Notre syndicat s'est d'ailleurs, au cours d'un GT, fait le porte-parole de ces agents.

Nous menons également une campagne pour le droit à la déconnexion.

**Notre syndicat dénoncera toujours avec vigueur les mesures « poudre aux yeux » et totalement inefficaces mises en place par l'Administration. Notre revendication, que nous portons dans toutes les instances, est le recrutement de fonctionnaires.**

## **2. TRAVAILLER MOINS POUR ETRE PLUS EFFICACE**

De nombreux cas de souffrance au travail sont directement liés à des amplitudes d'horaires de travail trop importantes. L'expérience montre ainsi l'effet pervers du « toujours plus » pour faire face à la surcharge de travail. Les agents qui viennent nous voir sont souvent en situation d'épuisement physique et moral.

L'Administration tente également de mettre en place le « temps compressé » : Il s'agit pour les agents d'accomplir leur temps de travail sur 4 jours au lieu de 5. L'argument avancé est que ce système évacuera les refus de demandes de temps partiel à 80%. En effet, plus besoin de demander le temps partiel puisque la semaine de travail se réduit à 4 jours. Nous avons refusé cette proposition, puisque cela revient à allonger le temps de travail quotidien, ce qui va à l'encontre de notre position.

**Notre syndicat porte la revendication de la diminution du temps de travail, qui a 2 effets bénéfiques : Une meilleure qualité de vie au travail pour les agents, et la nécessité de recruter.**

## **3. CONDITIONS DE TRAVAIL (MOYENS ET CHSCT)**

Rigueur budgétaire, abandon de missions, moyens matériels insuffisants, sous-effectifs chroniques, fermetures de sites et de services, accompagnées de délocalisations subies par les agents ne peuvent permettre de prendre en compte valablement la santé et la sécurité des agents.

Les RPS sont en constante augmentation.

Les avis émis par le CHSCT-C sont peu suivis d'effet. Quelle crédibilité a aujourd'hui le CHSCT-C ?

L'immense périmètre que couvre l'instance, conjuguée à une insuffisante représentativité des OS, ne permet de traiter les sujets en profondeur.

Les documents préparatoires sont reçus par les OS dans des délais qui ne respectent pas le règlement. Les boycotts de protestation décidés en intersyndicale sont souvent sans effet.

De façon générale, les chefs de service (au sens du CHSCT-C) ne sont pas sensibles au thème de la santé et sécurité des agents au travail.

Ce sont rarement les chef-fe-s de service qui signent la lettre de mission de l'assistant de prévention, comme cela est prévu par les textes. Ils ne prennent souvent même pas la peine de se déplacer en instance pour présenter le DUERP-PAP.

Les OS ont demandé qu'une note soit rédigée à leur intention pour leur rappeler l'obligation réglementaire de préserver la santé et la sécurité des agents dans le cadre du travail.

Un rappel leur sera également fait sur l'objectif et l'intérêt des visites de site que fait le CHSCT-C.

Le président du CHSCT-C a annoncé que l'évaluation des chef-fe-s de service tiendra désormais compte des résultats en matière de santé et sécurité au travail. Mais n'est-ce pas déplacer la responsabilité et une manière pour l'Administration de se dédouaner ? Des moyens sont-ils donnés à ces chef-fe-s pour accomplir leurs obligations sur ces sujets ? Répertorier les difficultés sans mettre en œuvre de réels plans d'action et de réels programmes de prévention en amont est-il suffisant ?

Ces problématiques ne sont malheureusement pas propres à Bercy. Les difficultés rencontrées sont les mêmes dans les services du Premier ministre.

**Notre syndicat demande des moyens pour donner aux CHSCT une crédibilité, et leur permettre de jouer un rôle déterminant dans l'amélioration des conditions de travail des agents : Le respect des délais dans l'envoi des documents pour permettre aux OS de bien travailler ; Une représentation syndicale permettant de couvrir l'immense périmètre du CHSCTC ; Une publicité du rôle et des actions du CHSCTC auprès des agents.**

#### **4. TOUTES LES CATEGORIES SONT CONCERNEES**

La surcharge de travail et les fortes amplitudes horaires de travail concernent toutes les catégories.

Les agents qui sont au bout de la chaîne subissent ces conditions de travail dégradés.

Les cadres, qui sont dans la hiérarchie intermédiaire, sont aussi souvent dans une situation de mal-être. Aux ordres d'une hiérarchie qui les contraint à imposer des conditions de travail qui sont source de souffrance pour leurs subordonnés, ils vivent eux-mêmes très mal cette situation. Se soumettre ou se démettre, tel est le choix de ces cadres.

Par ailleurs, ces cadres sont particulièrement concernés par l'augmentation du temps de travail. Faute de pouvoir prendre leurs congés pour raisons de service, leurs comptes épargne-temps explosent.

Le droit à la déconnexion n'existe pas pour eux. Via les outils numériques, leur temps de travail ne se réduit plus à la présence sur le lieu de travail. Il croît aussi en dehors de la journée légale (dans les transports, à la maison), sans reconnaissance, sans récupération et sans rémunération. Le respect de l'équilibre vie professionnelle/vie privée est totalement ignoré pour eux.

**Notre syndicat demande le droit à la déconnexion pour tous les agents, et la possibilité pour tous d'être en télétravail.**

## **B. UNE ACTION SOCIALE DE QUALITE AVEC DES MOYENS ADAPTES**

La CGT est très attachée à l'action sociale dans nos ministères. Il s'agit pour nous d'un droit et d'un devoir de l'employeur vis-à-vis de ses personnels. Elle doit permettre à chacune et chacun de s'épanouir au et hors du travail.

Le budget de l'action sociale devrait prendre en compte les besoins réels des agents qui sont de plus en plus importants, que ce soit en matière de logements, de prêts, de restauration, de vacances, de loisirs, d'aides diverses...

A l'inverse, depuis plusieurs années, la politique d'austérité frappe le budget de l'action sociale qui devient une variable d'ajustement. **Pour la CGT c'est inacceptable !**

### **1. IMPORTANCE DE L'ACTION SOCIALE**

L'action sociale n'est pas de l'assistanat. Ce n'est pas non plus un luxe ou un confort, sorte d'activité qu'il faudrait réduire dans l'attente de jours meilleurs.

Avec l'action sociale, c'est le sens même d'une société solidaire, civilisée dont il est question. Une société humaine ou chaque individu a sa place. Cela a quelque chose à voir avec le lien social, le vivre ensemble qui sont encore plus indispensables aujourd'hui.

D'ailleurs, tout le monde s'accorde pour dire que ces missions sociales ont joué, avec les services publics, un rôle d'amortisseur de la crise économique et sociale de ces dernières années.

L'action sociale, ce n'est donc pas un coût qu'il faudrait réduire, c'est un investissement pour construire et conserver une société humaine, une société solidaire contre l'exclusion.

On ne peut donc pas aborder l'action sociale avec pour seule boussole l'obsession comptable d'équilibre financier et de limitation des dépenses.

De plus, l'action sociale c'est bien sûr une aide individuelle pour chaque agent mais c'est aussi source d'une meilleure efficacité pour les services. En effet, l'action sociale c'est faire en sorte que chacun et chacune puissent vivre dignement, avoir accès à un logement de qualité, pouvoir faire garder leurs enfants, pratiquer des activités durant leurs loisirs, partir en vacances, manger correctement... Etre bien dans sa peau. Pour certains et certaines, elle permet d'éviter des décrochages, des ruptures, des drames sociaux. Faire en sorte que personne ne soit abandonné, oublié. C'est donc aussi un facteur d'efficacité globale pour les services et collectifs de travail.

Aujourd'hui, une action sociale ministérielle à la hauteur est plus nécessaire que jamais. **Les attaques dont elle est l'objet nécessitent une riposte à la hauteur.**

Actifs et actives avec des salaires bloqués, retraité-e-s visé-e-s par le gouvernement qui s'attaque au pouvoir d'achat, aux services médicaux et sociaux.

Dans le contexte actuel, de nombreux agents des ministères font aussi appel aux activités sociales de leurs collectivités territoriales ou ils résident. Mais celles-ci sont étranglées par le hold-up qu'elles subissent (13 milliards « d'économies » dictées par le gouvernement au cours des cinq prochaines années s'ajoutant aux 9,5 milliards d'euros de dotations amputées depuis trois ans). Les budgets sociaux en subiront les conséquences.

De même, le tissu associatif, acteur social important est dynamité par les baisses de subventions et les suppressions d'emplois.

Les difficultés économiques et sociales actuelles, non seulement ne devraient pas avoir pour conséquence des baisses de budgets d'action sociale mais au contraire, cela devrait se traduire par des hausses du budget d'action sociale de notre ministère pour répondre aux besoins sociaux importants.

## **2. BUDGET EN BAISSÉ**

Alors qu'entre 2015 et 2017 le budget est passé de 180 millions d'euros à 143,4 millions d'euros ! dont 16,9 pour la santé et sécurité au travail et 126,5 millions d'euros pour l'action sociale. Il subit un deuxième coup de rabot induit par les 8% de réserve. Résultat c'est 48 millions d'euros en moins !

La CGT a voté contre ce budget qui ne correspond en rien à nos revendications. Elle a été rejointe par l'ensemble des organisations syndicales du ministère.

Il faut partir des besoins des agents et chercher les moyens de les financer et non partir d'une enveloppe budgétaire contrainte pour voir ce qu'on peut faire avec.

La rigueur est de mise y compris pour les crédits (faibles) d'action sociale au sein des directions et services. Derrière une certaine stabilité de l'enveloppe globale, on constate des baisses importantes. Ainsi, par rapport à 2015, les crédits « action sociale » du Secrétariat Général baissent de 40%, ceux de la DG Trésor de 63%.

## **3. TOUS LES AGENTS SONT CONCERNÉS**

L'action sociale concerne tous les agents, ne serait-ce avec l'aspect restauration.

En 2016, les agents pouvant bénéficier des prestations d'action sociale représentent :

- au niveau national : 142 797 actifs et actives, 159 717 retraité-e-s et 74 873 enfants, dont, par exemple :
  - pour l'Île de France : 40 421 actifs et actives, 23 692 retraité-e-s et ayants droit, 20 370 enfants
  - pour Paris : 17 240 actifs et actives, 6051 retraités et ayants droit, 8024 enfants.

Au niveau national, les crédits alloués à l'action sociale pour 2016 s'élevaient à 129 M€, ce qui, pour la CGT, est peu si l'on divise le montant global par agent !

## **4. QUELQUES RAPIDES REMARQUES PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ**

### **a. RESTAURATION**

La restauration des agents relève des conditions de vie au travail, c'est aussi un véritable enjeu de santé publique.

La CGT est attachée à une restauration collective de qualité, de proximité, à des prix abordables.

Aujourd'hui, le rapport salaire/prix du repas est de plus en plus défavorable. Cela contribue aussi à une désaffection des agents pour ce type de restauration.

Par ailleurs, 33 % d'agents isolés d'une structure de restauration collective bénéficient du titre restaurant. La CGT revendique la revalorisation du titre-restaurant à son maximum légal soit 8,96 € (au lieu de 6 € actuellement) avec participation de l'employeur à 60% (et non 50% comme actuellement).

Nous combattons les fermetures de petites structures de restauration menacées.

Nous réclamons l'accès à la restauration collective pour les retraité-e-s dans les mêmes conditions que les actifs et actives.

### **b. LOGEMENT**

Depuis plusieurs années, la subvention versée à l'ALPAF est ponctionnée voire totalement inexistante en 2016 ! L'association a dû puiser sur ses réserves. La CGT a dénoncé ces coupes budgétaires contre le logement. Pourtant, les besoins en logements sont bien réels et importants face à des loyers de plus en plus élevés.

En 2016, sur l'ensemble de la France, le parc « finances » est de 11 604 logements (1586 logements en province, et 9678 en Ile-de-France). Durant l'année, nationalement, il y a eu 3936 demandes de logements mais seulement 2219 ont été satisfaites (pour l'IdF, 3018 demandes, mais 1797 non satisfaites). De nombreux agents restent sans solution de logement social.

Pour la CGT, il faut augmenter le parc logements neufs et de qualité avec des loyers abordables et ce sur l'ensemble du territoire. Ce qui est proposé...c'est, à l'inverse, de baisser le nombre de réservation de logements de 110 à 70/90 par an !

Pour faire face à cette situation, des moyens financiers doivent être donnés à ALPAF afin que l'association puisse réserver des logements en adéquation avec les besoins et augmenter le nombre d'aides et de prêts.

La CGT exige également l'accès du parc ALPAF aux retraité-e-s, y compris pour une 1<sup>ère</sup> demande.

### **c. VACANCES ENFANTS ET VACANCES LOISIRS**

La subvention EPAF est en baisse constante depuis 2014. En 2017, ce sera près de 3 millions d'euros de baisse par rapport à 2014.

Dans le même temps, les tarifications des prestations sont souvent trop élevées.

Pour les colonies, il y a une baisse régulière du nombre d'enfants qui partent (14 200 en 2007, 11 000 en 2016). Par ailleurs, compte tenu d'une période de vacances de 2 semaines instituée à la Toussaint, la CGT exige la mise en place de colonies de vacances à cette période.

L'augmentation des tarifs vacances familles et plus spécifiquement en haute saison avec une diminution des choix d'offre pour les familles ne va vraiment pas dans le bon sens.

**S'agissant des résidences mise à disposition de l'EPAF, la CGT exige que l'État propriétaire assume son rôle de propriétaire en assurant un entretien régulier et une modernisation de ces résidences.**

**Il faut une augmentation de la subvention à l'EPAF afin de ne pas augmenter les tarifs vacances familles et vacances enfants.**

### **d. AIDE A LA PARENTALITE**

Nous dénonçons la politique peu ambitieuse de l'administration avec 504 berceaux pour 11 792 enfants de 0 à 3 ans.

**Nous exigeons que le Ministère ait une politique offensive de réservation de places en crèches et qu'il augmente substantiellement le nombre de berceaux.**

### e. CREDITS D' ACTIONS LOCALES

La CGT défend les initiatives locales au niveau des comités départementaux d'action sociale (CDAS). Il faut donc des moyens à la hauteur des besoins locaux. Ces crédits ont deux grandes finalités : lien social et/ou solidarité au travers d'action diverses : arbre de Noël, mini colos, voyage/sorties/séjours, actions de santé publique, consultations spécialisées.

**D'énormes besoins restent sans réponse** : Ainsi notamment sur l'enjeu sociétal qu'est la perte d'autonomie tout au long de la vie du travailleur et de la travailleuse qu'il ou elle soit actif, actives ou retraité-e, mais aussi s'agissant des contraintes liées à la prise en charge des ascendant-e-s ou descendant-e-s.

### f. PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

L'action sociale, c'est aussi la protection sociale complémentaire. A l'issue d'une procédure d'appel d'offre, la MGEFI a été de nouveau retenue comme mutuelle référencée pour sept ans. Deux conventions sont donc signées, la première portant sur les moyens mis à la disposition par le secrétariat général (personnels, locaux) et la seconde sur les actions de santé publique. S'agissant de la subvention versée, Bercy s'appuie sur un décret de la Fonction publique qui limite cette dernière aux seuls transferts solidaires. Conséquence : la subvention versée à la mutuelle subit une baisse importante.

Les associations EPAF, AGRAF, ALPAF ont ou vont déménager. Avant, ces associations ne payaient pas de loyer pour utiliser des locaux au sein des bâtiments du ministère. Ce n'est plus le cas. En dernier ressort, c'est l'utilisateur qui payera l'addition.

Les acteurs de l'AS (le service social, les personnels des délégations, les correspondant-e-s Chorus, la médecine de prévention, les actions de santé publique... ) doivent disposer de moyens conséquents pour mener les actions.

**La CGT restera combative et continuera à porter les revendications des agents en matière d'action sociale. Nous devons être toutes et tous mobilisés, actifs, actives, retraité-e-s pour défendre une action sociale émancipatrice et répondant encore plus largement aux besoins. C'est aussi une façon d'empêcher de figer le pays dans l'austérité et le chacun-pour-soi.**

## IV. VIE SYNDICALE

### A. UNE EQUIPE CONFORTEE (PERMANENCE, CE, BUREAU ET SECTIONS)

#### 1. LA COMMISSION EXECUTIVE (CE)

Le Congrès élit une Commission exécutive de 40 camarades au plus. La CE est l'organe de direction du syndicat. Elle dirige et impulse l'activité syndicale. Elle améliore le travail collectif du syndicat par la participation effective de chacun et chacune de ses membres. Elle veille au respect et au suivi des décisions prises en commun.

La CE est construite avec le souci que la diversité du syndicat soit représentée. Chaque membre de la CE est susceptible d'animer l'activité du syndicat sur son site ou dans sa section.

Afin de permettre à la Commission exécutive de remplir pleinement son rôle de direction du syndicat, la formation de ses membres sera poursuivie.

## **2. LA COMMISSION FINANCIERE DE CONTROLE (CFC)**

Le Congrès élit une Commission financière de contrôle (CFC) de 3 camarades. Elle participe aux réunions de la Commission exécutive avec voix consultative. Elle vérifie régulièrement les comptes de la trésorerie et donne communication tous les ans à la Commission exécutive et lors du Congrès du procès-verbal de contrôle qu'elle doit rédiger.

## **3. LE BUREAU**

La Commission Exécutive élit en son sein un Bureau chargé de l'exécution de l'orientation générale du syndicat sur mandat de la CE. Elle veillera à ce qu'il soit représentatif de l'ensemble des secteurs du syndicat.

## **4. LE SECRETARIAT**

Concernant le secrétariat du syndicat, la décision prise en juin 2016 s'est avérée pertinente pour assurer la continuité du syndicat : un co-secrétariat général évitant à la fois de polariser les conflits et responsabilités autour d'une même personne et nous permettant de travailler en collectif sereinement. Cela a permis à la permanence de se remobiliser autour d'une équipe qui fonctionne. Il est donc pertinent de reconduire le dispositif.

Rappelons que selon nos statuts, le secrétariat est composé des deux co-secrétaires généraux et de la trésorière actuelle (qui a vocation à partir prochainement à la retraite, la trésorière adjointe est en phase de tuilage).

## **5. LA PERMANENCE**

Actuellement sont utilisés 8 décharges totales d'activité ainsi qu'une décharge partielle à 20% sur le secteur des techniques. Un crédit de temps syndical de 80 ½ journées est également utilisé sur la section des TSEI.

Pour faire face aux difficultés et fonctionner collectivement, le syndicat avait décidé de la mise en place, au sein de la permanence, de pôles. Ceux-ci devraient être poursuivis dans la mesure du possible ce qui permettra aussi d'épauler les camarades qui vont prendre de nouvelles responsabilités.

### **a. LES DIVERS POLES ET SECTEURS**

**Ceux-ci reflètent une part importante de l'activité de la permanence qui se consacre aussi aux instances de dialogue social mais également à celles du syndicat. Nos camarades de la permanence peuvent, chacun et chacune, être appelés à travailler sur plusieurs pôles.**

#### **Pôle trésorerie**

Il est appelé à changer de responsable en cours d'année 2018 du fait du départ en retraite de la trésorière de notre syndicat. Une phase de tuilage est donc en cours.

#### **Secteur action sociale**

Le responsable fait le lien entre nos mandaté-e-s et notre fédération. Appelé également à partir à la retraite début 2018, il sera remplacé par un membre de la permanence déjà bien actif.

#### **Secteur des techniques**

Nous sommes en recherche d'un camarade pouvant s'investir et reprendre le flambeau des camarades qui partent en retraite.

### **Pôle cadres**

Mis en place, il doit encore trouver le format adéquat pour plus d'efficacité.

### **Pôle CAP**

Il a fait récemment l'objet d'un changement de responsable et aura à coordonner la lourde tâche des élections professionnelles.

### **Pôle vie syndicale**

Un renfort pourra être envisagé en particulier pour animer un collectif de travail avec les syndiqué-e-s, se pencher sur le renouvellement rapide des membres en responsabilité, la liaison avec les retraité-e-s importante pour la continuité syndicale, la formation des syndiqués ainsi que l'animation des « sections ».

### **Pôle communication**

Ce pôle permet de structurer et d'animer l'activité syndicale. Il est indispensable. Il fonctionne très régulièrement avec la plupart des camarades de la permanence. Il a vocation à être épaulé par un collectif de travail, avec les syndiqué-e-s, pour permettre en particulier la parution plus régulière de notre journal « *Contact* ».

## **b. POUR L'AVENIR...**

Le départ à la retraite de trois permanent-e-s va nous conduire à faire appel à de nouveaux camarades sur les pôles : action sociale, techniques, industrie mais aussi trésorerie. Et donc des redéfinitions de tâches et responsabilités. Le syndicat sera particulièrement attentif à ce que ces évolutions se passent dans les meilleures conditions possibles.

Pour faire face aux difficultés et fonctionner collectivement, le syndicat avait décidé de la mise en place, au sein de la permanence, de pôles. Ceux-ci devraient être poursuivis dans la mesure du possible ce qui permettra aussi d'épauler les camarades qui vont prendre de nouvelles responsabilités.

La CE sortante avait souhaité établir une règle de principe afin de garantir un retour dans les services dans de bonnes conditions aux camarades quittant la permanence. La date de demande conjointe du camarade et du syndicat de réintégration dans les services fait courir un délai de 6 mois maximum de décharge totale d'activité de service avec un engagement de ne consacrer qu'un mi-temps à la recherche de poste, le temps restant devant être réservé à l'activité syndicale.

A noter que les permanent-e-s ne bénéficient pas de droit au retour comme cela est le cas pour nos camarades des Finances publiques et des Douanes. L'attention de la fédération a été appelée sur ce point afin d'intervenir lors des négociations sur les droits syndicaux. Nous nous attacherons à aboutir sur ce point.

Par ailleurs, un plan de formation de l'ensemble des permanent-e-s doit être poursuivi.

Le syndicat, selon nos statuts, se subdivise en sections syndicales regroupant les adhérent-e-s par site, direction, filière ou secteurs particuliers d'activité. Les votes par mandats dans le cadre des organismes dirigeants du syndicat sont d'ailleurs effectués par section.

Actuellement, nos sections ont besoin de notre soutien pour assurer la responsabilité du fonctionnement du Syndicat au plan local : assurer la plus étroite liaison avec les personnels du secteur concerné et de défendre leurs revendications. Nous poursuivrons nos rencontres de sections et veillerons à ce que les responsables chargé-e-s notamment de l'animation de la vie syndicale dans le secteur concerné puissent être formé-e-s et épaulé-e-s.

Notre action syndicale est de fait peu aisée car notre périmètre – au fil des réorganisations administratives mais aussi de notre stratégie syndicale – va bien au-delà des ministères économiques et financiers. Cet élargissement aux services du Premier ministre mais aussi à l’UGAP ou l’INPI concerne donc des personnels de statut différents, gérés par des entités différentes, électeurs dans d’autres collèges et situés par définition hors de Bercy.

Nous éprouvons des difficultés à faire émerger un champ revendicatif cohérent et à agir ensemble. De ce fait, il serait envisageable de réfléchir ensemble, au cours de ce mandat, à notre périmètre syndical.

## **B. GAGNER LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES**

Le scrutin de 2018 intervient à un moment où la fonction publique connaît des évolutions majeures, la dématérialisation des procédures et son impact sur l’organisation du travail, la mise en place de nouvelles organisations avec des conséquences non négligeables sur le fonctionnement des services, la remise en cause de plus en plus importante de notre mission de service public suite aux différentes réformes régressives, et enfin la dégradation des conditions de travail des agents avec une augmentation significative des cas de RPS.

Nous assistons depuis quelques années à des attaques sans précédent, contre les politiques publiques, les services publics et l’emploi public. Cette dégradation prend un tournant encore plus important avec l’arrivée de M. MACRON. La volonté de son gouvernement de démanteler la fonction publique et ses missions est sans équivoque, à l’instar de la loi travail, le gel du point d’indice, le rétablissement du jour de carence, des restrictions budgétaires importantes (268 millions d’euros à Bercy, 130 millions d’euros dans les services du Premier ministre pour ne citer qu’eux), la réduction drastique du budget de l’action social, l’instauration du point d’indice différencié créant ainsi une sous fonction publique, l’augmentation de la CSG et d’autres chantiers non avoués pour l’instant.

Face à cette situation nous avons besoin plus que jamais d’une CGT forte, une CGT efficace, une CGT capable de gagner des droits nouveaux pour mieux intervenir dans les choix pour un meilleur service public, faire grandir le rapport de force pour faire entendre nos revendications.

Dans le cadre de ces élections, il s’agit avant tout d’élire des candidat-e-s capables de gagner des avancées sociales pour le plus grand nombre. Notre objectif est d’augmenter le score de la CGT dans tous les services de nos ministères, de créer des listes représentatives de tous les catégories A, B et C, et paritaires, et assurer le rajeunissement et le renouvellement, bref, **notre ambition est grande : elle est de gagner ces élections.**

Pour assurer la réussite de cette échéance électorale, notre syndicat doit mobiliser l’ensemble de ses forces. Un travail de construction d’une stratégie partant de la réalité que vivent nos adhérent-e-s dans les services est indispensable. Leur participation peut prendre des formes différentes, adaptée à leurs conditions dans les services, choisissant les sujets qu’ils et elles souhaitent aborder pour mieux s’investir.

Ces élections doivent constituer une opportunité supplémentaire pour aller à la rencontre des agents afin d’échanger sur leurs conditions de travail et leur proposer de construire ensemble les revendications de notre syndicat pour améliorer leurs situations. C’est avec les agents, dans les services, sur le lieu de travail que notre syndicat doit construire un syndicalisme capable de mettre en mouvement le plus grand nombre, pour imposer d’autres orientations.

Faire connaître notre projet auprès des agents, vulgariser nos actions, promouvoir le rôle important que jouent nos élu-e-s dans les instances, et mettre en avant les batailles que mènent au quotidien notre syndicat pour améliorer les conditions de travail des salarié-e-s, constitue un objectif majeur que notre syndicat doit réussir.

La communication est également une bataille que notre syndicat doit mener et bien sûr gagner. Elle passe par notre capacité à organiser et réussir des manifestations qui peuvent toucher un maximum de salarié-e-s, à l'image des cafés syndicaux, des HMI délocalisées, et surtout aller à la rencontre des agents sur les différents sites pour leur proposer de construire avec eux nos plates formes de revendications en partant des problématiques propre à chaque service.

Faire une diffusion (via le site, tracts...) des revendications portées dans les différents services. Il faut **INFORMER** : les agents doivent être au courant des différentes problématiques de notre ministère : pratiquer une politique de proximité si on veut gagner les élections de 2018. Le ministère est en pleine mutation : il y a de la matière avec les différentes réorganisations, et les suppressions d'effectifs envisagées.

Partant de l'analyse des résultats des élections de 2014 et en s'appuyant sur les conclusions de la table ronde prévue lors de ce congrès, notre syndicat doit impérativement prendre la mesure des évolutions en cours en matière d'effectif. Aujourd'hui la moitié des agents de l'administration centrale est en catégorie A et A+ et a vocation à faire de l'encadrement. Le syndicat ne peut ignorer les conditions de travail et les revendications de la moitié de l'effectif qu'il est censé représenter. C'est pourquoi il est urgent de mettre en place un collectif chargé de travailler sur les difficultés vécues par ces agents, en allant les rencontrer en centrale et sur le territoire, en organisant des manifestations spécifiques (débats, HMI,...) et surtout pour leur proposer un véritable cadre d'expression et d'échange afin de construire une démarche combative en convergence avec l'ensemble des agents.

Enfin, notre syndicat s'est engagé à participer activement au groupe de travail sur les élections professionnelles mis en place par l'UFSE. Ce groupe a pour objectif de faire connaître et de partager les expériences réussies de 2014 et de mettre en commun les moyens et le matériel.

### **...Avant les élections de décembre 2018**

De nouvelles formes d'organisation de l'action syndicale en phase avec la nouvelle organisation de l'Etat dans les territoires sont à construire.

Elles pourraient de manière purement empirique aboutir à une dilution accélérée de la section des DIRECCTE au sein d'autres organisations de la CGT notamment en UD ou le cas échéant au sein des comités régionaux.

Ces derniers devraient d'ailleurs bénéficier de la nouvelle dynamique impulsée par la nouvelle UFSE issue du congrès de mars 2017 symbolisée par la mise en place des branches d'activités revendicatives (BAR).

Cette perspective qui pourrait d'ailleurs permettre de reconstituer un « secteur » industrie constitue un enjeu majeur pour les camarades en responsabilité à mettre en discussion au congrès d'Amiens.

C'est l'un des axes de travail à privilégier pour être en capacité de convaincre les agents de voter CGT lors des prochaines élections professionnelles de décembre 2018.

## C. PERENNISER NOTRE ACTION SYNDICALE

### 1. SYNDICALISATION ET DEPLOIEMENT

La CGT sera jugée sur sa capacité à être proche des préoccupations des agents. Nous avons placé depuis le dernier Congrès, y compris au niveau fédéral, le travail au cœur de sa démarche. Cela induit une connaissance concrète des situations de travail dans les services pour peser sur le sens du travail, le contenu, les conditions de travail, son organisation, la finalité des missions.

Notre syndicat s'attachera, à créer les conditions, chaque fois que c'est possible, d'une intervention des salarié-e-s par la mise en mouvement des personnels en se déployant de façon décentralisée, avec des collectifs d'adhérent-e-s ancré-e-s dans les services.

Les moments d'échanges et de débats sont des pratiques à poursuivre, en multipliant les rencontres avec les personnels : cafés syndicaux, HMI, diffusion de tracts et de journaux.

Il nous faut poursuivre, dans la durée, notre démarche de syndicalisation et aller au-delà pour que les militant-e-s nous aident localement

**Le syndicat s'engage à :**

- **proposer l'adhésion CGT en toutes circonstances (diffusion tracts, luttes, contacts individuels etc.) et ce aux agents de toutes les catégories, particulièrement celles où nous sommes faiblement implantés.**
- **garder nos adhérent-e-s, ce qui suppose de travailler en permanence leur place dans le syndicat, leur formation et leur information, leur implication, leur continuité syndicale, en particulier lors du départ en retraite.**
- **regagner celles et ceux qui nous ont quittés, en les interrogeant et nous interrogeant sur les motifs de leur départ et avoir des initiatives concrètes en leur direction.**

La cotisation syndicale versée régulièrement par le ou la syndiqué-e matérialise son appartenance à la CGT et constitue un élément vital au financement de l'activité de toute la CGT, de notre syndicat qui mène l'action localement jusqu'à la Confédération. Elle garantit son indépendance à l'égard du patronat et des pouvoirs publics.

La cotisation fixée statutairement, au niveau Confédéral, à 1 % du salaire net est un principe d'égalité. Chaque adhérent-e cotise proportionnellement à ses revenus.

**Un collectif de travail sera constitué afin de nous permettre la mise en œuvre au plus tard d'ici le prochain congrès d'une révision globale des cotisations pour tenter d'aller vers le 1%.**

Toutes et tous les syndiqué-e-s reçoivent désormais régulièrement *Les informations syndicales* ainsi que les publications, « *Contact* », « *Ensemble* » et « *Options* » pour les cadres.

Un effort particulier a été fait sur la communication, notamment sur le site internet qui a été revu entièrement et les réseaux sociaux où nous sommes actifs.

Nous poursuivrons également notre inscription dans une démarche globale de formation, celle des membres de la CE et celle de nos syndiqué-e-s. La formation un outil puissant pour le renouvellement des responsables syndicaux.

**A la veille des élections, nous devons nous attacher à renouer le lien avec nos élu-e-s ainsi par la formation élu-e-s CAP/CCP pour échanger et de mutualiser les expériences et pratiques après deux ans de participation aux CAP/CCP de 2015.**

## **2. S'APPUYER SUR LES STRUCTURES CGT (PROFESSIONNELLES ET INTERPROFESSIONNELLES)**

La participation aux structures professionnelles et interprofessionnelles permet l'élaboration d'axes revendicatifs convergents et la construction de mobilisations. La participation de manière régulière à la direction fédérale en y prenant une part active permet de mieux faire entendre notre voix et à peser sur les décisions prises.

**Le syndicat poursuivra sa participation active aux réunions avec la Fédération des finances, sur tous les aspects liés à notre environnement ministériel.**

Le syndicat est représenté par trois camarades à la CE de l'UFSE. Cela permet de faire circuler l'information et de s'approprier les initiatives de l'UFSE.

Notre syndicat s'investit depuis longtemps à l'Union départementale de Paris (une camarade à la CE) à l'Union locale du 12<sup>e</sup> (deux camarades à la CE) et à l'Union locale du 7<sup>e</sup> (une camarade à la CE).

**A l'UD, le syndicat poursuivra sa participation aux réunions statutaires (Comités généraux et Congrès), aux journées thématiques et à la Commission départementale UGICT.**

**De la même manière, il convient de poursuivre notre participation au collectif des syndicats des administrations centrales qui constitue un cadre de réflexion et de travail très pertinent.**

---

## **Intervention de Birgit Hilpert, membre de l'UD de Paris**

---

On retrouve dans les débats les thèmes récurrents chez tous les syndicats parisiens, ainsi les questions :

- de réorganisations et des suppressions d'effectifs générant surcharges et souffrance au travail
- du maintien d'un niveau de service public pour répondre aux besoins de la population.

**Les élections de 2018 sont un enjeu majeur pour toute la CGT et l'UD de Paris sera aux côtés des syndicats pour les aider dans leur campagne.**

---

## **Rapport de trésorerie**

---

*Présentation du rapport de la CFC par Chantal Catala-Caronnet (membre de la Commission Financière de Contrôle)*

*Présentation du rapport du commissaire aux comptes par Alain Doisneau (expert-comptable).*

*Présentation du rapport de trésorerie par Françoise Lameau (trésorière) et Evelyne Parrot (trésorière adjointe).*



**Le rapport a été adopté à une très large majorité avec plus de 94%.**

---

# Election des membres de la CE et de la CFC

---

27 candidat-e-s, 14 sections représentées, 278 mandats exprimés.

Soit **70,28 %** de participation

| <b>COMMISSION EXECUTIVE</b> |              |                         |
|-----------------------------|--------------|-------------------------|
| AMIEL                       | Catherine    | DGCCRf                  |
| BEBIN                       | Bernard      | Retraité                |
| BELLILI                     | Samia        | SPM                     |
| BIGE                        | Dominique    | SEP2A                   |
| BYKOUKOUS                   | Mireille     | SEP Hôtel des ministres |
| CHOICHEPRAT                 | Paul         | Permanence              |
| CORMIER                     | Jacques      | Permanence              |
| ESCRIBANO                   | Angel        | Permanence              |
| IHADADENNE                  | Hocine       | INPI                    |
| INTSABY                     | Sarah        | SPM                     |
| JACQUET                     | Françoise    | DG Trésor               |
| JANNEAU                     | Fabienne     | Retraitee               |
| LAMEAU                      | Françoise    | Permanence              |
| LE MANACH                   | Bruno        | SEP 2B                  |
| LOISEAU                     | Alice        | Permanence              |
| M'BALA                      | Pascale      | UGAP                    |
| MOULEYRE-MILLET             | Nadine       | SG/DRH                  |
| OULD GHOUIL                 | Mounir       | SEP                     |
| PARROT                      | Evelyne      | Permanence              |
| PASQUET                     | Bruno        | DGAFP                   |
| STANISLAS-GARNIER           | Monique      | SPM                     |
| TELLIER                     | Patricia     | SG/DRH                  |
| ZALCMAN                     | Michèle      | IGPDE                   |
| ZUBER                       | Marie-Pierre | Permanence              |

| <b>Commission Financière de Contrôle</b> |         |     |
|--|---------|-----|
| CATALA-CARONNET                          | Chantal | ANC |
| CHARVOT                                  | Thomas  | DGE |
| TAVERNIER                                | Guy     | BNF |

---

## Election du secrétariat du syndicat par la commission exécutive élue

---

Ont été élu-e-s à l'unanimité :

- **Secrétaires généraux** = Angel ESCRIBANO et Marie-Pierre ZUBER
- **Trésorière** = Evelyne PARROT

---

# Hommage aux disparu-e-s

## oct. 2015 – nov. 2017

---



### **Michel Nelaton.**

Michel était un passionné. Ingénieur adjoint il était gestionnaire de site Vincent Auriol. Membre de notre syndicat depuis son plus jeune âge, il était suppléant au CTAC et élu en CAP.



### **Marie-Annick Mathieu**

Marie-Annick avait co-animé, avec Hélène Strepnik, la section CGT de la DGT ex-DP de 1988 à 2000/2001. Elle fut élue de la CE du syndicat pendant ces mêmes années (environ). Elle était également élue à la CCP des contractuels.



### **Michel BASDEVANT**

Michel a été pendant de nombreuses années en poste à l'ex DRIRE Midi-Pyrénées. Il a été membre de notre direction syndicale, secteur Industrie, et membre de la direction fédérale.



### **Jean-Marie KLEIN**

Jean-Marie était maçon au sein des Ateliers de Vincent Auriol puis au Sem Atrium.



### **Patrick GIRARD**

Ancien agent du service de sécurité, Patrick rejoint par la suite le Sem Chevaleret. Il fut membre de la CE dans les années 1980.

---

## Table ronde : Gagner les élections professionnelles

---

*Présentation par Françoise Jacquet, syndicat CGT centrale finances*

Aux dernières élections, pour l'ensemble de la fonction publique : 5 millions d'électeurs et d'électrices et un peu plus de 50% de suffrages exprimés parmi lesquels environ ¼ pour la CGT.

Dans la fonction publique d'Etat, la CGT arrive 3<sup>ème</sup> avec 13%.

Aux finances, 150 000 agents dont 80% de votants. La CGT s'est placée en seconde position derrière Solidaires. Pour la Centrale, nous avons 8000 agents et seulement 4300 votants, la CGT est malheureusement passée 3<sup>ème</sup> derrière la CFDT et FO.

Aux finances, les prochaines élections se feront, malgré l'opposition de l'ensemble des fédérations, par voie électronique ce qui induit généralement une participation en baisse.

### Interventions



#### **Jean-Marc Canon, Secrétaire général de l'UFSE-CGT**

Deux enjeux majeurs : gagner la participation et gagner le vote CGT.

Enjeu de la place de la CGT pour l'ensemble du salariat alors que la CFDT est passée 1<sup>ère</sup> organisation dans le secteur privé.

Pour faire une bonne campagne électorale, il faut adopter une démarche revendicative en portant les revendications des personnels. La campagne de proximité va être complétée par la campagne FPE, celle sur la fonction publique dans son ensemble mais aussi la campagne confédérale.

#### **Kévin Crépin, inspecteur du travail, responsable CGT à la Direccte de la Somme**

Au ministère du travail, la CGT est la 1<sup>ère</sup> OS mais les prochaines élections ne sont pas gagnées d'avance malgré notre engagement contre la loi travail. Les quatre ans entre campagnes sont déterminants. Il faut donc valoriser notre action, communiquer sur nos combats et nos avancées. Donner une vision d'ensemble sur ce qui a été fait.

Se donner les moyens de faire des comptes rendus des instances et les faire connaître. Au ministère, nous avons réuni tous les élus dans les instances et un CR exhaustif de mandat a été fait et porté à connaissance.

Et là, c'est un combat de déploiement et d'organisation. Un suivi des listings d'électeurs est indispensable car il faut aller partout pour s'assurer du vote, vote qui n'est jamais acquis y compris de nos militants. L'appui de l'interpro est utile pour aller où l'on n'a pas l'habitude d'aller.

### **Bernard Salandre, UFICT CGT Equipement**

Une campagne électorale doit être engagée sur le fond et sur l'activité quotidienne, pour notre ministère, nous avons engagé, depuis 2012, avec des consultations des personnels, une action sur le temps de travail et le forfait jour.

En effet, en matière de santé et de sécurité des personnels, l'employeur a l'obligation d'adapter les charges et le temps de travail. Pourtant aucun suivi chiffré n'est mis en place. Par exemple dans le bilan social, il n'y a rien sur les heures réelles travaillées.

Le syndicat a obtenu plus de 2200 réponses sur la seconde consultation des agents sur le respect de garanties minimales et le suivi des charges de travail. 1 cadre sur 3 fait 40h. Cela a permis d'obtenir l'inscription d'une discussion sur le droit à la déconnexion et sur les charges de travail.



Cette action nous a permis de faire participer le plus possible les agents et de gagner la participation des militant-e-s. Ce qui est favorable pour les élections professionnelles.

### **Sylviane Lejeune, UGICT-CGT**

Pour que la CGT ne perde pas sa 1<sup>ère</sup> place, il faut rassembler nos forces et travailler tous ensemble à tous les niveaux d'autant que le vote électronique est un sérieux frein à la participation.

Il faut aussi que toutes et tous les syndiqué-e-s et tous les personnels aient la possibilité de voter y compris donc les cadres et les technicien-ne-s. L'Ugict met à disposition des outils spécifiques correspondant à leurs revendications, mais il faut également s'adresser aux cadres et technicien-ne-s en leur proposant de s'organiser pour porter leurs propres revendications.

### **Débat**

Dans un contexte d'attaques sans précédent contre les militant-e-s CGT, réussir les élections c'est aussi se protéger contre les attaques.

Nos militant-e-s doutent car les instances ont un rôle vraiment très consultatif, ce sont des chambres d'enregistrement.

Le turnover est important pour les contractuel-le-s mais aussi pour les fonctionnaires, il est difficile de mobiliser sur la durée.

Notre champ de syndicalisation est bousculé comme les champs ministériels et Cap 2022 implique 400 agents sur les 1800 sur la Centrale.

La campagne électorale doit s'appuyer sur des moyens de communication performants et sur les réseaux sociaux. Il faut impérativement dégager des moyens pour le faire. Le site UGICT propose un kit de représentativité et des outils facilement déclinables tant sur internet que sur le papier, qui reste un outil incontournable. Il ne faut pas réinventer mais il faut mutualiser les ressources notamment celle de l'UFSE et de l'UGICT ;

Il est indispensable d'expliquer clairement le rôle de la CGT dans la défense globale des intérêts des salarié-e-s mais aussi concrètement pour les agents concernés. Expliquer ce qu'on a fait (par exemple des CR de mandats) et ce qu'on veut faire. Ainsi, au ministère du travail, les élu-e-s ont dressé la liste de toutes et tous les collègues qui ont demandé de l'aide et leur ont adressé le compte-rendu de toutes les actions faites et de ce qui est possible grâce au vote CGT

Pour gagner en visibilité, la venue de Martinez dans des ministères est envisageable.

Les HMI et AG sont indispensables, il faut se déployer sur l'intégralité des sites. Cela a été fait au ministère de la Culture avec l'aide des UD et des UL. Il faut rencontrer les salarié-e-s pour les convaincre que le vote CGT est crédible et possible. Il faut donner à la CGT les moyens d'avoir plus d'élu-e-s dans les instances pour mieux remplir notre rôle et obtenir satisfaction sur les revendications.

Ne pas être dans la logique luttes/gains en mettant en avant nos échecs mais montrer ce que l'on gagne : exemple de la compensation de la CSG.

Un levier important est bien le temps de travail et le temps de repos. Petit rappel : quelle que soit votre situation, y compris si vous êtes au forfait jour, vos temps de repos doivent être de 11 heures consécutives par 24h au minimum (article L. 3131/1 du code du travail) sinon votre employeur est en infraction.

Il s'agit d'être ouvert-e-s aux revendications.

Les élu-e-s en CAP ont témoigné de leurs expériences.

---

---

# Photographie du congrès

---

---

**43 délégué-e-s** dont 2 invité-e-s.

Pour **35 %** d'entre eux, soit 15 délégué-e-s, c'est la **première participation**.

**Date de naissance de la plus jeune :**

1984

**Date de naissance du plus âgé :**

1947

**Age moyen du/de la congressiste :**

57 ans

**Durée moyenne de syndicalisation du/de la congressiste :**

20 ans

**Répartition Femmes/Hommes :**

|        | Nombre de congressistes | Pourcentage |
|--------|-------------------------|-------------|
| Femmes | 24                      | 56          |
| Hommes | 19                      | 44          |

**Situation :**

|                | Nombre de congressistes | Pourcentage |
|----------------|-------------------------|-------------|
| Retraité-e-s   | 4                       | 10          |
| Actifs/Actives | 38                      | 90          |

**Répartition statutaire et catégorielle (retraité-e-s y compris) :**

|                  | Nombre de congressistes | Pourcentage |
|------------------|-------------------------|-------------|
| Fonctionnaires   | 35                      | 85          |
| Contractuel-le-s | 5                       | 13          |
| Droit privé      | 1                       | 2           |

|   | Nombre de congressistes | Pourcentage |
|---|-------------------------|-------------|
| C | 5                       | 13          |
| B | 19                      | 47          |
| A | 16                      | 40          |

**Principaux mandats syndicaux :**

|       | Nombre de congressistes | Pourcentage |
|-------|-------------------------|-------------|
| CT    | 10                      | 23          |
| CHSCT | 5                       | 13          |
| CAP   | 5                       | 13          |

|                   |   |   |
|-------------------|---|---|
| CCP               | 4 | 9 |
| Interpro UL       | 4 | 9 |
| Comité entreprise | 1 | 2 |

**Responsabilités syndicales :**

|            | Nombre de congressistes | Pourcentage |
|------------|-------------------------|-------------|
| CE         | 22                      | 51          |
| Bureau     | 4                       | 9           |
| FD         | 3                       | 7           |
| CE UFSE    | 3                       | 7           |
| Permanence | 4                       | 9           |

**Principales lectures syndicales du/de la congressiste :**

|              | Nombre de congressistes | Pourcentage |
|--------------|-------------------------|-------------|
| Ensemble     | 25                      | 58          |
| NVO          | 16                      | 37          |
| Options      | 10                      | 23          |
| Le Peuple    | 8                       | 18          |
| Vie nouvelle | 6                       | 13          |

**Formations syndicales suivies par le/la congressiste :**

Le congrès porte l'attention sur ces résultats et sur la nécessité d'engager les camarades à plus de formations.

|           | Nombre de congressistes | Pourcentage |
|-----------|-------------------------|-------------|
| Accueil   | 16                      | 37          |
| Niveau I  | 18                      | 41          |
| Niveau II | 3                       | 7           |
| CHSCT     | 3                       | 7           |

---

---

## Epilogue

---

---

Le syndicat remercie toutes et tous les congressistes pour l'excellente tenue des débats.

Merci également à toute l'équipe de la permanence pour la bonne organisation de ce Congrès.

Ce Congrès nous donne un appui solide pour notre action syndicale pour les années à venir.

**Nous avons un enjeu majeur : celui des élections professionnelles où nous devons gagner la participation et gagner le vote CGT.**

Cela passe également par le soutien à nos élu-e-s qui siègent dans des conditions difficiles, nous devons continuer à les accompagner dans leurs responsabilités.

Nous comptons bien sûr sur elles et sur eux pour préparer activement ces élections et nous espérons les convaincre à poursuivre leur engagement en se présentant à nouveau sur nos listes.

La préparation des élections est un immense travail collectif pour lequel chacune et chacun ont un rôle à jouer.

**Nous avons également besoin de vous toutes et tous dans notre action syndicale, elle est la vôtre !**

**Vive le syndicat CGT Centrale finances**

**Vive la CGT !**

## GLOSSAIRE

**AG** : Assemblée générale

**AGRAF** : Association pour la gestion des restaurants des administrations financières

**ALPAF** : Association pour le logement des personnels des administrations financières

**AS** : Action sociale

**ASS** : Assistant de service social

**BAR** : Branches d'activité revendicative (UFSE)

**BCE** : Banque centrale européenne

**CAP** : Commission administrative paritaire

**CCFP** : Conseil commun de la Fonction publique

**CCP** : Commission consultative paritaire

**CCRF** : Concurrence, consommation et répression des fraudes

**CDAS** : Comité départemental d'action sociale

**CDI** : Contrat à durée indéterminée

**CE** : Commission exécutive

**CEDI** : Chargés d'études documentaires interministériels

**CFC** : Commission financière de contrôle

**CGEfi** : Contrôle général économique et financier

**CGET** : Commissariat général à l'égalité des territoires

**CHSCT** : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail

**CHSCT-C** : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail d'administration centrale

**CHSCT-M** : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail ministériel

**CICE** : Crédit d'impôts compétitivité emploi

**CIVS** : Commission pour l'indemnisation des victimes de spoliation

**CNR** : Conseil national de la Résistance

**CR** : Compte-rendu

**CREP** : Compte-rendu de l'entretien professionnel

**CSFPE** : Conseil supérieur de la Fonction publique d'Etat

**CSG** : Contribution sociale généralisée

**CSRH** : Centre de services des ressources humaines

**CTAC** : Comité technique d'administration centrale

**CTEP** : Comité technique d'établissement public

**CTM** : Comité technique ministériel

**CTS** : Comité technique spécial

**CTSS** : Conseillers techniques de service social

**DAJ** : Direction des affaires juridiques

**DDD** : Défenseur des droits

**DEASS** : Diplôme d'études approfondies en sciences sociales

**DGAFP** : Direction générale de l'administration et de la Fonction publique

**DGCCRF** : Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes

**DGCIS** : Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services

**DGE** : Direction générale des entreprises  
**DGFIP** : Direction générale des finances publiques  
**DILA** : Direction de l'information légale et administrative  
**DIRECCTE** : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi  
**DREAL** : Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement  
**DRH** : Direction des ressources humaines  
**DRIRE** : Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement  
**DSAF** : Direction des services administratifs et financiers  
**DUERP** : Document unique d'évaluation des risques professionnel  
**EDF** : Electricité de France  
**EPA** : Etablissement public administratif  
**EPAF** : Association Education plein air Finances  
**EPSCT** : Etablissement public scientifique commercial et technique  
**ERAFP** : Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique  
**FILPAC** : Fédération CGT des travailleurs des industries du livre, papier et de la communication  
**FIPHFP** : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées  
**FN** : Front national  
**FP** : Fonction publique  
**GEM** : Groupe des Ecoles des mines  
**GRID** : Gestionnaire ressources informatiques déconcentrées  
**HMI** : Heure mensuelle d'information  
**IdF** : Ile de France  
**IGPDE** : Institut de la gestion publique et du développement économique  
**IIM** : ingénieur industrie et mines  
**IMT** : Institut Mines-Telecom  
**INPI** : Institut national de la propriété industrielle  
**ISF** : Impôt sur la fortune  
**Loi NOTRe** : Loi du 7 août 2015 portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République  
**MAP** : Modernisation de l'action publique  
**MEDEF** : Mouvement des entreprises de France  
**MEF** : Ministères économiques et financiers  
**MGEFI** : Mutuelle générale de l'Economie des Finances et de l'industrie  
**NBI** : Nouvelle bonification indiciaire  
**OFDT** : Observatoire français des drogues et des toxicomanies  
**OS** : Organisations syndicales  
**PAP** : Programme annuel des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail  
**PFR** : Prime de fonction et de résultats  
**PIB** : Produit intérieur brut

**PME** : Petites et moyennes entreprises  
**PMI** : Petites et moyennes industries  
**PPCR** : Parcours professionnels carrières et compétences  
**RAFP** : Retraite additionnelle de la fonction publique  
**RATP** : Régie autonome des transports parisiens  
**RÉATE** : Réforme de l'administration territoriale de l'Etat  
**RGPP** : Révision générale des politiques publiques  
**RH** : Ressources humaines  
**RIFSEEP** : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel  
**RPS** : Risques psycho-sociaux  
**SCL** : Service commun des laboratoires  
**SGMAP** : Secrétariat général à la modernisation de l'action publique  
**SNACCRF-CGT** : Syndicat national des agents de la concurrence, consommation et répression des fraudes CGT  
**SNCF** : Société nationale des chemins de fer Français  
**SPM** : Services du Premier ministre  
**TMS** : Troubles musculo-squelettiques  
**TSEI** : Technicien supérieur économie et industrie  
**TVA** : Taxe sur la valeur ajoutée  
**UD** : Union départementale  
**UFSE** : Union fédérale des syndicats de l'Etat, ex-UGFF  
**UGAP** : Union des groupements d'achats publics  
**UGICT** : Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens  
**UL** : Union locale  
**UNSA** : Union nationale des syndicats autonomes  
**VRP** : Voyageur, représentant et placier (représentant commercial salarié)



