

fédération  
des services  
publics

la  
cgt

# Service Public

JANV./FEV./MARS - N° 127 - 1 € - cgtservicespublics.fr

MAGAZINE

13<sup>E</sup> CONGRÈS DU 6 AU 9 NOVEMBRE 2023 | LILLE

**ORGANISÉS, DÉTERMINÉS,  
NOS SYNDICATS  
À L'OFFENSIVE !**

**PROJET  
DE DOCUMENT  
D'ORIENTATION**

**Distribuez-  
moi !**

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

produits toxiques. Cette démarche de respect de l'environnement, nous y prêtons attention pour l'ensemble de nos productions.



**EDITEUR DE LA PUBLICATION :**  
FÉDÉRATION CGT DES SERVICES PUBLICS

**ADRESSE POSTALE :** 263, rue de Paris  
Case 547 - 93515 MONTREUIL CEDEX  
TÉL. : 01 55 82 88 20 - FAX : 01 48 51 98 20  
COURRIEL : fdsp@cgt.fr  
SITE : www.cgtsservicespublics.fr

**DIRECTEUR DE PUBLICATION :**  
Jef LAIR

**CRÉDITS PHOTOS :**  
© FDSP CGT

**IMPRESSION, ROUTAGE :**  
RIVET PRESSE EDITION SARL  
SIRET : 405 377 979 00019  
ADRESSE POSTALE : BP 15577  
24 rue Claude-Henri Gorceix  
87022 Limoges CEDEX 9  
TEL. : 05 55 04 49 50 - FAX : 05 55 04 49 60  
accueil@rivet-pe.com

**AUTRES MENTIONS :**  
DÉPÔT LÉGAL : A parution  
ISSN : 1148-2370  
COMMISSION PARITAIRE : 1224 S 07102  
Périodicité : Trimestriel

## Sommaire

- 03 | Éditorial
- 05 | Introduction
- 10 | **THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**
- 10 | FICHE 1 - Pour une augmentation des traitements, salaires et pensions et leur indexation sur l'inflation
- 13 | FICHE 2 - Pour la reconquête de la Sécurité sociale
- 19 | FICHE 3 - Pour œuvrer à la baisse du temps de travail, une mesure dans le sens de l'histoire
- 23 | FICHE 4 - Le secteur privé de la fédération des Services publics
- 27 | FICHE 5 - Pour un réel droit à la formation et la reconnaissance des qualifications
- 33 | FICHE 6 - Pour lutter contre toute forme de discrimination
- 38 | FICHE 7 - Pour savoir faire face aux dangers de la banalisation du vote extrême droite
- 41 | FICHE 8 - Contre les Lois de territorialisation : inégalités de traitement, inégalités géographiques
- 47 | **THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS**
- 47 | FICHE 9 - Déployer la démarche confédérale pour gagner
- 51 | FICHE 10 - Former et informer pour agir
- 55 | FICHE 11 - Pour une organisation à la hauteur de son ambition
- 58 | FICHE 12 - Démultiplier nos moyens de syndicalisation vers les jeunes
- 61 | FICHE 13 - Des organisations spécifiques pour une activité spécifique
- 66 | FICHE 14 - Des outils territoriaux pour nos syndicats
- 69 | FICHE 15 - Des délégations au service de la CGT
- 74 | Une application pour la remontée des amendements

## RESTONS EN CONTACT ET INFORMÉ·ES

**Abonnement à notre lettre hebdomadaire électronique**

<https://www.cgtsservicespublics.fr/spip.php?page=lettreinfo>



# ÉDITORIAL

## 13<sup>E</sup> CONGRÈS FÉDÉRAL ORGANISÉS, DÉTERMINÉS, NOS SYNDICATS À L'OFFENSIVE !



**Natacha POMMET**  
Secrétaire générale  
Fédération CGT  
des Services publics

Chères camarades et chers camarades, Vous allez prendre connaissance du projet de document d'orientation de notre 13<sup>e</sup> congrès élaboré par la *commission Orientation* co-désignée en commission exécutive du 12 mai et au Comité national fédéral des 17 et 18 mai 2022.

Ce document est soumis à l'enrichissement par les syndicats et son mode d'élaboration s'inscrit dans la continuité de nos précédents congrès, soit une organisation en deux temps, toujours dans le souci de favoriser l'implication des syndiqué·es :

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

### CONSTRUCTION DE L'ORIENTATION

À partir du mois de février, les syndicats débattront du présent projet d'orientation avec les syndiqué·es. Les syndicats enverront à la fédération le résultat des réunions de syndiqué·es, avec, si elles et ils le décident, des propositions d'enrichissement. Fort de l'expérience du 12<sup>e</sup> congrès permettant une meilleure prise en

compte des amendements, le CNF a décidé, lors de sa réunion de mai 2022, que les amendements seront transmis par voie électronique à la commission chargée d'élaborer la version du document soumise au congrès. Après la date limite de dépôt des amendements, fixée au 26 mai 2023, la *commission Orientation* proposera à la direction fédérale une version modifiée du document prenant en compte les contributions des syndicats. La *commission Orientation* sera également chargée de répondre aux syndicats contributeurs.

La Commission exécutive fédérale se réunira en juin 2023 et adoptera la version définitive soumise au congrès.

### DÉCISION SUR L'ORIENTATION

À partir de fin septembre, les syndicats auront à leur disposition la version définitive du projet de document d'orientation soumis au congrès. Les syndiqué·es seront de nouveau réunies pour débattre du projet définitif et déterminer le mandat donné au·à la délégué·e représentant leur syndicat au congrès. Au cours de celui-ci, les délégué·es pourront exprimer le point de vue des syndicats qu'elles

et ils représenteront et voteront sur le document.

Le projet d'orientation est construit en deux parties — 1 - Nos axes revendicatifs ; 2 - Notre démarche et notre qualité de vie syndicale — plus une introduction générale portant également sur les questions internationales et environnementales.

Chaque syndiqué·e doit pouvoir prendre pleinement connaissance des éléments portés dans ce document et exprimer son opinion sur les sujets qui y sont développés. La fédération encourage les syndicats à créer les conditions de débats les plus larges possible, pour être au plus près des préoccupations et attentes des camarades. Notre orientation sera d'autant mieux portée qu'elle aura été le fruit des réflexions de nos adhérent·es.

Alors que le Statut des fonctionnaires, la Fonction publique territoriale et nos droits et garanties collectifs sont détruits par la Loi dite de Transformation de la Fonction publique, l'élévation du rapport de force reste au centre de nos priorités. Notre 13<sup>e</sup> congrès doit nous permettre de réunir les conditions les plus favorables pour des syndicats déterminés, organisés et à l'offensive. ●

# LA MNFCT VOUS GARANTIE UNE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DE BON NIVEAU DEPUIS 1933.



100 %  
SANTÉ



MNFCT  
GARANTIES  
LABELLISÉES  
Bien accompagné pour sa santé.



PROTECTION SOCIALE  
COMPLÉMENTAIRE



PROTÉGER ET ACCOMPAGNER  
CEUX QUI FONT VIVRE LE SERVICE PUBLIC LOCAL

Contact :  
01 85 58 68 60  
[www.mnfct.fr](http://www.mnfct.fr)

Mutuelle Nationale des Fonctionnaires des Collectivités Territoriales



MNFCT, Mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité, membre de la Mutualité Française SIREN 784 442 899 – Siège social : 3, rue Franklin – CS 30036 – 93108 Montreuil CEDEX. Tél. : 01 85 58 68 68 - [contact@mnfct.fr](mailto:contact@mnfct.fr) Substituée par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le Livre II du code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet - 75015 Paris cedex 15

*Organisés, déterminés,  
nos syndicats à l'offensive !*

# INTRODUCTION

## 1. Sur les chemins du futur

2. Le système économique capitaliste sans cesse renouvelé continue d'exacerber les tensions entre les populations et de mettre à mal notre écosystème.
3. La période de pandémie aurait pu laisser croire, l'espace d'un instant, que la raison allait l'emporter tant ce système et ses incohérences ont été mis à nu par cette situation inédite.
4. Très vite, et à travers tous les pays, seules les activités jugées essentielles par Macron ont été maintenues et principalement menées par des fonctionnaires, souvent des femmes, des catégories souvent anonymisées et mal rémunérées.
5. Grâce à ces femmes et à ces hommes attaché·es aux services publics et à l'intérêt général, la France et les autres pays ont tenu !
6. Pour autant, Macron et son gouvernement ont poursuivi la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, ce qui a eu pour conséquence l'accroissement de la dégradation des services publics et des conditions de travail des agent·es, notamment par la codification du statut, par la mise en place à marche forcée de l'augmentation du temps de travail, le recours accru aux contrats en lieu et place de postes statutaires. Cela a pour conséquence un manque d'attractivité constaté dans la fonction publique territoriale.
7. La population reste attachée à ses services publics et aux agent·es qui les servent. La CGT continue de mener les luttes nécessaires pour des services publics de qualité accessibles à toutes et tous. Pour cela, le travail en commun des organisations CGT de la fonction publique dans l'outil commun fonction publique démontre son utilité. À partir de la campagne « 10% immédiatement pour la fonction publique », ce travail commun tend à se développer

>>> INTRODUCTION



dans toutes les bases. Cet outil doit pouvoir se renforcer sur la base des statuts confédéraux qui prévoient la constitution d'Unions Interfédérales. Sans interférer dans les prérogatives de chacune des fédérations, cette Union Interfédérale Fonction Publique assurerait le suivi et la coordination des travaux communs à toute la fonction publique.

8. Le gouvernement, en utilisant la stratégie et le langage guerrier pendant la crise Covid, a volontairement contourné les instances démocratiques et a eu recours massivement à des cabinets privés dans la gestion des affaires publiques. Ces officines en ont profité pour faire des bénéfices avec de l'argent public, tout en mettant en œuvre l'austérité budgétaire pour les services publics et l'idéologie libérale en son sein.
9. Pendant cette même période, les institutions européennes et internationales ont montré leur inefficacité à s'emparer de la situation afin de protéger les populations. Parties prenantes de la logique du système capitaliste, les gouvernements ne répondent pas aux préoccupations des populations touchées de plein fouet par l'inflation.
10. La désespérance qui en découle, le mécontentement exprimé avec force dans les années précédentes à travers le mouvement des Gilets jaunes mais également dans les mouvements initiés contre les lois travail, la loi de transformation de la fonction publique et la réforme des retraites n'ont pas eu

de traduction dans les urnes du fait de la forte abstention - élections municipales, départementales et régionales ou nationales - pour les programmes progressistes.

11. Tout a été fait pour que les candidat·es d'extrême droite récoltent la colère, aidé·es par le relais de certains médias et du gouvernement soucieux d'assurer un second tour confortable à un Président très contesté. Ce qui a permis, pour la première fois, au RN d'avoir 89 député·es.
12. Les idées d'extrême droite se nourrissent et se développent sur la désespérance sociale, sur les promesses non tenues, les reniements, les besoins sociaux non satisfaits, la démocratie bafouée et la promotion de politiques d'austérité, en France comme en Europe, c'est-à-dire de la politique menée par Macron dans la continuité des gouvernements précédents. Pour y faire face, la CGT lutte au quotidien pour exiger une Europe sociale et solidaire.
13. Défendre, renforcer et promouvoir l'idée de cette Europe sociale sont parmi les défis majeurs portés par la CGT au sein de la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics, l'EPSU. Nous sommes plus de 260 syndicats portant la voix de 8 millions de fonctionnaires européens travaillant dans les services publics, engagés ensemble pour une Europe où le développement durable, des services publics de qualité, le plein emploi, les droits des travailleurs·euses, l'égalité des sexes... sont les fers de lance. Le socle européen des droits sociaux, la directive européenne sur les salaires minimums ouvrent le chemin pour construire cette Europe sociale.
14. Le culte de la « réduction des déficits publics » qui sacrifie les fonctionnaires du monde entier sur l'autel de la concurrence, en faisant primer la rentabilité et le versement de dividendes aux actionnaires sur les considérations humaines, doit tomber. La solution ne peut être le repli sur soi nationaliste, seules des normes protectrices et élevées, tant en termes de rémunération que de conditions de travail, permettront de faire progresser les droits sociaux.
15. La prise de conscience de la question environnementale devient centrale depuis une vingtaine d'années : les peuples aspirent à un autre monde, un autre système que celui qui détruit la planète, jette les populations sur les routes de l'exil. Les multinationales infligent une exploitation de l'écosystème suicidaire pour le genre humain.
16. Comment ne pas faire le lien entre ces transnationales, auxquelles les gouvernements ont servi un cadre juridique sur mesure, et la dévastation de la faune et de la flore ? En fait, la mort ou la destruction par marchandisation de tout ce qui est nécessaire aux vies des populations.
17. Les flux de populations qui fuient des zones détruites par l'agriculture intensive, le dérèglement climatique, les pandémies, les conflits sont les conséquences du pillage des ressources naturelles par la production capitaliste. Les différentes COP réunies notamment depuis l'accord de Paris n'avancent que très légèrement et ne règlent en rien l'urgence climatique.

>>> INTRODUCTION

18. Il est plus que temps d'accélérer la fin de ce mode de production et la CGT doit en être un acteur décisif et porte des revendications en ce sens. Mettons en débat dans nos syndicats la question écologique, les propositions portées par la CGT et menons une réflexion sur le développement des filières et des services publics liés à la transition écologique.
19. Il est évident qu'il ne faut pas compter sur les actions politiques du président de la République et de son gouvernement. Au-delà des mots, bien qu'il conclut son discours d'investiture de second mandat par un « serment de léguer une planète plus vivable » à la jeunesse, les actes et les intentions sont tout autres.
20. Ce n'est pas en poursuivant de façon inquiétante la course à l'armement et l'investissement pour la politique de dissuasion nucléaire que l'objectif d'une « planète plus vivable » pourra être réalisé. De plus, en juin 2022, Macron a enfoncé le clou en annonçant « qu'il fallait entrer dans une économie de guerre, dans laquelle nous devrions durablement nous organiser » pour justifier l'augmentation du budget de la défense.
21. Au-delà de toute l'horreur que représente une guerre pour les populations directement concernées, les ravages d'une riposte nucléaire, tant sur les conséquences humanitaires qu'environnementales, sont telles qu'elles dépassent notre entendement.
22. La CGT rappelle que le combat pour la paix est une priorité. L'agression de l'Ukraine par Poutine et la guerre qu'elle génère n'est pas celle des travailleuses et des travailleurs. C'est avant tout un conflit impérialiste pour la maîtrise des ressources naturelles, de voies de communication stratégiques et de zones d'influence géopolitique; et bien sûr, un commerce lucratif pour les profiteurs de guerre (marchands d'armes, milices privées telles que Blackwater ou Wagner...). C'est pourquoi la CGT réaffirme la nécessité d'un cessez-le-feu immédiat, le respect des frontières et l'ouverture de négociations sur la base du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes.
23. Notre fédération est engagée dans le collectif confédéral « Paix et désarmement ». Pour autant, nous pourrions porter davantage ces questions auprès de nos syndiqué·es par le biais de journées d'étude par exemple, en lien avec l'interpro. Cela permettrait, d'une part de remettre les choses dans leur contexte, et d'autre part de montrer que le système capitaliste dans lequel nous sommes englué·es ne porte que la destruction et la misère et permettrait enfin de développer notre projet de transformation de la société.
24. L'obscurantisme, l'exacerbation des tensions, l'oppression sont autant d'outils du capital pour maintenir le contrôle des populations.
25. Le combat des femmes et de la jeunesse en Iran est porteur d'espoir pour toutes les populations opprimées par des régimes dictatoriaux.
26. En Palestine, ce sont toujours les populations qui payent le prix fort. Israël continue impunément sa politique d'apartheid contre le peuple palestinien.



27. Ces dernières années, notre fédération a porté, avec l'Avenir social et l'AFPS, un projet de solidarité concret. Ce projet de financement d'une coopérative de femmes du village palestinien de « Beit Zakaria », situé au sud de la ville de Bethléem, est à présent terminé. Parallèlement, notre fédération s'est montrée constante dans l'expression de sa solidarité envers le peuple palestinien, condamnant les politiques de colonisation par l'État israélien et les agressions militaires. Elle a également participé ou relayé de nombreuses campagnes contre toutes les répressions et emprisonnements arbitraires à l'encontre des militant·es et de la population palestinienne.
28. Au-delà de ces actions de solidarité, il est temps pour nous d'être collectivement solidaires du mouvement ouvrier palestinien, d'élaborer des stratégies pour demander des comptes à notre gouvernement et à l'UE et de faire pression sur les entreprises pour qu'elles mettent fin à leur complicité avec les violations par Israël du droit international et des droits de l'homme.
29. C'est dans cet esprit que nous vous proposons de discuter sur les perspectives d'engagement de notre fédération de travailler à une mobilisation coordonnée avec les organisations du mouvement social et associatif – réseau Boycott, désinvestissement, sanctions (BDS) – et du mouvement syndical européen – Réseau syndical européen pour la justice en Palestine (ETUN) –, pour prendre des mesures efficaces afin de mettre fin au déni des droits des Palestiniens par Israël et de faire respecter les revendications palestiniennes, à commencer par celle du droit au retour des réfugié·es et les résolutions issues du droit international.
30. La CGT, tout en restant dans son rôle d'organisation de salarié·es, a l'impérieux devoir de travailler sur des bases communes avec les forces de progrès social, qu'elles soient syndicales, politiques, associatives, afin de dénoncer le système capitaliste et de porter un projet alternatif de transformation de la société.
31. Elle doit, pour cela, rester l'outil dont les salarié·es se sont doté·es pour s'organiser. En ce sens, il lui faut retrouver son caractère de masse et conserver sa dimension de classe. Le piège du dialogue social visant à enfermer les représentant·es du personnel dans les instances patronales est à démasquer sans cesse afin de demeurer la CGT !
32. Par notre dimension professionnelle et interprofessionnelle, nous assurons la plus large représentation du salariat du XXI<sup>e</sup> siècle, ce qui nous confère une responsabilité dans les combats futurs à mener.

# THÈME 1

## 33. NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS

*Organisés, déterminés,  
nos syndicats à l'offensive !*

### FICHE 1

THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS



## 34. Pour une augmentation des traitements, salaires et pensions et leur indexation sur l'inflation

35. Le traitement indiciaire d'un-e fonctionnaire est le produit d'un nombre de points d'indice par une valeur donnée à ce point.
36. Ce système, fondé sur le principe d'une fonction publique de carrière, permet de garantir à chaque agent-e une progression de sa rémunération au fur et à mesure qu'il-elle acquiert de l'expérience ou des qualifications supplémentaires.

## THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS

### FICHE 1 Pour une augmentation des traitements, salaires et pensions et leur indexation sur l'inflation

37. La situation actuelle de tassement des grilles est le fruit des choix et de la responsabilité des gouvernements successifs, reproduisant chacun les mêmes recettes de mesurètes catégorielles créant les inégalités.
38. La valeur point d'indice ne suivant pas la revalorisation mécanique du SMIC, de plus en plus d'agent-es sont en dessous du salaire minimum.
39. Le chantier de revalorisation des grilles doit donc être ouvert sans délai.

#### 40. **SYNTHÈSE DE NOS PRINCIPAUX REPÈRES REVENDICATIFS**

Catégorie	Niveau de recrutement	Durée de la carrière		Salaire de début
		Max	Min.	
C	Brevet des collèges ou CAP	35 ans	2/3 de la durée maximale	1,2 fois le SMIC
B	BAC	34 ans		1,4 fois le SMIC
B2	BAC + 2	33 ans		1,6 fois le SMIC
A1	BAC + 3	32 ans		1,8 fois le SMIC
A2	BAC + 5	31 ans		2 fois le SMIC
A3	BAC + 6	30 ans		2,3 fois le SMIC

(Source : cahier spécial Salaires et carrières : les revendications de la CGT)

41. La valeur du point a régulièrement augmenté pendant plus de 60 ans. En 1983, la France a renoncé à l'indexation des rémunérations sur les prix. À partir de 2001 et de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), la progression de la valeur du point s'est ralentie. Elle a été gelée à partir de juillet 2010 (hormis la faible augmentation de 2016-2017 : 1,2 % au total).
42. Enfin, l'augmentation de 3,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2022 a été nettement insuffisante pour compenser le niveau de l'inflation et la perte de pouvoir d'achat subie depuis janvier 2000, estimée à 22,06 %. Les agent-es de la fonction publique sont donc devenu-es une variable d'ajustement budgétaire, conformément au principe du dogme libéral de réduction des déficits par la baisse de la dépense publique et donc des moyens des services publics.
43. Alors qu'en 2021, 70 milliards d'euros ont été versés aux actionnaires des entreprises du CAC 40, soit 15 % de plus en un an, l'augmentation de 3,5 % du point d'indice pour une rémunération de 1500 € net, c'est 50 € de plus pour les agent-es de la fonction publique territoriale !
44. C'est une véritable provocation et un mépris sans nom ! On voit bien pour qui est l'abondance alors que la paupérisation des travailleurs-euses se poursuit encore et toujours.
45. Les nombreuses luttes à l'occasion des NAO sur les salaires montrent qu'il est urgent de les augmenter significativement. Notre revendication d'augmentation immédiate de 10 % des salaires et de la valeur du point d'indice

>>> **THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 1 Pour une augmentation des traitements, salaires et pensions**  
**et leur indexation sur l'inflation**

---

pour les fonctionnaires correspond aux besoins immédiats, ainsi que l'indice minimal brut à 2 000 euros (identique au SMIC).

46. Le principe des primes, basé sur une cotation des postes de travail, accroît les inégalités entre salarié·es et entreprises, entre agent·es et collectivités.
47. En favorisant la « performance » individuelle et non plus l'intérêt collectif, ce système contribue de fait au clientélisme. Il remplace la reconnaissance de la qualification par les « compétences », notion subjective, interprétable et difficilement mesurable. Les diplômes, les concours, les qualifications ne sont plus reconnus. Il doit être combattu.
48. Reconnaître les qualifications, c'est lutter contre le déclassement professionnel qui touche particulièrement les femmes. Rappelons que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont évaluées à 19 % dans la fonction publique.
49. Les agent·es, quelles que soient leur catégorie (A, B ou C) et leur collectivité, sont mis en concurrence et notre système de retraite par répartition est remis en cause. Les primes doivent donc être totalement intégrées au traitement indiciaire.
50. Les fonctionnaires sont des agent·es économiques, elles·ils paient des impôts, participent au financement de la protection sociale, de la santé, de l'éducation...
51. En dépit des demandes unanimes des organisations syndicales, le gouvernement a refusé de s'engager sur le principe d'une nouvelle mesure générale en 2022 (et 2023) comme sur l'ouverture rapide de négociations portant sur la valeur du point et les grilles, et ne prévoit pas de clause de revoyure. La CGT dénonce ce mépris des personnels.

---

**52. LE 13<sup>E</sup> CONGRÈS DÉCIDE :**

53. ▶ De poursuivre la mobilisation avec les salarié·s et agent·es de la fonction publique pour obtenir une hausse immédiate des salaires et de la valeur du point d'indice de 10 %, avec une indexation sur l'inflation.
  54. ▶ De gagner le rattrapage des pertes de salaires depuis 2000.
  55. ▶ De revendiquer la refonte des grilles indiciaires pour obtenir le doublement de l'indice entre le début et la fin de carrière, un passage automatique garanti dans le second grade, une promotion dans le corps ou la catégorie supérieure afin de reconnaître des qualifications et assurer le déroulement des carrières.
  56. ▶ D'obtenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
-

*Organisés, déterminés,  
nos syndicats à l'offensive !*

# FICHE 2

## THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS



### 57. Pour la reconquête de la Sécurité sociale

58. La Sécurité sociale est la seule richesse de ceux et celles qui n'en ont pas. Dès lors, les attaques successives des gouvernements contre la protection sociale sont dévastatrices pour les plus démunis·es et en même temps une manne fructueuse offerte aux capitalistes.
59. La crise sanitaire a révélé à la France comment les gouvernements avaient organisé depuis des décennies la déconstruction de la protection sociale. À coups de coupes budgétaires et de gestion néo-libérale, le gouvernement continue le démantèlement de services publics de santé.
60. Les milliers de fermetures de lits, la pénurie des personnels, les fermetures de services touchent toutes les spécialités et ont des répercussions directes sur la prise en charge des soins durables, des maladies du grand-âge, mais aussi des services d'urgence.
61. Le manque de personnel médical se fait ressentir aussi dans le secteur privé et il devient urgent de mettre en place une vraie stratégie nationale pour organiser la médecine de proximité, car une personne sur dix vit dans un désert médical, en ville ou en zone rurale.
62. Pendant des années, le numérus clausus a limité le nombre de nouveaux médecins. Le droit à la santé est un droit fondamental qui doit être garanti à toutes et à tous, et sur l'ensemble du territoire.
63. La santé n'est pas uniquement une question individuelle et médicale. Elle

>>> **THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 2 Pour la reconquête de la Sécurité sociale**

doit faire l'objet d'un débat social permanent. Les effets pervers de la délocalisation et de la désindustrialisation se font sentir dans le secteur pharmaceutique puisque la France devient dépendante du reste du monde et principalement de l'Asie pour la production des principes actifs pour produire des médicaments essentiels, pour la réanimation par exemple, mais aussi sur des médicaments comme le paracétamol.

64. Le projet ambitieux de « Reconquête de la Sécurité sociale » a des propositions concrètes comme la mise en place d'un pôle public du médicament, avec la levée de la propriété privée des vaccins et la relocalisation de la production des médicaments, mais aussi en privilégiant l'instauration et le développement de centres de santé publics adossés aux hôpitaux et aux Ehpad avec des médecins salarié·es.
65. Le gouvernement poursuit dans sa lancée de réformes de régressions sociales avec une loi de financement de la Sécurité sociale visant à son démantèlement.
66. Loin de répondre à la revendication CGT de remettre des administrateurs·rices élu·es dans les conseils d'administration, Macron, président des plus aisé·es, gouverne à coups de 49.3 pour faire passer la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS).
67. Le gouvernement Borne a déjà utilisé trop de fois cette procédure pour imposer leur choix, cela révèle une conception bien pauvre de la démocratie. Il est nécessaire d'insister sur le fait que le projet CGT en matière de protection sociale repose sur les solutions éprouvées et solides : la Sécurité sociale et la cotisation sociale (part socialisée du salaire) qui ont plus que démontré leur efficacité.
68. Les lois de financement de la Sécurité sociale votées chaque année ont pour objectif premier non pas d'assurer le financement de la Sécurité sociale à la hauteur des besoins exprimés par les assuré·es sociaux·ales mais de savoir comment on peut faire plus avec moins.
69. Aujourd'hui, on constate un développement très important de la marchandisation de la santé. Ce marché représente plusieurs milliards d'euros et aiguise l'appétit des banques et des mutuelles privées et des assureurs.
70. La Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) dérembourse de plus en plus de médicaments, défraie de moins en moins les dépenses de santé et se désengage au « profit » des mutuelles, obligeant ainsi les patient·es à se protéger par des contrats de complémentaire santé. Ceci traduit surtout pour nous la destruction de la Sécurité sociale, pervertit le rôle dévolu aux mutuelles et c'est un immense cadeau fait aux grands groupes d'assurances privées.
71. Les salarié·es, quel que soit leur niveau d'imposition, deviennent captifs·ives de cet enjeu et se voient obligé·es de verser une contribution de plus en plus importante pour les frais de santé, le système solidaire a vécu.

**THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 2 Pour la reconquête de la Sécurité sociale**

&lt;&lt;&lt;

72. Il semble donc évident et urgent de redonner à la Sécurité sociale le rôle pour lequel elle a été créée et mise en œuvre et de faire de la CNAM le seul organisme de prise en charge à 100 % de tous les frais liés à la santé.

**73. ▶ La protection sociale complémentaire (PSC)**

74. La politique de déremboursement et la remise en cause de la Sécurité sociale et de l'accès aux soins sont les instruments de l'émergence des complémentaires.

75. La PSC a été propulsée par la ministre Amélie de Montchalin, représentante dans le premier gouvernement Macron des grandes compagnies d'assurance. Il s'agissait là d'un « baiser de Judas » du gouvernement.

76. En effet, force est de constater que le faible niveau des remboursements rend l'accès à la PSC quasi obligatoire pour les agent·es de la fonction publique. C'est dans ce contexte que, pour protéger les agent·es, tout en revendiquant le retour à la prise en charge à 100 %, notre fédération a signé un accord de méthode le 12 juillet 2022 avec la coordination des employeurs territoriaux et les quatre autres organisations syndicales représentatives au CSFPT.

77. Les négociations qui s'ouvrent auront pour objet de réformer le décret de 2011 sur la PSC, il devrait permettre la mise en place de dispositifs plus solidaires en direction des familles, des plus basses rémunérations et c'est aussi l'occasion d'inclure les retraité·es dans ce futur décret.

78. De nombreuses améliorations doivent être apportées en ce qui concerne la portabilité des droits, des garanties minimales et de la participation employeur.

79. Le contenu et la qualité du panier de soins seront au centre des discussions et des mécanismes de revoyure et d'indexation qui doivent être prévus dans le dispositif.

80. La mise en place de cette réforme devra se faire à l'horizon 2025 pour le volet prévoyance et 2026 pour celui de la santé. À ce stade, peu d'avancées ont été obtenues, si ce n'est le principe d'inclure les retraité·es.

81. Les montants proposés par les employeurs territoriaux restent largement en deçà des besoins de financement de notre santé. Des négociations locales devront se tenir dans le cadre de références et en tenant compte des principes de méthode définis nationalement.

82. Les négociations locales qui pourront se tenir au niveau des centres de gestion pour les petites collectivités ne pourront aboutir à des accords inférieurs à ce qui aura été négocié au plan national.

>>> **THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 2 Pour la reconquête de la Sécurité sociale**



**83. ▶ La retraite**

84. Tous les aspects de la Sécurité sociale sont attaqués de façon similaire. Le gouvernement, après moult hésitations, envisage à nouveau une réforme des retraites et de reculer l'âge légal de départ par un artifice dans la loi de Sécurité sociale.
85. Pourtant, la baisse d'espérance de vie s'est amorcée et la Covid n'est pas la seule responsable. L'âge moyen de départ en bonne santé est actuellement de 63 ans, mais ce sont les plus pauvres qui sont en moins bonne santé : à 62 ans, 75 % des 5 % d'entre eux sont encore en vie contre 95 % des 5 % les plus riches et ces inégalités se retrouvent en termes d'espérance de vie.
86. Prolonger la durée d'activité signifie faire durer la pénibilité, les contraintes physiques et psychosociales.
87. Si les travailleurs-euses vivent aujourd'hui plus longtemps en meilleure santé, c'est grâce aux conquêtes sociales qui ont permis qu'ils-elles travaillent moins longtemps et dans de meilleures conditions. Alors, pourquoi devrait-on revenir en arrière ?
88. La retraite à 60 ans est un enjeu de justice sociale. Le report de l'âge légal de départ à la retraite portera atteinte en premier lieu à la santé des travailleurs et des travailleuses les plus pauvres.
89. Mais il touchera aussi toutes les autres catégories de population. À partir de 50 ans, le taux d'emploi commence à diminuer. À 60 ans, moins de la moitié des individus sont encore en emploi.
90. La situation ne va pas s'arranger avec les difficultés des nouvelles générations à avoir une carrière complète, stable et homogène. L'augmentation du nombre d'annuités à valider entrainera une baisse massive du nombre de travailleurs-euses en capacité d'atteindre une retraite complète, et le report de charges du système des retraites vers les prestations chômage, de santé et minima sociaux.
91. La CGT défend une retraite à 60 ans à taux plein, avec 75 % minimum du revenu net d'activité calculé sur les 10 meilleures années, une pension mi-



**THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 2 Pour la reconquête de la Sécurité sociale**

nimum au niveau du SMIC pour une carrière complète, un rattrapage des salaires et des pensions des femmes sur celui des hommes, une indexation des pensions sur l'évolution des salaires.

**92. ► Préserver notre Caisse de retraite, la CNRACL**

93. La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) a prévu le transfert des cotisations sociales retraites aux URSAFF. C'est plus grave qu'il n'y paraît. Ça n'est pas seulement un changement d'opérateur, mais une mainmise de l'État sur les recettes de la retraite.
94. Plusieurs régimes ont déjà basculé et d'autres vont suivre dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024 comme l'AGIRC-ARRCO. Ceux gérés par la Caisse des Dépôts et consignations, comme la CNRACL, l'IRCANTEC, le RAFFP, sont aussi concernés.
95. Un collecteur unique de toutes les cotisations sociales facilitera les choses dans le cadre du versement à la source des prestations sociales proposé par le président de la République et va dans le sens de la réforme vers un système universel par points.
96. Il ne faut pas oublier que ces 3 complémentaires, l'AGIRC-ARRCO, l'IRCANTEC RAFFP, sont des régimes par points et couvrent 97 % des salarié·es et agent·es de la fonction publique. Elles totalisent à elles seules près de 120 milliards de réserves placées sur les marchés financiers.
97. Ce sont des chevaux de Troie pour casser le système des retraites par répartition et avancer pour les réformes des retraites par capitalisation. Les cotisations des salarié·es ne doivent pas servir à enfler la spéculation.
98. Soyons conscient·es que la fragilisation des Caisses de retraite, et notamment de la CNRACL, est un argument du gouvernement pour finir de casser le système des retraites.
99. Notre Caisse de retraites, la CNRACL, concerne 1,8 million de retraité·es et 2 millions d'actifs·ves. Elle a actuellement de grosses difficultés financières avec un déficit structurel d'environ 1,5 milliard pour 2022.
100. Il a été créé de toute pièce par les politiques d'austérité successives et les raisons de ce déficit sont principalement dues à l'augmentation croissante des départs à la retraite, au recours à l'embauche massive de contractuel·les, aux emplois à temps partiel sous le seuil d'affiliation et à la part croissante des primes sans cotisations pour la CNRACL.
101. Le gel du point d'indice et la non-reconnaissance des qualifications n'ont pas permis d'augmenter les cotisations versées à la CNRACL. Il faut y ajouter les créances que doivent les employeurs, ainsi qu'une compensation dite de solidarité vers les régimes déficitaires.

>>> **THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 2 Pour la reconquête de la Sécurité sociale**

---

102. Pour pallier ce manque de recettes, des moyens existent comme la transformation des primes en points indiciaires, l'augmentation des cotisations employeurs, la titularisation des contractuel·les, la récupération des cotisations employeurs non réglées et la suppression de la compensation.
103. Le fonds d'action sociale (FAS) de la Caisse, avec un pourcentage des recettes figé depuis plusieurs années, n'a plus les moyens de répondre aux demandes d'aides de plus en plus nombreuses.
104. Nous ne pouvons défendre notre protection sociale sans y intégrer les risques de prévoyance qui ne peuvent que compléter la couverture santé. Dans cette logique, il y aurait une couverture intégrale des pertes de revenus pour l'incapacité, l'invalidité et le décès.

////////////////////////////////////

**105. LE 13<sup>E</sup> CONGRÈS DÉCIDE :**

106. ▶ De mobiliser les syndicats et les salarié·es pour porter le grand projet de la « Reconquête de la Sécurité sociale » : mise en place d'un pôle public du médicament, levée des brevets des vaccins, relocalisation de la production de médicaments, instauration de centres de santé publics avec des médecins salarié·es, le développement de la recherche publique...
  107. ▶ D'agir pour assurer le financement de la Sécurité sociale uniquement par les cotisations sociales avec la fin des exonérations et que son financement soit ajusté à la hauteur des besoins.
  108. ▶ D'agir pour remettre en place les Conseils d'administration gérés majoritairement par des représentant·es des travailleur·es élu·es.
  109. ▶ De lutter pour que les complémentaires Santé soient prises en compte dans un premier temps à 50 % par tous les employeurs pour les personnels actifs et retraités, puis que celles-ci soient intégrées dans la Sécurité sociale.
  110. ▶ De faire monter les rapports de force en vue d'obtenir les meilleurs accords possible, tant sur la santé que sur la prévoyance, que le panier de soins corresponde à nos besoins en matière de Santé.
  111. ▶ D'exiger le retour à une retraite pleine à 60 ans avec un minimum de 2000 € (SMIC) et un retour à un départ anticipé pour la catégorie active (selon le référentiel) et son développement pour les métiers pénibles.
  112. ▶ De s'engager pour le maintien et l'amélioration des régimes spéciaux et particuliers, dont la CNRACL.
-

*Organisés, déterminés,  
nos syndicats à l'offensive !*

# FICHE 3

## THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS



### **113. Pour œuvrer à la baisse du temps de travail, une mesure dans le sens de l'histoire**

114. Au sein de notre société capitaliste, que nous combattons, le travail est présenté aux travailleurs et travailleuses comme la seule source de liberté et d'émancipation de soi. Or, si le travail est un enjeu social et économique, sur le plan philosophique et idéologique il en est tout autre.
115. Le système capitaliste accentue les différences entre les salarié·es en mettant en œuvre des stratégies catégorielles et individualistes comme pour la rémunération ou la reconnaissance de la pénibilité par exemple.
116. La crise sanitaire mondiale qui a débuté en 2019 aura semble-t-il eu l'un des mérites de redéfinir pour un grand nombre de travailleuses et travailleurs leur rapport au travail.
117. À la CGT, nous croyons que le travail n'est pas une fin en soi. Il est une étape dans la vie et l'émancipation, la liberté peut tout à fait s'acquérir d'autres manières. C'est bien pour cela que nous portons la revendication des 32 heures hebdomadaires.
118. La revendication des 32 h, inscrite dans la campagne des 10 % et portant 10 % de temps de travail en moins, est l'une des expressions concrètes d'un autre choix de société.

>>> **THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 3 Pour œuvrer à la baisse du temps de travail, une mesure dans le sens de l'histoire**

119. Notre organisation y affirme que le partage du travail est possible et souhaitable, d'autant qu'il permet la baisse du chômage. Un plus juste rééquilibrage entre la partie travail et vie personnelle est possible, ainsi le temps libre pourra être dédié à la culture, aux loisirs, à la vie familiale...
120. Cette revendication est aussi source d'égalité entre les femmes et les hommes, et en cela elle va à l'inverse de ce que les valets du capital imposent aux agent·es de la fonction publique et aux salarié·es.
121. En effet, la loi de transformation de la fonction publique a poursuivi, par bien des mesures, la casse de la fonction publique. Et la mesure portant sur le temps de travail encore plus : la stricte application des « 1607 h » impliquant le vol des congés supplémentaires conquis, est une mesure uniquement comptable et rétrograde qui ne vise qu'à réduire les personnels, là où au contraire l'embauche massive d'agent·es de la fonction publique est nécessaire pour répondre aux besoins de la population.
122. Nous avons donc mené fièrement la bataille lors de sa mise en place imposée dans les collectivités. Bataille qui n'a pas été simple, car la stratégie du pouvoir en place a été la division par une application différenciée de la mesure des 1607 h.
123. En effet, certaines collectivités avaient déjà mis en place les 1607 heures avant l'obligation par la loi, d'autres se sont empressées de les mettre en place sans négociation avec les représentant·es du personnel, d'autres encore se sont mobilisées pour affirmer leur liberté d'administrer l'organisation des services et le refus de cette injonction gouvernementale. Des syndicats ont lutté et luttent encore pour la prise en compte des sujétions particulières permettant de déroger aux 1607 heures.
124. Nous ne pouvons admettre que, dans la 6<sup>e</sup> puissance mondiale, on en revienne à la semaine de 40 h.
125. Nous avons des outils fédéraux qui ne demandent qu'à être davantage utilisés et développés, notamment la campagne 10 %. Partout, échangeons avec nos camarades et nos collègues sur ce qu'est le travail aujourd'hui, ses nouvelles formes, organisons la reconquête de nos droits et gagnons-en d'autres en faisant connaître nos propositions.

**126. ▶ Le télétravail comme échappatoire au mode dégradé**

127. Le télétravail, déjà développé dans le secteur privé, fait son entrée dans la fonction publique par la loi Sauvadet du 12 mars 2012 qui en fixe les principes. Quatre ans plus tard, le décret du 11 février 2016 en détermine le cadre et les conditions d'exercice.
128. En 2019, l'article 49 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonc-

**FICHE 3 Pour œuvrer à la baisse du temps de travail, une mesure dans le sens de l'histoire**

tion publique apporte plus de souplesse en instaurant le recours ponctuel au télétravail. Ce sujet ne semblait pas majeur dans notre activité revendicative, hormis pour la revendication du droit à la déconnexion.

129. Mais le confinement total, survenu soudainement mi-mars 2020, a mis en lumière les conditions d'exercice du télétravail dans le champ privé et dans le champ public avec la perversité de l'article 49 de la loi de transformation de la fonction publique par la sortie d'un décret du 5 mai 2020. Celui-ci détermine les nouvelles modalités d'exercice du télétravail dans la fonction publique et confirme que la volonté du gouvernement était, bien avant la crise sanitaire, d'apporter plus de flexibilité pour ce mode d'organisation du travail.
130. Sous couvert de la protection d'une partie des agent·es et des salarié·es, l'occasion était trop belle pour les patrons de s'exonérer du cadre législatif et réglementaire. Pour autant, le télétravail imposé, en mode dégradé, a généré des problèmes graves pour les personnels (stress, anxiété, rupture avec le collectif de travail et les temps sociaux, isolement des salarié·es et des encadrant·es, inégalités professionnelles, etc.).
131. Malgré tout, il ne peut être nié l'aspiration de certains personnels au télétravail. Mais nous devons nous interroger sur les raisons qui les conduisent vers ce mode de travail : conditions de travail dégradées, pression hiérarchique, frais et temps de transport, etc. Ce sont des paramètres que nous devons prendre en compte, mais sans s'exonérer d'informer, d'alerter et de construire les revendications pour renforcer les droits et garanties dans un cadre collectif des personnels en télétravail.
132. C'est dans ce contexte que la fédération CGT des Services publics s'est engagée dans un accord-cadre négocié en juillet 2021 qui définit clairement ce qu'est le télétravail, qui implique deux obligations de négociation pour

>>> **THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 3 Pour œuvrer à la baisse du temps de travail, une mesure dans le sens de l'histoire**

---

les employeurs publics - l'une lors de la mise en œuvre du télétravail et l'autre sur le droit à la déconnexion -, qui garantit un socle de droits et garanties identiques pour les personnels, telle l'indemnité forfaitaire de frais.

133. Les avancées obtenues constituent un point d'appui dans le cadre des négociations locales. De plus, l'ordonnance de février 2021 sur la négociation dans la Fonction publique établit clairement un principe de faveur\* (à définir), ce qui implique que les négociations de mise en œuvre d'un accord ne peuvent différer de l'accord-cadre qu'en l'améliorant.

---

**134. LE 13<sup>E</sup> CONGRÈS DÉCIDE :**

135. ▶ De poursuivre la campagne 10 % et de former les militant·es sur le sujet, notamment sur les 32 heures.
136. ▶ D'organiser collectivement la bataille de reconquête des « congés volés » et la reconnaissance des pénibilités.
137. ▶ De poursuivre les négociations sur la réglementation du télétravail, les obligations des employeurs et l'organisation du travail au sein du collectif.
138. ▶ De développer nos pratiques syndicales dans un contexte d'évolution des modes d'organisation du travail (télétravail, bureaux partagés, tiers lieux...).
-

*Organisés, déterminés,  
nos syndicats à l'offensive !*

# FICHE 4

## THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS



### 139. Le secteur privé de la fédération des Services publics

#### 140. ► Pour une meilleure prise en compte du secteur de l'eau

141. L'OPA de Véolia sur SUEZ a imposé un nouveau dumping social entre les salarié·es de ces deux entreprises. Les grandes manœuvres sont lancées dans les Groupes du CAC 40 afin d'accroître le profit des actionnaires et du monde de la finance. C'est le cas avec la vente des 29,9 % parts d'ENGIE dans SUEZ à VEOLIA ou le plan de casse d'ENGIE porté par CLAMADIEU.
142. Tous·tes les salarié·es du service public ou des secteurs privés seront malheureusement impacté·es ! Les statuts professionnels sont menacés et tous les usagers et usagères de l'eau, de l'énergie, des services énergétiques, du traitement des déchets seront impacté·es par les dégradations des activités.
143. Les sous-effectifs, le manque de reconnaissance des qualifications et de considérations salariales, la sous-traitance à moindre coût, la détérioration des conditions de travail et les suppressions d'emplois sont malheureusement les sujets qui touchent de plein fouet le quotidien des salarié·es dans cette période. Ces problématiques sont amplifiées par la crise sanitaire mondiale que nous traversons depuis plusieurs mois.

>>> **THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 4 Le secteur privé de la fédération des Services publics**

144. La CGT revendique un service public de l'eau et de l'assainissement, un service public de l'énergie et un service public des déchets avec, à chaque fois, un statut commun des salarié·es, qu'ils·elles soient dans une entité publique ou privée... afin que ces derniers·ères ne soient pas la variable d'ajustement des choix politiques, patronaux ou actionnariaux.
145. La CGT revendique le mieux-disant social dans l'intérêt des salarié·es et luttera toujours contre le moins-disant qui cherche à affaiblir leurs droits au profit des actionnaires et du monde de la finance.
146. Les collectivités locales fixent le prix de l'eau et de l'assainissement. Certaines collectivités ont fait le choix depuis toujours de gérer directement la production et la distribution de l'eau ou l'assainissement, ainsi que la collecte, le traitement et le recyclage des déchets.
147. D'autres collectivités ont fait le choix de déléguer à des sociétés privées via un appel d'offres public.
148. Nous demandons aux député·es de modifier la législation afin que le volet social puisse être pris en compte lors d'un appel d'offres public et ainsi d'éviter que les salarié·es soient la variable d'ajustement lors d'un changement de délégataire. Pourquoi les politicien·nes ne s'emparent-ils·elles pas du sujet plutôt que de spéculer sur les pérégrinations des patron·nes des sociétés du CAC 40 ?
149. Toutes les infrastructures (usines d'eau potable, usines d'incinération, usines de traitement, stations d'épuration, canalisations, déchetterie, camions de collecte...) appartiennent aux collectivités et ces dernières ne peuvent pas être délocalisées dans un autre pays.
150. Même s'il s'agit d'une délégation de service public gérée par une entreprise privée, les infrastructures restent la possession de la collectivité, ainsi que tous les investissements et toutes les dépenses de renouvellement qui ont été réalisés...
151. Pour toutes ces raisons, les salarié·es des métiers de l'eau et de l'assainissement ne doivent plus être la variable d'ajustement des choix politiques et du monde de la finance.
152. Les salarié·es se mobilisent pour la création d'un service public avec un statut commun pour les activités de l'eau et de l'assainissement, pour l'amélioration de leurs conditions de travail, pour l'obtention des garanties collectives nouvelles, mais aussi pour que les citoyen·nes reprennent le contrôle des biens communs que sont la gestion de l'eau et de l'assainissement.
153. Construisons ensemble les services publics de demain, ce sont les biens communs du peuple de France.



**154. ► Pour que le logement social reste public**

155. Les conséquences de la loi ELAN (évolution du logement et aménagement numérique) avec la fusion des Offices publics de l'habitat se concrétisent aujourd'hui par une diminution significative du nombre de bailleurs publics. L'objectif de tout cela, comme l'avait dit Macron au moment de la promulgation de la loi ELAN, c'est « faire circuler le capital ».
156. Qu'il s'agisse du patrimoine des Offices publics HLM, des entreprises publiques comme la SNCF, la CGT se prononce contre toute « délégation » de service public à des prestataires et entreprises privées.
157. Au contraire, elle revendique le développement du service public fondé sur la satisfaction des besoins humains, contre tout critère de rentabilité économique.
158. La fédération CGT des Services publics se prononce par conséquent pour le retour au recrutement des fonctionnaires dans les Offices, objectif essentiel pour permettre une réappropriation publique de la question du logement. Sur ce point, rappelons que les garanties des salarié·es de droit privé sont adossées aux garanties du statut de la fonction publique. Supprimer les fonctionnaires c'est précariser l'ensemble des salarié·es.
159. La CGT se prononce pour le maintien du caractère inaliénable du patrimoine public, pour le retour à la possibilité pour les communes de créer et gérer des Offices publics HLM qui permettent, avec les fonds nécessaires (retour de l'aide à la pierre notamment), de gérer la demande au plus près des besoins de la population.
160. C'est pourquoi le réengagement financier de l'État, le renforcement des maîtrises d'ouvrage publiques demeurent une priorité revendicative pour notre fédération.
161. La CGT, qui s'est opposée à la loi ELAN, dénonce la privatisation du logement social avec les perspectives d'externalisations, donc de privatisations, dans le cadre des regroupements d'Offices.

**162. ► Pour le renforcement du secteur de la thanatologie**

163. Le processus d'externalisation des missions a grandement impacté l'organisation des syndicats de thanatologie. Ce secteur est essentiellement composé de TPE avec un turn-over important qui impacte les questions de vie syndicale.
164. La fédération, dans le cadre des orientations du 12<sup>e</sup> congrès, a décidé de recréer du lien avec les syndicats du « privé » du champ fédéral. L'objectif est de travailler collectivement :

>>> **THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 4 Le secteur privé de la fédération des Services publics**

---

- 165. - les axes revendicatifs,
- 166. - le suivi du paritarisme et de la représentativité,
- 167. - d'aider au développement des syndicats du secteur, notamment sur les aspects de la qualité de vie syndicale,
- 168. - et sur le suivi de la campagne des élections professionnelles.

////////////////////////////////////  
**169. LE 13<sup>E</sup> CONGRÈS DÉCIDE :**

- 170. ▶ D'assurer l'appui aux syndicats relevant du champ privé des secteurs de l'eau, du logement social et de la thanatologie à travers le collectif fédéral Politiques publiques.
  - 171. ▶ De coordonner l'activité de ces secteurs au sein de la fédération par la constitution d'un collectif Politique publique.
  - 172. ▶ De communiquer davantage sur les revendications de ces secteurs afin de gagner le développement des politiques publiques.
  - 173. ▶ Parce que l'eau est un bien public, de poursuivre le travail engagé sur la reconnaissance d'un service public avec un statut commun pour les activités de l'eau et de l'assainissement, au travers de son groupe de travail « eau ».
  - 174. ▶ D'impulser l'ouverture de négociations entre les élu·es et le patronat, notamment au travers des instances CSFPT et FP2E.
  - 175. ▶ De revendiquer le retrait de la loi ELAN, loi de privatisation du logement social.
  - 176. ▶ De revendiquer le retour au recrutement des fonctionnaires dans les OPH.
  - 177. ▶ De revendiquer le 1 % logement pour les fonctionnaires.
-

*Organisés, déterminés,  
nos syndicats à l'offensive !*

# FICHE 5

THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS



## 178. Pour un réel droit à la formation et la reconnaissance des qualifications

### 179. ► La formation professionnelle, un atout pour les travailleurs et travailleuses

180. La formation professionnelle comporte ce paradoxe de représenter un bien trop faible enjeu pour le monde du travail et les travailleurs-euses, mais un enjeu extrêmement important pour le capitalisme.
181. La formation des travailleurs-euses a toujours été une question complexe pour le capital. Pour une part indispensable aux besoins évolutifs de la production concurrentielle, elle est d'autre part tout autant une ressource majeure pour l'émancipation humaine.
182. Le développement des savoirs est à la fois nécessaire au développement des forces productives et une menace pour la domination capitaliste.

>>> **THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 5 Pour un réel droit à la formation et la reconnaissance des qualifications**

**183. ▶ Le CNFPT**

184. La fédération CGT des Services publics réaffirme son attachement au CNFPT qui a tant fait, par le passé, pour la professionnalisation de la fonction publique territoriale, le développement de la carrière des agent·es et l'unification de la fonction publique territoriale.
185. OR, depuis 2016, le CNFPT a vu ses ressources remises en cause : baisse de 10 % de la cotisation obligatoire, prise en charge des frais d'apprentissage... Si les derniers projets de loi de finances sont revenus sur ce dernier point, il n'en reste pas moins que la sécurité financière du CNFPT n'est pas garantie.
186. Parce qu'elle est à la fois un droit individuel garanti collectivement et un investissement pour le service public territorial, la formation doit être accessible à tous·tes les agent·es et fonctionnaires territoriaux·ales. C'est pourquoi la fédération CGT des Services publics milite pour que l'offre de formation du CNFPT soit réellement construite à partir des plans de formation des collectivités prenant en compte les besoins des personnels.
187. La fédération CGT des Services publics réaffirme l'importance du CNFPT en tant qu'établissement public national, paritaire, déconcentré. La formation délivrée par le CNFPT est le gage du maintien d'une fonction publique territoriale unique pour un service public de proximité garantissant à tous·tes son accessibilité.
188. Pour la CGT, le CNFPT doit cependant évoluer pour ne pas **être seulement au service des employeurs, des collectivités territoriales, mais au service des agent·es en favorisant l'ascenseur social et au service de la qualité de la fonction publique.**

**189. ▶ Les qualifications**

190. Actuellement, pour le capital, l'heure n'est certainement pas aux compromis car la reconnaissance effective des qualifications donnerait trop de forces aux travailleurs·euses dans la négociation du contrat de travail.
191. Le développement des compétences, plutôt que la qualification, devient une stratégie économique, empêchant le·la travailleur·euse de contester la hiérarchie et laissant l'agent·e dans une position purement opérationnelle, sur une tâche très définie ne favorisant ni la mobilité ni l'aspiration à une évolution professionnelle.
192. La formation se raccourcit et devient donc insuffisamment qualifiante pour ne pas légitimer une revendication de reconnaissance salariale. Une des grandes illusions qu'on tente de nous faire admettre résiderait dans le fait que la seule protection pour le·la travailleur·euse serait « la compétence » alors que, contrairement à la qualification, elle ne protège de rien dans

un marché du travail qui évolue extrêmement rapidement, induisant que les compétences acquises ne le seront que pour quelques années, voire quelques mois, et qu'il faudra, constamment, chercher de nouvelles formations pour se « vendre ». A contrario, la qualification implique l'apprentissage complet d'un métier, qui doit être sanctionné par un diplôme auquel correspond un niveau minimum, conventionnel ou statutaire, de salaire.

### **193. ▶ Le Compte Personnel de Formation (CPF)**

194. Plusieurs analyses de notre fédération ont déjà été faites sur le compte personnel de formation. Petit rappel : c'est un droit au rabais, présenté à l'origine comme nouveau et additionnel au système de formation pour, finalement, s'y substituer.

### **195. ▶ Les concours**

196. La fédération CGT des Services publics réaffirme son attachement aux concours, seul gage d'égalité d'accès à la fonction publique. Cependant, nous considérons que l'offre permettant la préparation aux épreuves n'est pas satisfaisante.

197. Il existe un décalage entre les contenus des concours, leur préparation et la réalité du terrain. Les préparations aux concours et examens doivent être adaptées à chaque agent·e.

**198. Il s'agit de développer une vraie préparation qualifiante, c'est-à-dire qui ne prenne pas seulement en compte ceux·celles qui ont déjà le plus haut bagage scolaire.** Enfin, avec l'étude sur l'attractivité qui pointe des difficultés de recrutement pour les collectivités, on perçoit une volonté gouvernementale d'ouvrir plus largement la fonction publique territoriale aux apprenti·es et fait craindre un assouplissement du dispositif d'entrée par concours pour ces derniers·ères.

### **199. ▶ L'apprentissage**

200. L'apprentissage, ou plus généralement la formation en alternance, est une variante de la formation initiale qui pourrait être pertinente. « Son succès » dans les filières universitaires s'explique d'ailleurs par le besoin des jeunes de concilier études et rémunération.

201. Cependant, il ne s'agit plus ici de former des jeunes mais de les faire travailler hors des règles statutaires et des conventions collectives. Les jeunes (de moins en moins jeunes puisque l'apprentissage est désormais ouvert jusqu'à 30 ans!) accumulent les contrats aidés et accèdent de plus en plus

>>> **THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 5 Pour un réel droit à la formation et la reconnaissance des qualifications**

tardivement à un emploi normalement rémunéré (salaire direct et salaire différé, avec pour conséquence le déséquilibre financier des Caisses de retraites, de Sécurité sociale et de chômage).

202. Il semble bien qu'on soit entré dans une stratégie visant à transformer le statut d'apprenti·e en modalité permanente de l'emploi, y compris dans la fonction publique. Le développement à outrance de l'apprentissage participe, avec la casse de la formation professionnelle et la « gestion par les compétences », d'une stratégie dessinant la figure d'un nouveau ou d'une nouvelle travailleur·euse : apprenti·e une bonne partie de sa vie professionnelle, et pour l'autre partie un·e salarié·e toujours renvoyé·e à son insuffisante compétence.
203. La CGT souhaite donc conserver le principe de l'apprentissage mais se préserver de toutes les dérives et rétablir les règles de protection de la jeunesse et du travail, de réserver ce statut particulier à des jeunes qui ont réellement besoin de terminer leur formation initiale, de faire en sorte que ces apprenti·es ne viennent pas prendre des emplois régis par le droit commun et les statuts.

////////////////////////////////////  
**204. LE 13<sup>E</sup> CONGRÈS DÉCIDE :**

205. ▶ De réaffirmer que la formation professionnelle est une modalité du travail et de ce fait qu'elle doit être considérée comme du temps de travail et rémunérée au même titre.
206. ▶ D'impulser auprès des syndicats l'élaboration de véritables plans de formation prenant en compte les besoins des agent·es en matière de formation professionnelle. Pour cela, la fédération éditera un guide.
207. ▶ De porter la revendication que 10 %, au moins, des heures travaillées collectivement doivent être consacrées à la formation professionnelle des agent·es, sur leur temps de travail et cumulables tout au long de la carrière.
208. ▶ De revendiquer des financements pérennes pour le CNFPT à hauteur en exigeant dans un premier temps le retour à 1 % de la masse salariale et de revendiquer l'augmentation de la participation des collectivités à 4 % tout en restant mobilisé·es afin d'obtenir la suppression de toute contribution financière du CNFPT pour le financement de la formation des apprenti·es.
209. ▶ De défendre la gratuité et la proximité de la formation professionnelle pour les agent·es et la prise en charge des frais engagés (transports, restauration, hébergement, garde d'enfants...) pour toutes les formations. Cette formation librement choisie par les agent·es doit se voir financée par une cotisation sociale assise sur la masse salariale, adaptée à la demande, et instaurée à 2 % de la masse salariale.

**THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS** <<<

**FICHE 5 Pour un réel droit à la formation et la reconnaissance des qualifications**

210. ▶ Que cette cotisation pourra être complétée par d'autres contributions, correspondant aux besoins des collectivités territoriales, que l'on peut d'ores et déjà estimer à au moins 2 %. Ainsi, la cotisation totale serait portée à 4 % dont 50 % resteront fléchés pour préserver le droit des agent-es à une formation de leur choix, libre, gratuite et sur le temps de travail.
211. ▶ Que la formation délivrée par un établissement public paritaire, national et déconcentré (CNFPT) soit le gage du maintien d'une fonction publique territoriale unique pour un service public de proximité garantissant à toutes et tous son accessibilité, tant en matière de service que d'emploi.
212. ▶ De militer pour que le CNFPT soit l'organisme organisant les concours et les examens de la fonction publique territoriale.
213. ▶ De réaffirmer notre opposition au principe du CPF.



**NOUS SOMMES AUX CÔTÉS  
DE CEUX QUI SE METTENT  
AU SERVICE DES AUTRES.**

**ASSURANCE AUTO**

**-10%\***

**SUR VOTRE CONTRAT  
D'ASSURANCE**

Pauline,  
animatrice en mairie.



**ENGAGÉS POUR LE COLLECTIF**  
**ASSURÉMENT HUMAIN**



\*Offre réservée aux agents du service public, personnels de la Fonction Publique Territoriale. Réduction de 10 % sur le montant de la 1<sup>ère</sup> cotisation annuelle, pour toute souscription entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 d'un contrat AUTO PASS. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse. Conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur [gmf.fr](http://gmf.fr)

**GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - APE 6512 Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou LA SAUVEGARDE et/ou GMF VIE et/ou Covéa Protection Juridique et/ou AM-GMF.



*Organisés, déterminés,  
nos syndicats à l'offensive !*

# FICHE 6

## THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS



## 214. Pour lutter contre toute forme de discrimination

215. **Aucun-e salarié-e ne peut être discriminé-e au travail en matière d'embauche, de formation ou de salaire, sous toutes formes que ce soit : discriminations ethniques, sexistes, homophobes, politiques, syndicales, liées à l'âge ou à l'état de santé.**

## 216. ► La lutte pour l'égalité femme-homme sans cesse réaffirmée

217. Le 12<sup>e</sup> congrès a porté la décision de créer un collectif Femmes-mixité dans notre champ fédéral, ce qui a été fait. Le collectif, outre ses actions autour des journées du 8 mars « Journée internationale de lutte pour les droits des femmes » et du 25 novembre « Journée de lutte contre les violences faites aux femmes au travail », s'est engagé à élargir la diffusion de la formation « Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail » en direction de la CEF, des CFR et des CSD et à proposer une formation sur les changements induits par la loi de transformation de la fonction publique, et notamment son impact sur le traitement des violences faites aux femmes.

218. La CGT, par ses valeurs et principes, lutte contre toutes formes de domination et d'exploitation, de discrimination, d'inégalité et de violence.

219. En cela, le capitalisme, qui utilise le patriarcat comme un outil supplémentaire de domination et d'exploitation des femmes, doit être aboli.

>>> **THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 6 Pour lutter contre toute forme de discrimination**

---

220. Il n'y a pas de hiérarchie entre ces combats. Notre organisation porte profondément un féminisme universaliste. Nous n'avons d'ailleurs pas attendu « Me Too » pour agir et nous doter d'outils pour nous emparer de ces sujets-là.
221. Depuis 1946, en France, l'égalité femme-homme est un principe constitutionnel. La loi garantit aux femmes, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes.
222. Pourtant, malgré la loi, il existe un écart de 19 % \* (\*calcul des temps partiels transformés en temps plein) de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPT. Les écarts s'expliquent par des carrières hachées, une surreprésentation dans l'emploi précaire et les femmes sont les plus concernées par les temps non complets imposés et temps partiels subis. Les femmes, malgré les lois et les avancées sociales, subissent la charge de la deuxième voire la troisième journée de travail.
223. Les femmes sont majoritaires (61 % dans la fonction publique territoriale) et concentrées dans des filières dites à prédominance féminine :
224. ● 95 % dans la filière sociale et médico-sociale en 2017 ;
225. ● 85 % dans la filière administrative.
226. Parmi les 10 % des fonctionnaires les moins bien rémunéré-es, 71 % sont des femmes. Les agentes de ces filières sont sous-valorisées et leurs qualifications ne sont pas reconnues. L'égalité salariale, c'est aussi parler du déroulement des carrières. Or, le plafond de verre ou le plancher collant ne sont pas une vue de l'esprit et persistent dans nos collectivités, y compris entre filières.
227. La CGT est aussi en première ligne pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la société, au travail ou dans son organisation. Au sein du travail, les chiffres parlent d'eux-mêmes (base 2017 ou référence) :
228. ● 80 % des femmes disent avoir été victimes de sexisme au travail,
229. ● 30 % des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail,
230. ● Chaque jour, ce sont près de 10 viols ou tentatives de viols qui se produisent sur un lieu de travail
231. Notre organisation a donc une action particulière à mettre en œuvre, notamment en rappelant systématiquement la responsabilité de l'employeur, la nécessité de solliciter la justice et de s'emparer, localement, du rôle du ou de la référent-e harcèlement en tant que représentant-e du personnel au CST et F3SCT.
232. En effet, le ou la référent-e harcèlement est inscrit-e dans l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis 2018. Force est de constater que dans la majorité des collectivités ce dernier n'existe pas.

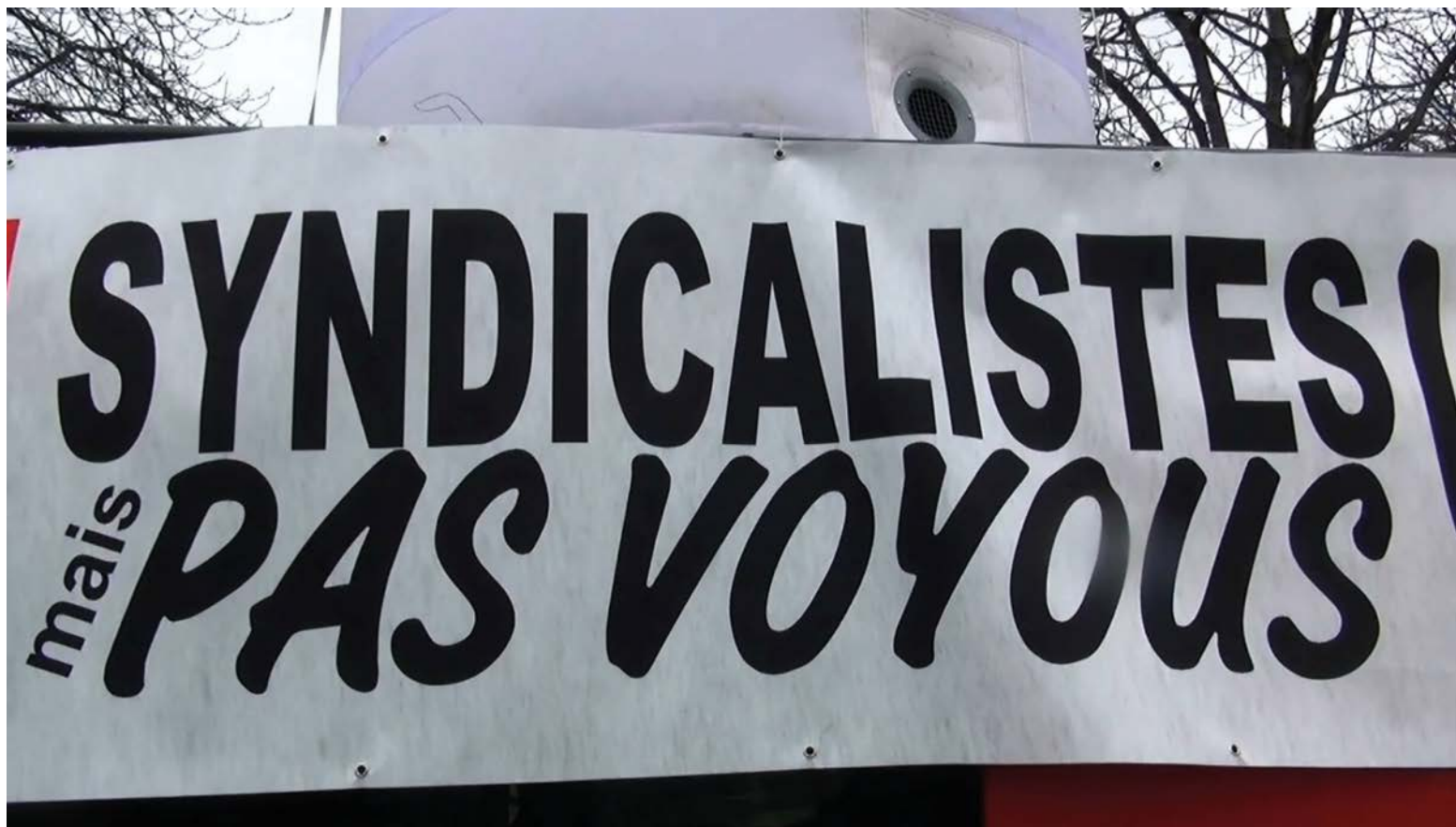
**THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 6 Pour lutter contre toute forme de discrimination**

- 233. Pour autant, il est nécessaire et primordial que nous nous en emparions avant que d'autres ne le fassent et imposent leur regard rétrograde sur ces questions.
- 234. Par ailleurs, la CGT doit faire connaître son action en la matière (formation militant·es, guides...).
- 235. La CGT doit continuer de mettre au centre de ses revendications une société sans classe, la question de la lutte pour l'égalité entre les femmes et hommes et pour l'abolition du patriarcat.
- 236. La CGT doit renforcer sa communication sur tous types de discriminations et faire que chaque syndicat mette au centre de ses actions quotidiennes ces combats fondamentaux.

**237. ▶ La discrimination syndicale plus que jamais d'actualité**

- 238. La discrimination syndicale, dont nombre de militant·es sont victimes, est une question prégnante au sein de notre fédération. Il est temps de rappeler que quand un·e militant·e CGT est attaqué·e, c'est toute la CGT qui est attaquée et, ensemble, prenons la lutte contre ces discriminations à bras-le-corps.
- 239. Alors qu'en France le droit de grève et la liberté syndicale sont encore garantis constitutionnellement, l'engagement syndical reste pourtant largement stigmatisé.
- 240. Selon une enquête du défenseur des droits et de l'OIT, 46 % des personnes interrogées estiment avoir été discriminées de fait de leurs activités syndicales. Les pratiques antisyndicales, parmi lesquelles les discriminations, ne sont pas un phénomène isolé, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.
- 241. Les détachements syndicaux sont souvent assimilés par leurs employeurs à de l'absentéisme et non à une forme de travail nécessaire au bon fonctionnement de l'organisation, afin de les stigmatiser et créer une division entre collègues.
- 242. 67 % des syndiqué·es interrogé·es dans l'enquête précitée perçoivent leur engagement comme un risque professionnel. Pour 42 % d'entre eux·elles, la peur des représailles est la première cause explicative du non-investissement des salarié·es dans l'activité syndicale.
- 243. Des stratégies antisyndicales sont mises en place par les employeurs afin de dissuader les agent·es et les salarié·es de se syndiquer, d'exercer leur mandat, de prendre toute leur place au sein du syndicat.

>>> **THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 6 Pour lutter contre toute forme de discrimination**



244. Selon une étude récente, les travailleurs et travailleuses font confiance aux syndicats. Ils-elles sont pourtant peu nombreux-euses à s’y investir. Cette réticence à s’engager eux-elles-mêmes dans un combat qu’ils-elles approuvent peut s’expliquer, au moins en partie, par leur crainte de voir leurs conditions de travail en pâtir.
245. 44 % de ceux et celles ayant tenté de faire cesser une situation discriminante, liée à l’activité syndicale, estiment avoir fait l’objet de mesures de rétorsion.
246. La réconciliation des travailleurs-euses avec le mouvement syndical représente un enjeu important pour les organisations syndicales. Elle passe par la lutte efficace contre toutes les sortes de discriminations.
247. Afin de lutter contre la discrimination syndicale, la CGT a mis en place le parcours militant pour faire reconnaître, par tous les employeurs, toutes les qualifications et connaissances acquises et faire respecter l’évolution de carrière.

**THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 6 Pour lutter contre toute forme de discrimination**

**248. LE 13<sup>E</sup> CONGRÈS DÉCIDE :**

- 249. ▶ D'exiger l'application de la loi sur l'égalité salariale qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- 250. ▶ De poursuivre la formation de ses militant·es sur les violences sexistes et sexuelles.
- 251. ▶ De mener des campagnes et de promouvoir des outils de communication pour les syndicats sur l'enjeu du rôle de référent·e harcèlement.
- 252. ▶ D'amplifier sa participation à toute mobilisation qui s'exprime en faveur de l'égalité, de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- 253. ▶ De mettre en place une campagne de communication d'ampleur sur ces sujets afin de faire connaître nos propositions à l'ensemble des agent·es de la fonction publique territoriale.
- 254. ▶ De promouvoir la formation égalité professionnelle.
- 255. ▶ De se mobiliser pour obtenir le respect du droit à ne pas être discriminé·e en raison de son activité syndicale, notamment pour la garantie du droit à la carrière.
- 256. ▶ De s'opposer à toute forme de répression de l'action syndicale et notamment en condamnant toute forme de violence (verbale, psychologique...) exercée à l'encontre des syndiqué·es.
- 257. ▶ De renforcer la protection des syndiqué·es agissant dans l'intérêt général des salarié·es dans le cadre d'actions collectives et individuelles en leur apportant le soutien et les outils nécessaires : se doter des moyens revendicatifs, de droits, libertés et actions juridiques et se saisir de l'ensemble des recours possibles pour faire valoir le droit syndical.
- 258. ▶ De revendiquer de nouveaux droits et lutter pour le respect et le développement de la démocratie sociale.

*Organisés, déterminés,  
nos syndicats à l'offensive !*

# FICHE 7

THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS



## 259. Pour savoir faire face aux dangers de la banalisation du vote extrême droite

260. En Europe, l'extrême droite déploie dangereusement son emprise électorale : Viktor Orban au pouvoir en Hongrie depuis 2010, une première formation de droite en Suède, un parti fasciste remportant les législatives en Italie, les exemples européens des scrutins remportés par l'extrême droite sont malheureusement nombreux.
261. En France, le constat est aussi accablant. On peut toujours se questionner ou se lamenter sur les scores de Zemmour et Le Pen obtenus aux dernières élections présidentielles, d'autant plus préoccupants quand on les regarde ville par ville.
262. Les enseignements de l'histoire sont vite balayés : où sont les 1,5 million de personnes qui défilaient le 1er mai 2002, entre les deux tours de la présidentielle, pour s'indigner de la présence du FN au 2<sup>e</sup> tour ?
263. L'extrême droite faisait peur à une grande majorité de Françaises et de Français il y a 20 ans. Dorénavant, l'image de l'extrême droite et son omniprésence sont légitimées et relayées largement par les médias dominants.
264. L'imposture des discours et des programmes n'est même pas relevée. Et on ne peut pas se contenter d'expliquer ces votes uniquement par le rejet

**FICHE 7 Pour savoir faire face aux dangers de la banalisation du vote extrême droite**

- de Macron et sa politique et la forte détestation de sa personne, y compris dans nos rangs.
265. Force est de constater le jeu plus que trouble du pouvoir qui n'a pas hésité à favoriser des candidatures RN au second tour des législatives contre des candidat·es de gauche, ce qui confirme par ailleurs la proximité de leurs positions libérales contre les services publics.
266. Avec un score historique au second tour des présidentielles et 89 député·es aux législatives, l'arrivée au pouvoir de l'extrême droite n'est plus de la théorie.
267. Ces résultats découlent d'une banalisation des idées fascistes et du rejet de l'autre, mais aussi de la désespérance sociale grandissante, conséquence des politiques néo-libérales menées depuis des années par les gouvernements, actuels et passés.
268. Ainsi, l'extrême droite détourne la juste colère des travailleurs et travailleuses vers des boucs émissaires. Les réfugié·es deviennent la cible toute trouvée et accusée de tous les maux de la société.
269. Alors qu'en réalité les orientations des partis d'extrême droite et souverainistes (RN, Reconquête, Debout la France, et tous les groupuscules s'inscrivant dans le paysage) présentent un grave danger pour nos sociétés démocratiques : inégalité devant les droits, atteinte aux droits des femmes, partition discriminatoire de la population de notre pays, appauvrissement de la vie associative, vie démocratique des institutions menacées...
270. Elles sont aussi contraires aux valeurs fondatrices de la fonction publique et de la République et font fi de l'intérêt général. Et pourtant nous constatons que certain·es collègues et syndiqué·es votent pour ces listes ou ces candidat·es.
271. Il est de notre responsabilité de combattre la stratégie de ceux et celles qui cultivent le rejet de l'autre et la division des salarié·es et des agent·es. C'est primordial pour que la colère comme les attentes sociales ne soient pas dévoyées, instrumentalisées par l'extrême droite.
272. Il nous faut vraiment mesurer le danger de la banalisation du vote extrême droite. Pour cela, un argumentaire puissant est nécessaire.
273. Il faut outiller toutes et tous nos syndiqué·es, nos militant·es, faire de la pédagogie et analyser les discours. Pour cela, la CGT met à disposition des fiches argumentaires, des affiches, des journées de formation de lutte contre l'extrême droite.
274. Un·e militant formé·e et informé·e sera ainsi en capacité de mener la bataille contre l'extrême droite auprès de ses collègues.
275. Nous avons l'obligation d'intensifier la lutte contre l'idéologie d'extrême

>>> **THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 7 Pour savoir faire face aux dangers de la banalisation du vote extrême droite**

---

droite, les discours et programmes politiques, les actes et les comportements.

////////////////////////////////////  
**276. LE 13<sup>E</sup> CONGRÈS DÉCIDE :**

- 277. ▶ De combattre la banalisation des discours des partis d'extrême droite et des mensonges dans leur programme par l'information aux agent·es et syndiqué·es en renforçant les formations de base (découvrir et s'impliquer dans la CGT).
  - 278. ▶ De renforcer le décryptage des propos, des programmes des partis d'extrême droite et les contenus de toute la « fachosphère » en s'appuyant sur la formation confédérale.
  - 279. ▶ De promouvoir dans toutes les CSD l'inscription aux plans de formation de la journée d'étude fédérale s'appuyant sur l'expérience vécue dans les collectivités d'extrême droite.
  - 280. ▶ D'établir un plan d'actions syndicales dans chaque département où une collectivité est dirigée par des élu·es d'extrême droite, de faire connaître les réalités de leur gestion par des exemples concrets, de multiplier les tracts et les actions qui mettront à jour les véritables visages, et de faire connaître au maximum leurs réactions.
-



*Organisés, déterminés,  
nos syndicats à l'offensive !*

# FICHE 8

THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS



## 281. Contre les Lois de territorialisation : inégalités de traitement, inégalités géographiques

282. Les réformes territoriales, réformes de l'État, réformes de la fonction publique sont partie intégrante de toute l'histoire de la V<sup>e</sup> République, qui n'a eu de cesse de remettre en cause le triptyque républicain, État, départements, communes au profit du triptyque libéral Union européenne, régions, intercommunalités.
283. Dans ce modèle, les régions et les intercommunalités sont les outils subsidiaires d'un État entièrement voué à répondre aux injonctions du capital financier.
284. Le premier quinquennat d'Emmanuel Macron a marqué une accélération dans la mise en œuvre de ce processus : CAP 2022, loi dite de transformation de la fonction publique, loi 3DS (pour différenciation, déconcentration, décentralisation, simplification) dans laquelle le maître mot est celui de différenciation. La place des cabinets de conseil en privatisation est de ce point de vue significative de cette transformation de l'État, qui passe d'une gestion de l'intérêt général au rôle de conseil d'administration des intérêts d'une minorité capitaliste.
285. Pour mettre en œuvre cette organisation libérale et de concurrence entre



## THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS

### FICHE 8 Contre les Lois de territorialisation : inégalités de traitement, inégalités géographiques

les territoires, qui passe donc par l'asservissement des communes à des intérêts économiques supérieurs, il convient de supprimer les obstacles à cette dérèglementation, à savoir le statut national et unitaire des fonctionnaires.

286. Loi 3DS : le mot « décomplexification » a été supprimé de l'intitulé du projet de loi et remplacé par « simplification ». En fait de simplification, c'est plutôt d'un sabotage des services publics dont il s'agit!
287. Dans la continuité des lois Maptam du 27 janvier 2014 et de la loi NOTRe du 7 août 2015 qui ont renforcé le poids des régions et des intercommunalités au détriment de la démocratie communale héritée de la Révolution française, la loi 3DS entend fournir tous les outils pour accélérer le démantèlement des administrations et des services publics, pour mieux les privatiser et les ouvrir à la « concurrence ». C'est pour cela que notre statut est remis en cause à travers sa transcription en code, c'est pour cela que tant nos garanties collectives que les normes et règlements, qui aujourd'hui encore structurent l'État républicain, sont menacés dans leur ensemble.
288. La loi 3DS est un coup porté à l'égalité d'accès au service public et à l'aménagement du territoire. Elle met en danger la conception républicaine d'un service public de proximité égalitaire et de qualité accessible à toutes et tous.
289. En introduisant la différenciation, elle entérine la fin de l'État unitaire. La loi rend le droit adaptable par les collectivités locales ou les préfets à de prétendues spécificités locales.
290. La loi 3Ds accélère la mise en concurrence des territoires et au-delà celle des citoyen·nes pour satisfaire les attentes du capital.
291. La loi 3Ds perpétue et aggrave les processus de restructuration et de privatisation menés dans différents secteurs stratégiques, elle affaiblit les garanties collectives et statutaires, aussi les agent·es concerné·es par les transferts risquent de subir une dégradation conséquente de leurs conditions de travail.
292. Elle pousse toujours plus loin la déconcentration des pouvoirs et des moyens entre les mains des préfets et, en systématisant un droit à la différenciation sur la base d'organisations et de règles différentes selon les territoires, c'est une décentralisation à la carte, une brèche supplémentaire dans les principes républicains d'égalité d'accès et de continuité du service public.
293. Les revendications qu'expriment les luttes syndicales et citoyennes, que ce soit le maintien d'une école, d'un service hospitalier, d'un bureau de poste... de services publics de proximité ou encore d'une entreprise locale aspirent, à contrario, à une égalité de toutes et tous sur le territoire national, quel que soit les situations et les lieux de vie.

**FICHE 8 Contre les Lois de territorialisation : inégalités de traitement, inégalités géographiques**

294. La Fédération CGT des services publics soutient l'ensemble des initiatives citoyennes dont l'objectif est de maintenir sans ambiguïté les services publics locaux, à savoir des services publics mis en œuvre par des fonctionnaires territoriaux·ales et non fondés sur la recherche de la rentabilité capitaliste.
- 295. La réorganisation des territoires est devenue un enjeu clé pour le capital pour répondre à ses besoins dans une économie mondialisée.**
296. Depuis quarante ans, les politiques publiques sont de plus en plus « territorialisées ». Les questions d'égalité, de proximité et de cohérence nationale, y compris dans le cadre européen, sont percutées. Au fil des réformes, le rôle de l'État s'est modifié. De plus en plus autoritaire, il recentralise les décisions et les budgets tout en déconcentrant leur mise en œuvre.
297. La perception de la loi organique n° 2021-467 du 19 avril 2021 est brouillée par l'absence de négociations avec les organisations syndicales et par son caractère technique et illisible.
298. Cette loi prévoit de poursuivre le transfert de certaines compétences de l'État aux collectivités territoriales, en leur permettant des expérimentations et en leur attribuant un pouvoir normatif, ce qui préfigure la capacité d'adapter les conditions de travail, les règles statutaires en fonction des objectifs politiques des élu·es.
299. Les domaines impactés par ces transferts sont essentiels et concerneraient notamment :
300. ● Les infrastructures routières (routes nationales [mise à disposition ou transfert de propriété aux départements ou aux régions volontaires de 74 autoroutes, 182 routes nationales, soit 5 000 km/12 000 km non concédés] à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024). Les départements et les régions peuvent désormais établir une écotaxe. Les intercommunalités peuvent déléguer (en réalité imposer) aux communes l'entretien de la voirie sur les voies qui ne sont pas déclarées d'intérêt communautaire, ou encore les petites lignes ferroviaires et leurs gares.
301. ● La prétendue transition écologique (climat, biodiversité), l'urbanisme et le logement dont l'assouplissement de l'obligation d'atteindre 25 % de logements sociaux dans les communes en particulier est étalé sur 9 ans (2025-2034).
302. ● La santé par la présidence des ARS confiée aux préfets de région, le médico-social dont les départements réclament d'en être le chef de file avec la reprise des fonctions exercées actuellement par les ARS, notamment concernant les Ehpad (établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes).
303. ● La cohésion sociale : fin des expérimentations et recentralisation du revenu de solidarité active (RSA) par les conseils départementaux pilotes de politiques d'insertion.



## THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS

### FICHE 8 Contre les Lois de territorialisation : inégalités de traitement, inégalités géographiques

304. ● La gestion des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) (adjoints et adjointes gestionnaires de collège et lycée placés sous l'autorité fonctionnelle des président·es de département et de région par la décentralisation de leur gestion et une déstabilisation du fonctionnement des EPL.
305. La double autorité des chefs et cheffes d'établissements, des départements ou des régions conduira à la perte d'autonomie, ne peut qu'être source de conflits et de difficultés dans l'accomplissement des missions extrapédagogiques, ou encore comme l'approvisionnement des cantines via des circuits courts bio.

### 306. ► Risques pour les personnels

307. Dans un contexte marqué par les politiques d'affaiblissement des garanties collectives et statutaires, aggravées par tous les processus de restructuration et de privatisation menés dans différents secteurs stratégiques, les salarié·es concerné·es par les transferts ont d'ores et déjà commencé à subir une dégradation conséquente de leurs conditions de travail.
308. Tout en s'opposant aux transferts, la fédération des Services publics exige que leurs conditions offrent des garanties en termes tant de conditions de travail, de statut, de déroulement de carrière, de conservation a minima de régimes indemnitaires.

### 309. La loi 3Ds en pratique c'est :

310. ● L'élargissement du champ d'action du pouvoir réglementaire local, c'est-à-dire la dérèglementation du cadre national réglementaire par définition fondé sur une égalité de traitement sur l'ensemble du territoire.
311. ● Les compétences facultatives des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) exercées à la « carte » sur une partie du territoire communautaire.
312. ● La compétence « voirie » revue entre les communautés urbaines et les métropoles, avec la possibilité désormais de transférer la maîtrise d'ouvrage d'opérations d'aménagement du domaine routier entre collectivités territoriales.
313. ● L'autorité des préfets et préfètes de département renforcée notamment sur la gouvernance des agences de l'eau ou l'Office français de la biodiversité (OFB), ils-elles deviennent en quelque sorte délégué·es territoriaux·ales de l'État, les préfets et préfètes de région sont quant à eux-elles délégué·es territoriaux·ales de l'Agence de transition écologique (Ademe).
314. ● Le rôle des départements renforcé concernant la création de sites Natura 2000.

**FICHE 8 Contre les Lois de territorialisation : inégalités de traitement, inégalités géographiques**

315. ● Le seuil d'application des obligations déclaratives des représentant-es d'intérêts auprès des communes et EPCI relevé de 20000 à 100000 habitant-es.
316. ● La place des services publics dans l'économie capitaliste a toujours été considérée par les spéculateurs comme une entrave à la libre concurrence. Les services publics, garants de la qualité du vivre-ensemble, sont producteurs et redistributeurs de richesses. Ils représentent une masse financière considérable qui échappe aux marchés, d'où l'acharnement à les privatiser. C'est pourquoi l'affrontement capital-travail s'observe même dans les lieux institutionnels où sont discutées et prises des décisions qui impactent nos vies citoyennes et au travail.

---

**317. LE 13<sup>E</sup> CONGRÈS DÉCIDE :**

318. ▶ De porter l'abrogation de la loi 3DS et le retour aux fondements de la démocratie sociale et politique et au triptyque Communes, Départements, État.
319. ▶ D'obtenir le réengagement financier massif de l'État dans les collectivités, le retour de la DGF, la mise en place d'une péréquation financière...
320. ▶ D'exiger le recrutement massif de fonctionnaires (10 %) pour mettre en œuvre les politiques publiques nécessaires à la réalisation d'une égalité de droits et de traitement de l'ensemble des usagers et usagères où qu'ils et elles se trouvent sur le territoire national.
321. ▶ D'impulser et de prendre appui sur les luttes et revendications menées en territoire par les syndicats de la CGT et leurs instances départementales pour construire un rapport de force global.
-



# Votre santé, notre savoir-faire

Experts de la protection sociale des agents territoriaux depuis 1936

- **Garanties labellisées** éligibles à la participation de l'employeur
- **Libre choix** de couverture selon vos besoins
- **Une équipe dédiée à la Fonction Publique et disponible**
- Conditions d'adhésion au-delà de l'exigence du décret
- **A vos côtés pour vous accompagner dans la réforme de la PSC**

[www.fraternelledesterritoriaux.fr](http://www.fraternelledesterritoriaux.fr)  
[contact@fraternelle.fr](mailto:contact@fraternelle.fr)  
04 76 63 35 10



Mutuelle de France Unie  
Avant tout, solidaire!

Groupe  
**Entis**



Mutuelle  
Générale de Prévoyance

# THÈME 2

## 322. NOS SYNDICATS ORGANISÉS

323. Syndicat de classe et de masse, il est important de retrouver la capacité à mobiliser. Pour pouvoir développer la syndicalisation et faire que les syndiqué-es soient acteurs et actrices au sein de l'organisation, il est nécessaire de développer la formation et l'information à tous les niveaux de leur engagement. Il est également nécessaire que les directions syndicales s'attachent à la qualité de vie syndicale, aux questions de démocratie syndicale et à l'application des décisions collectives.

*Organisés, déterminés,  
nos syndicats à l'offensive !*

# FICHE 9

THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS

## 324. Déployer la démarche confédérale pour gagner

325. Le document d'orientation du 52<sup>e</sup> congrès a pointé la nécessité de démocratiser le dispositif de reconquête électorale, mis en œuvre par les syndi-



>>> **THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS**  
**FICHE 9 Déployer la démarche confédérale pour gagner**



cats, pour être opérationnel dans les territoires et professions. Il s'agit du syndicalisme CGT dont chaque syndicat est porteur.

326. À la CGT, les élections sont une bataille revendicative et une lutte à part entière, déterminant l'audience comme un élément constitutif du rapport de force.
327. La représentativité se bâtit du territoire à la profession jusqu'à la Confédération par la consolidation des voix obtenues par les syndicats CGT dans chacune des élections de ses périmètres ou champs respectifs tout au long du cycle électoral.
328. Agir pour la reconquête électorale pour gagner la bataille de la représentativité c'est donc :
329. ● De renforcer le vote CGT là où nous sommes présents à partir de la



**THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS** <<<  
**FICHE 9 Déployer la démarche confédérale pour gagner**

construction et de la mise en œuvre de la campagne s'appuyant sur la réappropriation de la démarche revendicative CGT et des dimensions d'organisation et de vie démocratique pour la faire vivre.

330. ● D'implanter la CGT pour gagner le vote CGT partout où nous sommes absents à partir de l'approche organisée de la CGT à tous ses niveaux et la pratique du parrainage.
331. La Confédération a donc élaboré une formation-action, «*Mener la démarche CGT pour gagner*», pour accompagner nos organisations dans ce processus de reconquête à l'occasion des élections professionnelles, mais aussi plus largement pour gagner de nouveaux droits sociaux.
332. La démarche CGT est simple : redonner aux directions de syndicats leur rôle d'impulsion et d'implication des syndiqué·es pour bâtir des cahiers revendicatifs répondant aux besoins exprimés au plus près des postes de travail et convaincre par la bataille d'idées le plus grand nombre de salarié·es à décider de se mobiliser avec la CGT pour gagner.
333. Le constat est partagé, de nombreux et nombreuses militant·es dans la CGT sont peu impliqués, mettant à mal nos fonctionnements, nos organisations, voire notre présence dans les services.
334. Le constat est donc bien de la nécessité de nous réapproprier notre démarche revendicative CGT qui consiste à mener la bataille revendicative, à construire la mobilisation pour gagner ! C'est doter chaque syndicat CGT de la capacité à se déployer à partir de sa force organisée dans le respect de notre démarche démocratique.
335. Il nous faut convaincre et mobiliser les salarié·es de toutes les catégories, au plus près des postes de travail et être au plus près des revendications des agent·es et salarié·es, service par service, catégorie par catégorie. Pour cela, il faut connaître les lieux de travail, les structures, le nombre d'agent·es, leurs cadres d'emploi, le nombre de syndiqué·es dans les services...
336. Il nous faut donc gagner la participation du plus grand nombre de syndiqué·es dans toutes nos structures. C'est ainsi que nous ferons progresser notre démocratie syndicale et en même temps notre capacité à gagner. Nous disposons des outils nécessaires, notamment à travers les assemblées générales de syndiqué·es.
337. Cette démarche doit permettre de recenser et expliciter les freins aujourd'hui pour développer le rapport de force et d'identifier les leviers essentiels pour mettre en œuvre la démarche revendicative dans le syndicat. En liant les enjeux revendicatifs et de vie syndicale, en articulant l'ensemble des chantiers de vie syndicale (ciblage, visite, formation, syndicalisation, déploiement), en resituant le syndicat CGT comme outil de déploiement de masse, c'est bien une initiative qui s'inscrit dans la volonté de reconquête de droits pour tous les agent·es et salarié·es.

>>> **THÈME 1 - NOS SYNDICATS DÉTERMINÉS**  
**FICHE 9 Déployer la démarche confédérale pour gagner**

---

338. Il s'agit donc d'accompagner les directions syndicales pour les engager à définir leur plan de travail, à impulser le plus largement la démarche et à assurer son suivi. En particulier, cela implique de réinterroger les temps de réunions avec nos employeurs, instances dans lesquelles il ne se passe bien souvent pas grand-chose, et de nous émanciper de l'institutionnel en développant les sujets revendicatifs.
339. De même, cela interroge le temps passé en gestion des situations individuelles et notre capacité à en faire des questions collectives.
340. À l'occasion de ce mandat, la fédération s'est inscrite dans le déploiement de la démarche confédérale, notamment dans le cadre des élections professionnelles, en ciblant les grosses collectivités de chaque département. Si l'objectif de déploiement n'a été que partiellement atteint, la démarche a fait ses preuves là où elle a été bien appropriée par les syndicats (CD13, CD31, CRIDF, CD26, CRHdF).
341. À l'occasion de ce nouveau mandat, la fédération porte l'ambition d'un large déploiement de la démarche confédérale en lien avec les CFR et les CSD, avec l'appui des coopérant·es, pour que cette formation-action, reprenant les bases d'une démarche syndicale au plus près des agent·es sur leur poste de travail, puisse être organisée dans chaque département.

---

**342. LE 13<sup>E</sup> CONGRÈS DÉCIDE :**

343. ▶ De valider l'engagement pérenne de la fédération des services publics dans le déploiement de la démarche en tant qu'outil et principe de la vie syndicale de nos organisations.
344. ▶ De mettre en œuvre de nouvelles sessions dès 2024 dans la perspective des élections professionnelles de 2026 dans le champ public, et au fur et à mesure des scrutins dans le champ privé.
345. ▶ De mettre en œuvre des journées de présentation de la démarche à partir des témoignages des camarades ayant participé aux sessions antérieures aux élections professionnelles de 2022.
-

*Organisés, déterminés,  
nos syndicats à l'offensive !*

# FICHE 10

THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS



## 346. Former et informer pour agir

347. Les syndicats CGT, sur les principes du confédéralisme et du fédéralisme, sont les outils de transformation sociale. Leur existence est basée sur l'activité syndicale dont le moteur est les syndiqué·es et les salarié·es.
348. Le·la syndiqué·e CGT est un·e syndiqué·e acteur·vecteur, actrice·vecteur, de l'activité syndicale.
349. Le syndicat, par le biais de sa direction (la commission exécutive), doit impulser l'activité syndicale et donner les moyens à la démocratie syndicale d'exister, de permettre à toutes et tous de s'exprimer librement, de participer à l'élaboration et à la mise en place des décisions collectives. Ce n'est pas le relais de l'administration, mais le relais des syndiqué·es et plus largement celui des agent·es et des salarié·es.
350. C'est par la rencontre des agent·es, par la tenue de réunions, d'assemblées générales, etc. et avec les syndiqué·es que s'élaborent les revendications dans le respect des principes et des valeurs de la CGT.
351. La prise de responsabilité et l'implication du·de la syndiqué·e dans la vie de l'organisation passent par la formation et l'information syndicale. **Travailler au renforcement de la formation syndicale est indispensable.**

>>> **THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS**  
**FICHE 10 Former et informer pour agir**

### **352. ► Connaître la CGT pour y adhérer**

353. Si nous voulons rester un syndicat de classe et de masse, il est important de faire connaître la CGT. Le module de formation « Découvrir la CGT » peut être proposé à toutes et tous les agent·es et salarié·es.
354. Cela permet, dans un premier temps, de leur faire connaître le droit à bénéficié de 12 jours de formation syndicale par an, que l'on soit syndiqué·e ou pas. Et, dans un second temps, de proposer la syndicalisation aux agent·es et salarié·es qui adhèrent à nos principes et nos valeurs.
355. Dès son adhésion, la nouvelle syndiquée ou le nouveau syndiqué doit être accompagné·e dans sa démarche. La priorité est de l'inscrire à la formation « S'impliquer dans la CGT ». Cette formation pourra être enrichie de la dimension fonction publique, des questions liées à l'idéologie d'extrême droite et aux questions d'égalité femmes-hommes et faire connaître les chartes « élu·es et mandaté·es », « vie syndicale » et « égalité femmes-hommes ».
356. Pour pouvoir mettre en œuvre ces formations, il est indispensable d'avoir des dirigeant·es de syndicats également formé·es et informé·es. Il est essentiel, sur le prochain mandat, de poursuivre la décision du 12<sup>e</sup> congrès d'un plan fédéral de formation des collectifs de direction des syndicats, des secrétaires généraux·ales de syndicats, des collectifs d'animation des CSD par les modules « rôle politique du·de la secrétaire général·e », « premier·ère dirigeant·e de syndicat » et « animateur·rice de CSD ».
357. Pour que cela puisse être mis en œuvre, il est nécessaire également de poursuivre les décisions du 12<sup>e</sup> congrès de la mise en place effective d'un réseau de formateur·rices, de permettre à chaque département d'avoir ses référent·es formateurs·rices et de leur donner les outils de formation nécessaires.
358. Pour cela, il faut affirmer le rôle du secteur formation fédéral, à savoir la conception des modules, la formation des formateurs·rices, la promotion des formations fédérales, l'évaluation des formations et leur impact sur la qualité de vie syndicale.

### **359. ► Mieux connaître notre histoire et notre socle revendicatif**

360. Si nous voulons rester un syndicat de classe et de masse, il est important de faire connaître notre histoire, faire connaître notre implication dans les grands conquies aujourd'hui attaqués : congés payés, sécurité sociale, temps de travail... Tout le monde connaît les grandes conquêtes sociales, les congés payés, la sécurité sociale, le statut de la fonction publique, mais combien d'agent·es ou de salarié·es en connaissent la genèse ?



361. Notre histoire sociale est trop méconnue par nos syndiqué-es. Il est donc indispensable que chaque structure connaisse l'Institut d'Histoire sociale (IHS) confédérale et adhère, participe, investisse partout l'IHS fédérale et la fasse connaître aux syndiqué-es.
362. L'IHS des Services publics CGT, c'est la mémoire des luttes de notre champ syndical. Afin que l'histoire de notre fédération soit connue et partagée, il a été décidé que notre IHS produise des ouvrages dédiés depuis la naissance de la Fédération en 1903 jusqu'à nos jours. Le volume 2 «de la création de la nouvelle Fédération des Services publics au mouvement d'octobre novembre 95» est le premier volume publié et remis aux délégué-es lors du Congrès.
363. Afin que nos revendications soient connues et puissent aider à la construction des cahiers revendicatifs et aux mobilisations, la fédération CGT des Services publics met à disposition des syndicats son mémorandum revendicatif, des informations quotidiennes par courriel, ainsi qu'un magazine mensuel pour les directions syndicales et un magazine trimestriel pour les syndiqué-es.
364. Ces matériels sont indispensables pour mener les heures d'informations qui sont un droit pour chaque agent-e/salarié-e. Ce sont nos outils communs dont chacune et chacun peut se saisir et également contribuer.

>>> **THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS**  
**FICHE 10 Former et informer pour agir**

---

365. Ces supports permettent aussi l'échange d'informations sur les luttes locales; l'apport de chaque connaissance et expérience permet de collectiviser et coordonner nos luttes.
366. Pour autant, concernant notamment le magazine «Service Public», les rencontres menées par les coopérant·es fédéraux·ales dans les syndicats et les structures montrent une diffusion aléatoire et une sous-utilisation de ce support dédié aux syndiqué·es.
367. Il faut aussi analyser comment est utilisée et diffusée la «lettre des services publics» envoyée chaque jour aux CSD qui relaient ces informations aux syndicats, et peut-être dépasser cette étape pour en proposer une diffusion directe aux organisations.

---

**368. LE 13<sup>E</sup> CONGRÈS DÉCIDE :**

369. ▶ De renforcer la formation syndicale.
370. ▶ De déployer sur chaque syndicat/structure le module de formation «découvrir la CGT», auprès des agents et à l'issue, proposer systématiquement la syndicalisation, en y intégrant nos principes, valeurs et chartes/
371. ▶ De promouvoir nos outils d'information et faciliter leur diffusion.
372. ▶ D'affirmer le rôle du secteur formation fédéral envers les syndicats, les CSD, les CFR :
373. ● répertorier les formateurs sur chaque département, afficher des objectifs chiffrés région par région, voire département par département, et impulser la formation de formateur·rice pour élargir le réseau des formateurs·rices;
374. ● communiquer le plus largement pour permettre aux syndicats de porter à la connaissance des syndiqué·es les formations et les informations fédérales;
375. ● concevoir les formations définies comme prioritaires par la Commission exécutive fédérale et les dispenser aux formateurs·rices.
-

*Organisés, déterminés,  
nos syndicats à l'offensive !*

# FICHE 11

THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS



## 376. Pour une organisation à la hauteur de son ambition

377. L'organisation du travail, imposée par les politiques libérales, conduit à l'individualisme. Dans les entreprises, cela a été mis en place depuis des décennies et dans nos collectivités l'arrivée insidieuse du New Public Management fait des ravages en s'appuyant avec empressement sur les lois régressives dont la plus destructive est, à ce jour, la loi de transformation de la fonction publique.
378. Il faut «écraser» l'autre et peut-être que l'on y gagnera pour son seul et unique compte. Adopter cette posture, c'est ne pas se rendre compte que demain tout le monde y perdra.
379. À la CGT, nous prôtons l'inverse : plus nous serons nombreuses et nombreux à agir collectivement, plus nous obtiendrons des avancées sociales. L'histoire le prouve. Nous avons besoin de la syndicalisation la plus massive possible. C'est un moyen d'émancipation : se syndiquer à la CGT, c'est un geste de liberté, le choix d'intervenir efficacement pour faire entendre sa voix et s'inscrire dans une démarche collective pour défendre les droits de toutes et tous.
380. Être un syndicat de classe et de masse implique une organisation à la hauteur de son ambition.
381. Pour cela, il faut investir du temps sur la qualité de vie syndicale et cela commence par la base de la création d'un syndicat : les statuts qui sont les

>>> **THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS**  
**FICHE 11 Pour une organisation à la hauteur de son ambition**

garants des valeurs que nous portons. Ils ne sont pas juste un document administratif actant la création d'un syndicat, mais la première feuille de route qui guide nos actions.

- 382. Nos statuts sont aussi la base d'une organisation solide et respectueuse de ses instances.
- 383. La fédération met à disposition, sur son site, un kit de création de syndicat comprenant les statuts modèles des syndicats ainsi que la procédure de validation avant toute transmission à la mairie pour enregistrement. Cette procédure doit être suivie à la création de chaque nouvelle base ou à la remise à jour des statuts lors des congrès.
- 384. Un syndicat de la fédération doit avoir pour statuts ceux validés par la fédération. Outre qu'ils garantissent la validité réglementaire, ils sont aussi la base de notre organisation.
- 385. Ensuite, cela passe par une connaissance de nos syndicats et de nos syndiqué·es et donc par une meilleure tenue de l'état de l'outil CoGITiel. Pour mieux connaître nos syndicats et nos syndiqué·es, la tenue de l'état de l'outil CoGITiel est indispensable
- 386. Cela permet la transmission de la presse confédérale et la mise à jour de nos listes de diffusion de la presse... Cela permet de pouvoir leur transmettre la presse confédérale et de tenir à jour la liste de diffusion de la presse, de l'information et de la documentation fédérale.

**387. ► Pour revendiquer, on n'est jamais trop nombreux et nombreuses à la CGT. Construire une politique de syndicalisation est une priorité.**

- 388. Dans les orientations du 12<sup>e</sup> congrès, nous avons fixé comme objectif d'atteindre, en fin de mandat, 85000 adhérent·es. Cependant, le nombre des adhérent·es n'a cessé de diminuer pour atteindre 77040 syndiqué·es en 2020. Si nos forces continuent de s'effriter, nous pourrions toujours avoir les orientations et les décisions les plus ambitieuses et les analyses et débats les plus affinés, notre capacité à peser sur les politiques régressives et anti-sociales en sera forcément amoindrie.
- 389. Il y a sans doute de nombreuses explications à ce taux de syndicalisation, mais l'une d'entre elles ne peut se justifier, c'est le règlement trop tardif des FNI.
- 390. Le nombre de FNI permet de comptabiliser le nombre de syndiqué·es de la CGT et de chacune de ses organisations; il en va donc de la représentativité de notre organisation et il est important de les régler au plus tôt, au



**THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS**  
**FICHE 11 Pour une organisation à la hauteur de son ambition**

moins dans le premier trimestre de l'année civile pour assurer la visibilité de nos forces. Et, bien entendu, veiller à être à jour des cotisations et des reversements.

391. Notre renforcement doit devenir une préoccupation quotidienne et un axe majeur d'activité à tous les niveaux de l'organisation. La construction d'une politique de syndicalisation cohérente et déclinée à tous les niveaux doit en conséquence constituer une priorité.
392. Une enquête menée par Harris Interactif, réalisée pour la CGT en novembre 2021, conclut clairement : un·e salarié·e sur deux fait confiance à la CGT. Il nous faut donc dès à présent travailler à ce que la confiance se transforme en adhésion et en vote CGT.
393. La campagne de syndicalisation validée en Comité national fédéral dans le cadre des élections professionnelles de 2022 «je vote, je vote CGT, je me syndique à la CGT» doit se poursuivre et être déclinée sur tous les thèmes et dans tous les départements.
394. Ainsi, nous devons atteindre, voire dépasser, l'objectif de 85 000 syndiqué·es à la fin du mandat.
395. Renforcer notre organisation comme moyen et outil de lutte pour les travailleurs est un enjeu majeur dans la période.
396. Pour pouvoir mener à bien tous ces travaux, il est nécessaire que chaque syndicat et chaque structure désigne un·e responsable à la vie syndicale formé·e.

---

**397. LE 13<sup>E</sup> CONGRÈS DÉCIDE :**

398. ▶ De poursuivre et décliner le plan de syndicalisation pour atteindre l'objectif de 85 000 syndiqué·es à l'issue du mandat.
  399. ▶ De confirmer le rôle des responsables syndicaux·ales et d'encourager à ce que chaque syndicat/structure ait un·e responsable à la vie syndicale.
  400. ▶ De porter à connaissance nos chartes, notamment celle des élu·es et mandaté·es afin de les faire vivre.
  401. ▶ D'impulser la prise en compte de la politique des cadres et le tuilage des responsables dans toutes les organisations.
-

*Organisés, déterminés,  
nos syndicats à l'offensive !*

# FICHE 12

THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS



## 402. Démultiplier nos moyens de syndicalisation vers les jeunes

403. L'un des objectifs de la Fédération CGT des Services publics est d'organiser et valoriser la place des jeunes au sein de nos syndicats et de la fédération.
404. Le mode de production capitaliste, dans son objectif de création de dividendes à court terme, met en place des systèmes visant à restreindre les droits des salarié·es.
405. Les premiers·ères touché·es par ces reculs sociaux sont bien souvent les plus jeunes d'entre nous. Depuis la réforme avortée des retraites de 2019, le gouvernement met en place la clause du grand-père afin de diviser les contestations. Cette clause du grand-père implique que seul·es les nouveaux et nouvelles recruté·es seront embauché·es sans statut, ne bénéficieront pas des conquits sociaux en termes de retraite, etc.
406. Non seulement les jeunes subissent les salaires bas, les reculs sociaux, la précarité, mais ils subissent également la dégradation des conditions de vie liées à ces phénomènes : difficultés pour se loger, se nourrir, se soigner...
407. Face au fatalisme, le syndicalisme de transformation sociale porté par la CGT est l'opportunité pour les jeunes de s'organiser pour lutter.

**THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS** <<<  
**FICHE 12 Démultiplier nos moyens de syndicalisation vers les jeunes****408. ► Recommandations pour les syndicats**

409. La première étape pour faire venir les jeunes consiste à les identifier en s'appuyant sur les données sociales de la collectivité ou de l'entreprise. Cela permettrait de les inviter à venir « découvrir la CGT » en leur proposant la formation.
410. Pour assurer le suivi des jeunes syndiqué·es, il est nécessaire que l'organisation syndicale actualise régulièrement la base de données CoGITiel.
411. Ces informations s'avèrent essentielles pour adapter les outils de communication, les campagnes et les formations destinés particulièrement aux jeunes en élargissant nos moyens de communication pour qu'ils soient en phase avec la jeunesse.

**412. ► Impliquer les jeunes dans les processus de décision en favorisant leur intégration dans les instances de direction**

413. L'implication des jeunes dans le syndicat ne doit pas viser uniquement à renforcer une adhésion passive, mais conduire au contraire à une participation significative des jeunes dans les structures fédérales.
414. Être ouvert aux suggestions des jeunes sur tous les sujets, et pas uniquement sur les questions liées à la jeunesse.
415. Inciter les jeunes syndiqué·es à participer davantage aux processus décisionnels, les impliquer, les écouter, leur donner le pouvoir de décider et la possibilité d'assumer des responsabilités.
416. Interroger les jeunes et les écouter en ce qui concerne les problèmes et les défis auxquels ils et elles sont confronté·es afin de développer leurs revendications.
417. Identifier les domaines qui intéressent les jeunes et la façon dont ils et elles

>>> **THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS**  
**FICHE 12 Démultiplier nos moyens de syndicalisation vers les jeunes**

---

sont relié·es au travail des syndicats, et établir des liens. Par exemple, l'environnement, les migrations, les problématiques liées aux personnes LGBTQIA+, l'égalité des sexes, le travail précaire, la justice sociale, etc.

////////////////////////////////////  
**418. LE 13<sup>E</sup> CONGRÈS DÉCIDE :**

- 419. ▶ D'impulser la syndicalisation des jeunes.
  - 420. ▶ De leur donner toute leur place à chaque niveau de l'organisation.
  - 421. ▶ D'encourager la création de collectifs «jeunes» dans les syndicats et/ou les CSD.
  - 422. ▶ De poursuivre la tenue annuelle du Festi'Red, permettant la rencontre des jeunes de notre fédération.
  - 423. ▶ D'établir de la documentation et de la communication par les jeunes pour les jeunes.
-

*Organisés, déterminés,  
nos syndicats à l'offensive !*

# FICHE 13

THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS

## 424. Des organisations spécifiques pour une activité spécifique

### 425. ► L'UFICT-CGT des Services publics : une union fédérale spécifique pour une activité spécifique diversifiée.

426. L'UFICT-CGT des Services publics est l'organisation dont s'est dotée la fédération des Services publics pour répondre à cette exigence de la bataille revendicative d'aujourd'hui. Elle contribue à la réflexion et à l'action des cadres territoriaux·ales au sein de notre fédération par le développement de collectifs et de groupes de travail, forces de proposition.

427. *« Chacune des composantes du salariat doit trouver sa place à la CGT.*

428. *Les ingénieur·es, cadres, technicien·nes et agent·es de maîtrise (ICTAM) ont besoin de confronter et d'échanger leurs points de vue pour construire des revendications particulières, en lien étroit avec les autres catégories de fonctionnaires et d'agent·es. C'est pourquoi la fédération met en place une organisation spécifique regroupant les ICTAM : l'Union Fédérale des Ingénieur·es, Cadres, Technicien·nes et agent·es de maîtrise » (article 9 des statuts fédéraux).*





## THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS

### FICHE 13 Des organisations spécifiques pour une activité spécifique

429. Les transformations du salariat, l'essor du travail qualifié, la réalité des « contradictions hiérarchiques » ont conduit la CGT, dans les années 60, à répondre au besoin d'une activité spécifique et d'une organisation correspondant aux aspirations des catégories Ingénieur·es, Cadres et Technicien·nes (ICT) avec la création de l'UGICT (Union Générale des Ingénieur·es, Cadres et Technicien·nes).
430. C'est donc dans le souci d'avoir une CGT qui organise massivement toutes les composantes du salariat que la conférence du 11 mai 1963 marque véritablement le départ de l'organisation spécifique de la CGT en direction des ICT.
431. Dans la fédération des Services publics, cette organisation est déclinée en UFICT (Union Fédérale des ICT) et s'adresse à toutes les agent·es des cadres d'emplois de catégorie A, B, et agent·es de maîtrise de la fonction publique territoriale.
432. Créée en 1985, l'UFICT-CGT des Services publics regroupe aujourd'hui environ 8000 adhérent·es organisé·es en syndicat général (avec ou sans section spécifique) ou en syndicat UFICT dans leurs collectivités ou établissements publics, pour défendre l'intérêt des fonctionnaires et contractuel·les du service public, en convergence avec les autres salarié·es du privé et les populations.
433. Les enjeux du spécifique ont été réaffirmés au fil des différents congrès. Rassembler les ICTAM pour faire avancer les revendications spécifiques qui naissent de leur situation particulière et, à la différence du « catégoriel », les unir dans la convergence aux autres salarié·es pour faire avancer les revendications d'ensemble, sont donc les deux piliers de l'activité de l'UFICT-CGT, conformément aux orientations et décisions fédérales, et en lien avec celles de la Confédération et de son UGICT.

#### **434. ► L'UFR-CGT des Services publics : une union fédérale pour répondre à l'activité spécifique des retraité·es.**

435. Pour répondre aux besoins des retraité·es qui deviennent de plus en plus nombreuses et nombreux depuis l'après-guerre grâce aux gains d'espérance de vie obtenus suite aux conquies sociaux, mais aussi pour que la CGT reste l'organisation syndicale de toutes et tous, l'Union Fédérale des Retraité·es des Services publics (UFR) a été créée le 14 mars 1980. Cette Union est au service des retraité·es et de la fédération pour la lutte, les revendications et pour construire les rapports de force CGT en direction des actif·ves et des retraité·es.
436. L'UFR CGT des Services publics est forte de ses plus de 5400 syndiqué·es retraité·es. Elle agit aussi pour l'ensemble de leurs ayants droit, veuf·ves et orphelin·es. Bien que ce nombre soit déjà important, il est clair qu'avec les

**THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS**  
**FICHE 13 Des organisations spécifiques pour une activité spécifique**

gouvernements successifs que la France additionne depuis déjà quelques décennies il nous faudra être plus nombreux et nombreuses encore pour pouvoir aboutir à nos objectifs.

437. Pour ce faire, il est de la responsabilité de toutes et tous, actif·ves et retraité·es, de comptabiliser réellement le nombre de nos adhérent·es. Combien de retraité·es sont enregistré·es encore chez les actif·ves et d'autres déclaré·es dans d'autres champs fédéraux qui ne leur appartiennent pas? Les raisons sont certes multiples, mais aucune n'est justifiée. Cela prive notre organisation d'une image fidèle de ses forces, prive ses adhérent·es retraité·es de la formation et de l'information qui leur sont dues, prive la CGT de construire les mouvements indispensables pour répondre aux besoins spécifiques.
438. Quoi qu'il en soit, il nous faut aussi répondre à un enjeu majeur de notre syndicalisme d'aujourd'hui qui est l'éparpillement des individu·es adhérent·es communément nommé·es « isolé·es ». Toutes et tous les syndiqué·es retraité·es doivent être intégré·es dans un syndicat, et si possible dans une section de retraité·es avec l'aide de la CSD, de l'UL et de l'UD. Ces strates géographiques doivent favoriser la rencontre entre les camarades et leur permettre l'organisation la plus efficace pour l'activité CGT de proximité et nationale.
439. Nous insistons sur le droit des retraité·es à choisir le lieu et la forme pour leur adhésion. Dans ce sens, nous devons créer partout les conditions les mieux adaptées aux différentes situations sociales, syndicales, géographiques où chaque retraité·e trouve le lieu d'accueil dont il a besoin et propice à son militantisme dans un cadre démocratique.
440. Ces conditions favorables à la syndicalisation des retraité·es ne sont pas partout réunies et les outils syndicaux mis en place par la fédération sont insuffisamment optimisés. Partout où le nombre d'adhérent·es est suffisant et où le désir d'agir des retraité·es est réel, le syndicat doit mettre en place en interne des sections syndicales de retraité·es.
441. Ces sections doivent être intégrées dans la direction du syndicat, et dans son organisation. Elles doivent aussi bénéficier des moyens organisationnels et financiers nécessaires à leurs activités spécifiques.
442. Le syndicat reste le lieu privilégié pour ces sections mais, dans notre fédération, il existe une multitude de syndicats trop petits ne pouvant répondre à ce schéma. Des sections de retraité·es élargies à l'échelle locale, de bassin de vie ou départementale doivent permettre la continuité syndicale pour toutes et tous nos adhérent·es retraité·es de notre champ fédéral, public et privé.
443. Tout ceci doit se faire en conscience que nous sommes dans une société chamboulée par les transformations et innovations de plus en plus rapides, qui exigent que nous fassions part d'inventivité et de créativité.

>>> **THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS**  
**FICHE 13 Des organisations spécifiques pour une activité spécifique**



444. Il est nécessaire d'intégrer le fait que les choses bougent et qu'elles peuvent nécessiter une adaptation des outils. Cela ne signifie pas pour autant qu'il faille forcément tout bouleverser, ni imposer un modèle unique pour toutes les situations. Nous devons mettre en place les formes les plus appropriées à l'organisation des retraité·es.
445. Il y a celles et ceux qui déménagent et choisissent une nouvelle vie dans d'autres territoires, mais il y a celles et ceux aussi qui restent ancré·es sur leur terre d'origine et de vie. Notre réponse doit être aussi riche que le nombre de situations différentes.
446. Les sections multipro dans les Unions locales ne sont souvent que l'unique lieu d'accueil pour de nombreux·euses camarades. Toutes et tous, trouvent-elles·ils le lieu pertinent pour leur militantisme souvent acquis au sein de notre fonction publique ? Y gardent-elles·ils une identité professionnelle qui a marqué toute leur carrière ?
447. Débattre et décider de nouvelles formes d'organisation devrait permettre à l'avenir un accroissement de nos forces syndicales. Il est de la responsabilité de la fédération de réfléchir à plusieurs hypothèses : section de retraité·es auprès du syndicat des petites communes ou auprès de syndicats de retraité·es départementaux?... Les syndiqué·es retraité·es sont une richesse par leurs parcours, savoirs et expériences et ne sont pas que des forces d'appoint dans les cortèges de manifestant·es, pas plus que pour tenir les permanences des UL.
448. L'UFR des Services publics doit être représentée dans tous les collectifs d'animation des CSD et des CFR, par la nomination de référent·es. Le travail intergénérationnel doit être le ciment de l'activité syndicale en régions et



**THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS**  
**FICHE 13 Des organisations spécifiques pour une activité spécifique**

territoires. Il y a tant de revendications qui nous sont communes. Le lien salaires, retraites en est la démonstration éclatante, de même que prévention et bonnes conditions au travail permettront une retraite en bonne santé.

449. Avec un tiers de retraité·es parmi la population, le syndicalisme des retraité·es est un enjeu politique et de société.

---

**450. LE 13<sup>E</sup> CONGRÈS DÉCIDE :**

451. ▶ De prendre en compte les revendications spécifiques des ICTAM.
452. ▶ De poursuivre le travail d'affiliation à l'UFICT des syndiqué·es ICTAM.
453. ▶ De poursuivre le travail en commun des organisations CGT de la fonction publique (État, Territoriale et Hospitalière) et construire des revendications spécifiques interfédérales.
454. ▶ De tout mettre en œuvre pour qu'une organisation spécifique aux retraité·es existe dans chaque département, dans chaque région.
455. ▶ De favoriser la mise en place de référent·es UFR dans chaque CSD et CFR.
456. ▶ D'agir auprès des syndicats pour que les retraité·es soient déclaré·es comme tel·les lors du reversement des cotisations.
457. ▶ D'agir auprès des syndicats pour favoriser l'activité syndicale, l'activité retraitée.
-

*Organisés, déterminés,  
nos syndicats à l'offensive !*

# FICHE 14

THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS



## 458. Des outils territoriaux pour nos syndicats

### 459. ► CSD

460. Le 12<sup>e</sup> congrès a porté la décision d'élaborer un état des lieux de nos Coordinations syndicales départementales (CSD), établi avec les syndicats, et de le diffuser avec l'objectif de travailler, si besoin, à une évolution et/ou à une redéfinition du périmètre des CSD.
461. Pour faire vivre cette décision collective, un groupe de travail « état des lieux des CSD » a été validé en Comité national fédéral (CNF), ayant pour mission d'établir un bilan de l'activité et de l'efficacité de cet outil fédéral.
462. Afin de pouvoir établir un diagnostic, un questionnaire préalable à une série de rencontres de collectifs d'animation et d'organisation dans des départements cibles a été adressé à toutes les CSD.
463. Bien que ce soit une décision de congrès, suivie d'une validation commune en Comité national fédéral, seule une moitié des CSD a répondu au questionnaire malgré de nombreuses relances par mail, téléphone et rappels lors des CNF.
464. Cela pose une première question quant à la prise en compte des décisions de congrès et de leur mise en œuvre.

**THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS** <<<  
**FICHE 14 Des outils territoriaux pour nos syndicats**

465. Pour autant, les retours reçus ont permis de recenser des éléments objectifs pour pouvoir élaborer le diagnostic. Les visites en territoires ont permis d'échanger avec les collectifs d'animation, mais aussi avec les syndicats du département visité. Les éléments recueillis par ces deux moyens ont conduit à établir un diagnostic et, sur cette base, des premières préconisations ont été établies. Le travail reste engagé pour répondre à la décision du 12<sup>e</sup> congrès.

**466. ▶ CFR**

467. Les décisions du 12<sup>e</sup> congrès n'ont pas pu être pleinement mises en œuvre. Plusieurs régions sont encore ou vont bientôt être dépourvues de CFR.

468. L'état des lieux porté dans les décisions du précédent congrès doit être reporté sur le prochain mandat. *Ainsi, les décisions qui en découlent de faire connaître l'activité des CFR aux syndicats de notre champ fédéral, de favoriser la participation des CFR aux Comités régionaux pourront également être reconduites.*

## PLUS DE 1 000 ASSOCIATIONS & CSE NOUS ONT CHOISIS

UN SAVOIR-FAIRE ET UNE EXPERTISE DANS  
L'ASSURANCE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

- Responsabilité civile (associations & mandataires sociaux)
- Multirisques (locaux / incendie)
- Assurance matériels informatiques
- Assurance auto & mission
- Dommages Ouvrage

## PLUS DE 150 000 SALARIÉS NOUS FONT DÉJÀ CONFIANCE

UN SPÉCIALISTE DE L'ASSURANCE  
DES GROUPEMENTS DE SALARIÉS

- Assurance Auto - Moto
- Assurance Habitation - Scolaire
- Assurance Plaisance
- Assurance Santé - Accidents de la vie

### Contactez-nous :

Michel FONTAINE : 06 87 21 72 25



*Organisés, déterminés,  
nos syndicats à l'offensive !*

# FICHE 15

THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS



## 469. Des délégations au service de la CGT

### 470. ► Délégation CNFPT

471. La délégation CGT au Centre National de la fonction publique territoriale (CNFPT) intervient au Conseil d'administration et au Conseil national d'orientation. Elle porte les revendications de la Fédération en matière de formation professionnelle et d'émancipation, de déroulement de carrière et de reconnaissance des qualifications.
472. Il est important pour les mandaté·es CGT d'être forces de propositions dans toutes les instances du CNFPT et d'impulser des contenus et des orientations en matière de formation professionnelle.
473. À ce titre, le rôle des mandaté·es dans les Comités régionaux d'orientation (CRO) est primordial : ils garantissent la circulation de l'information, font remonter tous les problèmes rencontrés sur le terrain, problèmes rencontrés par les syndicats, difficultés pour élaborer les plans de formation, vécu par les stagiaires des contenus des formations du CNFPT, difficultés rencontrées dans les processus d'inscription, dans les modalités de formation à distance, les prépa concours et les tests de positionnement et non de sélection, etc.
474. Pour les accompagner dans l'exercice de leur mandat et faciliter la diffusion

>>> **THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS**  
**FICHE 15 Des délégations au services de la CGT**

d'informations entre la délégation qui siège dans les instances nationales du CNFPT (Conseil national d'orientation et Conseil d'administration) et le collectif formation professionnelle, un·e référent·e par CRO est désigné·e dans chaque région.

- 475. La mise en réseau des référent·es CRO avec la délégation, les CFR, les CSD, le collectif formation professionnelle permet de développer les échanges pour assurer plus de cohérence territoriale.
- 476. La délégation communique sur son activité et ses interventions pour sensibiliser les agent·es et les syndicats aux enjeux de la formation professionnelle. Elle travaille en étroite collaboration avec les camarades de l'UFICT et les collectifs à l'échelon national, le syndicat du CNFPT et le CSFPT.
- 477. Il est important pour la fédération des Services publics que la délégation CGT mette l'enjeu de la formation professionnelle, élément clé du droit à la carrière, au centre de la bataille revendicative de la CGT.

### **478. ► Délégation CSFPT**

- 479. La délégation CGT au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) intervient au sein des 5 formations spécialisées et en séance plénière du CSFPT. L'animateur de la délégation intervient également au bureau du CSFPT.
- 480. À ce titre, la CGT a une voix importante au sein de cette instance et peut ainsi porter le revendicatif CGT en termes de questions d'organisation, statutaires, disciplinaires, sociales...
- 481. Il est important pour les mandaté·es de la fédération CGT des Services publics d'être forces de propositions dans toutes les instances du CSFPT et d'impulser des contenus et des orientations débattus au sein de la fédération, et notamment au sein des collectifs et espaces revendicatifs de la fédération.
- 482. À ce titre, le rôle des mandaté·es CGT est primordial dans les échanges à avoir avec les instances de la direction fédérale. Ils garantissent la circulation de l'information et font remonter tous les problèmes rencontrés sur le terrain : problèmes rencontrés par les syndicats, revendications élaborées par les collectifs fédéraux...
- 483. La délégation communique sur son activité et ses interventions pour sensibiliser les agent·es et les syndicats aux enjeux statutaires, d'organisation, sociaux, d'égalité professionnelle... Elle travaille en étroite collaboration avec les camarades de l'UFICT, de l'UFR et les collectifs à l'échelon national, le pôle revendicatif, la délégation du CCFP et celle du CNFPT.
- 484. Il est important pour la fédération des Services publics que la délégation

CGT mette l'enjeu de ces questions au centre de la bataille revendicative de la CGT.

## **485. ▶ Délégation CCFP**

486. Prévu par les accords de Bercy signés le 2 juin 2008, transposés par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) a été créé par le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012.
487. Cette instance intervient au niveau des trois versants de la fonction publique. Elle est composée de trois collèges :
488. ● Représentant·es des organisations syndicales de fonctionnaires (32 membres);
489. ● Représentant·es des employeurs territoriaux (10 membres);
490. ● Représentant·es des employeurs hospitaliers (5 membres).
491. La délégation CGT au CCFP intervient au sein des 6 formations spécialisées et en séance plénière.
492. La CGT fonction publique, outil de coordination créé en 2019 par les 3 fédérations (fédération CGT des Services publics, fédération CGT et Santé Sociale et Union fédérale des syndicats de l'État), est le lieu privilégié pour réunir la délégation au CCFP.
493. Il est important, pour les mandaté·es de la fédération CGT des services publics, d'être force de propositions dans toutes les instances du CCFP et d'impulser des contenus et des orientations débattues au sein de la CGT fonction publique, et notamment au sein des collectifs et espaces revendicatifs de cet outil.
494. À ce titre, le rôle des mandaté·es CGT est primordial dans les échanges à avoir avec les instances (bureau commun, Commission exécutive commune), ils garantissent la circulation de l'information et font remonter tous les problèmes rencontrés sur le terrain : problèmes rencontrés par les syndicats, revendications élaborées par les collectifs revendicatifs...
495. La délégation communique sur son activité et ses interventions pour sensibiliser les agent·es et les syndicats aux enjeux statutaires, d'organisation, sociaux, d'égalité professionnelle...

>>> **THÈME 2 - NOS SYNDICATS ORGANISÉS**  
**FICHE 15 Des délégations au services de la CGT**

---

////////////////////////////////////  
**496. LE 13<sup>E</sup> CONGRÈS DÉCIDE :**

- 497. ▶ De revendiquer des moyens syndicaux supplémentaires pour les élu·es et mandaté·es.
  - 498. ▶ De tout mettre en œuvre pour obtenir un droit de veto au sein des instances.
  - 499. ▶ De réaffirmer que les membres des délégations CGT du CNFPT, CSFPT et délégation de la fédération des Services publics au CCFP sont mandaté·es par la direction fédérale et qu'à ce titre ils·elles exercent leur mandat dans le respect de la charte élu·es et mandaté·es.
  - 500. ▶ De mandater la direction fédérale afin de mettre en place un véritable suivi de la politique des cadres des camarades mandaté·es aux instances nationales.
-



Réforme de la **protection sociale complémentaire**

# FIDÈLES À NOS ENGAGEMENTS

**Nous étions là il y a plus de 50 ans**  
pour mettre en place les premières  
complémentaires santé et prévoyance  
des agents territoriaux.

**Nous étions là en 2011**  
pour accompagner l'évolution  
du cadre juridique de la protection sociale  
complémentaire des agents.

**Nous sommes toujours là aujourd'hui**  
pour vous expliquer les impacts  
de l'ordonnance relative à la protection  
sociale complémentaire des agents  
de la fonction publique.



Retrouvez le «**Décryptage  
des nouvelles obligations de  
l'employeur public territorial**»

sur [reformepsc.mnt.fr](https://reformepsc.mnt.fr)

**ou appelez nous :**

► **0 980 980 210**  
(prix d'un appel local)  
Du lundi au vendredi  
de 8h30 à 18h30.

**MNT**  
Être utile est un beau métier  
GRUPE **vyv**

# Une application pour la remontée des amendements



<https://amendements.cgtservicespublics.fr>



Pour **vous permettre de proposer vos amendements**, la fédération, comme pour le 12<sup>e</sup> congrès, met une **application à la disposition des syndicats**. Cela permet un meilleur suivi des propositions par la fédération et de s'assurer que chacun reçoit une réponse. Cette application sera mise en ligne le **7 février** et sera accessible via l'adresse

<https://amendements.cgtservicespublics.fr>

Pour vous y connecter, vous devrez demander la création d'un compte en fournissant le nom de votre syndicat ainsi que le code Cogétise de celui-ci. Après

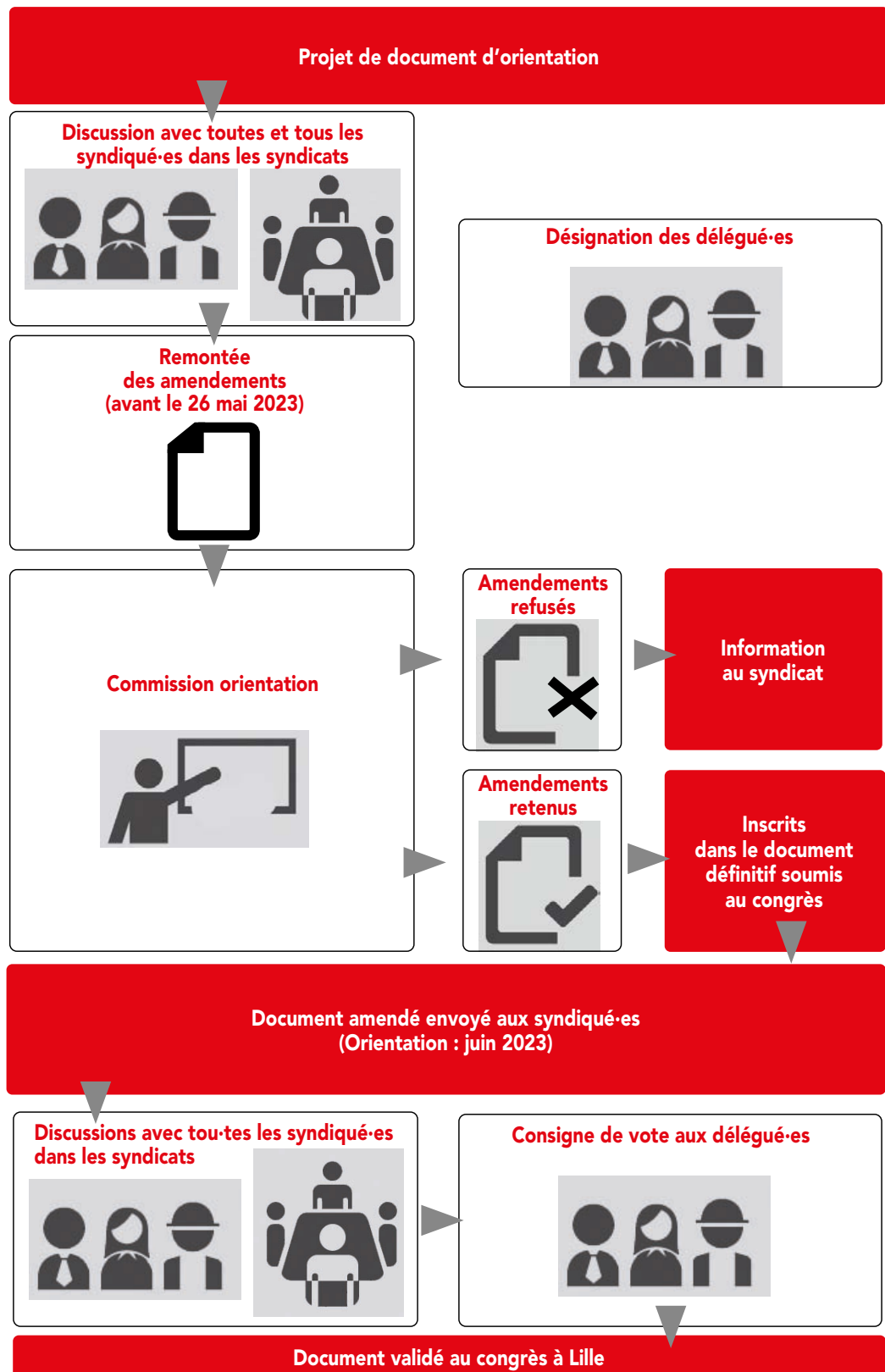
vérification de ces éléments, votre compte sera activé. Vous pourrez parcourir les paragraphes du projet de document d'orientation (regroupés par thème et numérotés) et y déposer des propositions d'enrichissement et amendements.

Chaque proposition sera étudiée par la commission *Document d'orientation* et recevra une réponse dans un délai raisonnable.

Vous serez averti-es par mail de tout évènement concernant votre proposition.

Vous pourrez également consulter vos propositions via l'application.

# Circuit du document d'orientation





## Nous protégeons celles et ceux qui sont au service des autres

### La Mutuelle des Services Publics :

- Accompagne et protège **les agents territoriaux et hospitaliers** depuis plus de 60 ans
- Propose des **garanties santé et prévoyance** adaptées aux métiers de la fonction publique
- Partenaire **des collectivités**

**09 69 32 21 39**

contact.msp@mutuelle-msp.fr  
www.mutuelle-msp.fr

