

Mûr-de-Bretagne - octobre 2021



L'ÉCOLOGIE AU SERVICE DES CITOYENS

Pour un ministère à la hauteur des enjeux
Des effectifs et des moyens en plus

20^{ème} CONGRÈS



**SN PTAS CGT
20ème Congrès**

4 au 8 octobre 2021

Mûr-de-Bretagne - Côtes-d'Armor

Sommaire

© SNPTAS CGT, Paris mars 2022
Photos Patrice Marchand et Nicolas Ardore
Directeur de publications Ivan Candé González
Syndicat National des Personnels Techniques, Administratifs et de Service
30 passage de l'Arche
92055 - La Défense cedex 04

Ouverture du congrès.....	5
Accueil par la section des Côtes d'armor.....	5
Intervention du Secrétaire Général de l'UD des Côtes-d'Armor.....	8
Rapports.....	11
Rapport introductif sur l'activité et l'actualité.....	11
Rapport de politique financière.....	23
Rapport de la Commission Financière et de Contrôle.....	26
Résolution d'orientation et d'action revendicative.....	35
Contexte général.....	37
Nos pratiques syndicales, notre organisation.....	45
Les personnels - repères revendicatifs.....	57
Résolution d'actualité du congrès.....	70
Composition des commissions et votes.....	73
Bureau du congrès, présidences et assesseurs, commissions	73
Élection de la CE et de la CFC.....	75



OUVERTURE DU CONGRÈS



Laëtitia Rannou
Secrétaire de la section PTAS 22

Bien, bon j'ai le trouillomètre à zéro mais ça va passer...

Alors, bonjour à toutes et à tous. La section des Côtes-d'Armor du SNPTAS CGT est ravie d'accueillir le 20ème congrès du syndicat national sur les terres bretonnes. Certes il a fallu reporter d'un an ce congrès, et nous sommes moins nombreux qu'il y a quatre ans. Mais il était temps de nous retrouver après plus de 18 mois d'une crise sanitaire qui n'est toujours pas derrière nous. Comme vous le savez peut-être, le choix de la Bretagne par le secrétariat national, et

la commission exécutive ne s'est pas fait par hasard. Il a été fortement guider par le départ en retraite d'une grande militante, notre dame de cœur à toutes et à tous, notre camarade Jocelyne Pelé. Mais je rectifie, le mot départ n'est pas le bon mot à utiliser, je dirais plutôt qu'il s'agit simplement d'un changement de position administrative. Heureusement pour nous certains de ses mandats courrent toujours et elle continue de nous faire bénéficier de son expérience sans relâche. Un grand merci à elle ! Quoi qu'il en soit j'ai l'honneur de lui succéder comme secrétaire générale de la section et à ce titre je vous adresse mon salut fraternel bien qu'un peu stressé et vous souhaite la bienvenue dans notre département, (j'aurais dû mettre dans notre beau département).

Bienvenue au nom des trente et un syndiqués, dont quinze retraités, mais aussi au nom de la dizaine de syndiqués actifs, adhérents au SNPAM CGT et de la CGT Agri avec qui nous travaillons et siégeons dans les instances représentatives au sein de la DDTM et dont certains font partie des chauffeurs des minibus qui ont conduit plusieurs d'entre vous vers ce centre de vacances Miléade.

Nos camarades Cirrostratus et cumulus bretons avaient l'intention de se joindre à nous cette semaine, mais après une réunion de concertation, et d'après négociations, nous avons obtenu qu'ils ne fassent que de très brèves apparitions dans le ciel bleu habituel de la Bretagne, et que si un arrosage copieux était toutefois nécessaire, il se ferait principalement de nuit. Ne soyons pas inquiets.

Nous sommes réunis à Mûr-de-Bretagne, ancienne commune du département des Côtes du Nord, devenu celui des Côtes-d'Armor en 1990, nom choisi pour mettre en avant la mer, bien que l'Argoat, c'est-à-dire de la terre, soit une caractéristique aussi importante dans le cœur des costarmoricains et plus particulièrement dans celui des habitants du Kreiz Breiz qui signifie centre Bretagne, en breton. Mûr-de-Bretagne a fusionné au 1er janvier 2017 avec la commune de Saint-Guen pour devenir la nouvelle commune de Guerlédan. Elle compte environ 2100 habitants et couvre près de 30 km² avec une altitude qui passe de 69 à 290 m au sommet de la célèbre côte de Mûr à quelques encablures d'ici. Cette côte de Mûr bien connue des sportifs et plus précisément des cyclistes amateurs et professionnels, dont ceux du tour de France qui l'ont gravie cet été. Si le littoral des Côtes-d'Armor est longé par le très beau GR 34, chemin des douaniers, et donc aussi des contrebandiers, le centre Bretagne est traversé par le non moins très beau GR 37 qui relie le Mont-Saint-Michel à la presqu'île de Crozon et qui passe près d'ici en longeant le nord du lac de Guerlédan dont la rive sud est dans le Morbihan. C'est une des plus grandes réserves d'eau de Bretagne, créée par l'homme et qui a englouti une vallée et des hameaux avec la construction d'un barrage, et aujourd'hui une base de loisirs et un lieu prisé pour les observations animalières. Si tout le monde sait que le village d'Astérix est en Côtes-d'Armor, il faut aussi se rappeler que plusieurs voies romaines sillonnent la Bretagne, dont celle reliant Rennes à Carhaix qui ont laissé de nombreux vestiges. Mûr était déjà une station de cette via Romana.

Aujourd'hui plusieurs dossiers mettent notre département sur le devant de l'actualité avec la prolifération des algues vertes et des procès toujours en cours suite à des décès d'hommes et d'animaux, et parce que l'État français est à nouveau accusé de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour améliorer suffisamment la qualité de l'eau après plusieurs plans et beaucoup d'argent public mal utilisé. Mais nous ne sommes pas inquiets là non plus puisqu'un expert, un de plus, va être nommé auprès de la préfecture des Côtes-d'Armor pour suivre ce dossier. L'actualité c'est aussi le chantier des forages pour planter un parc d'éoliennes en

mer en baie de Saint-Brieuc qui rencontre l'hostilité des pêcheurs et des défenseurs de l'environnement et de la biodiversité, avec des risques possibles pour le maintien de la ressource halieutique et principalement des coquilles Saint-Jacques, bien meilleures que les normandes bien sûr.

Certes, la Bretagne est en déficit de production d'électricité après avoir refusé l'implantation d'une centrale nucléaire à Plogoff à la fin des années 70 et qu'EDF continue depuis plus de 30 ans à démanteler celle de Brennilis, mais la fin ne peut pas justifier toujours de mauvais moyens. Même le socle granitique du fond de la baie résiste puisque les foreuses se cassent les dents dessus les unes après les autres. Vient s'ajouter ces derniers jours une plainte contre les conditions d'attribution du marché public à un consortium espagnol Iberdrola. Sur tous ces dossiers, les services de la DDTM et de la DREAL sont mobilisés avec souvent des injonctions contradictoires des services agricoles, maritimes, environnement, et bien sûr ceux de l'incontournable préfecture.

Je vais arrêter là ce descriptif rapide car je sais que Matthieu, le secrétaire général de l'UD CGT des Côtes-d'Armor reviendra sur les luttes et les caractéristiques des entreprises privées ou publiques dans un département touché comme beaucoup par la désindustrialisation, dans la métallurgie notamment et dans le secteur de pointe des télécoms et de l'électronique abandonné par l'État. Il est aussi caractérisé par un important secteur agroalimentaire. Les luttes emblématiques des salariés du joint français, de Chaffoteaux et Maury, de Sanbre et Meuse ou d'Alcatel et Nokia dans le Trégor, mais aussi celles associant la population pour sauver la maternité de Paimpol sont encore dans les mémoires.

Nous reviendrons également dans le débat général sur les problématiques de la DDTM 22 et sur notre volonté de mieux travailler avec les syndicats et les militants régionaux et locaux des DDETS et DDPP 22.

Nous souhaitons que cette semaine passée ensemble puisse contribuer à nous donner la force et les outils nécessaires pour mobiliser et

contrer les réformes en cours et à venir. Nous le savons, c'est ensemble que nous puisons cette force pour gagner sur nos revendications et pour une société plus juste, plus solidaire et plus respectueuse de la planète.

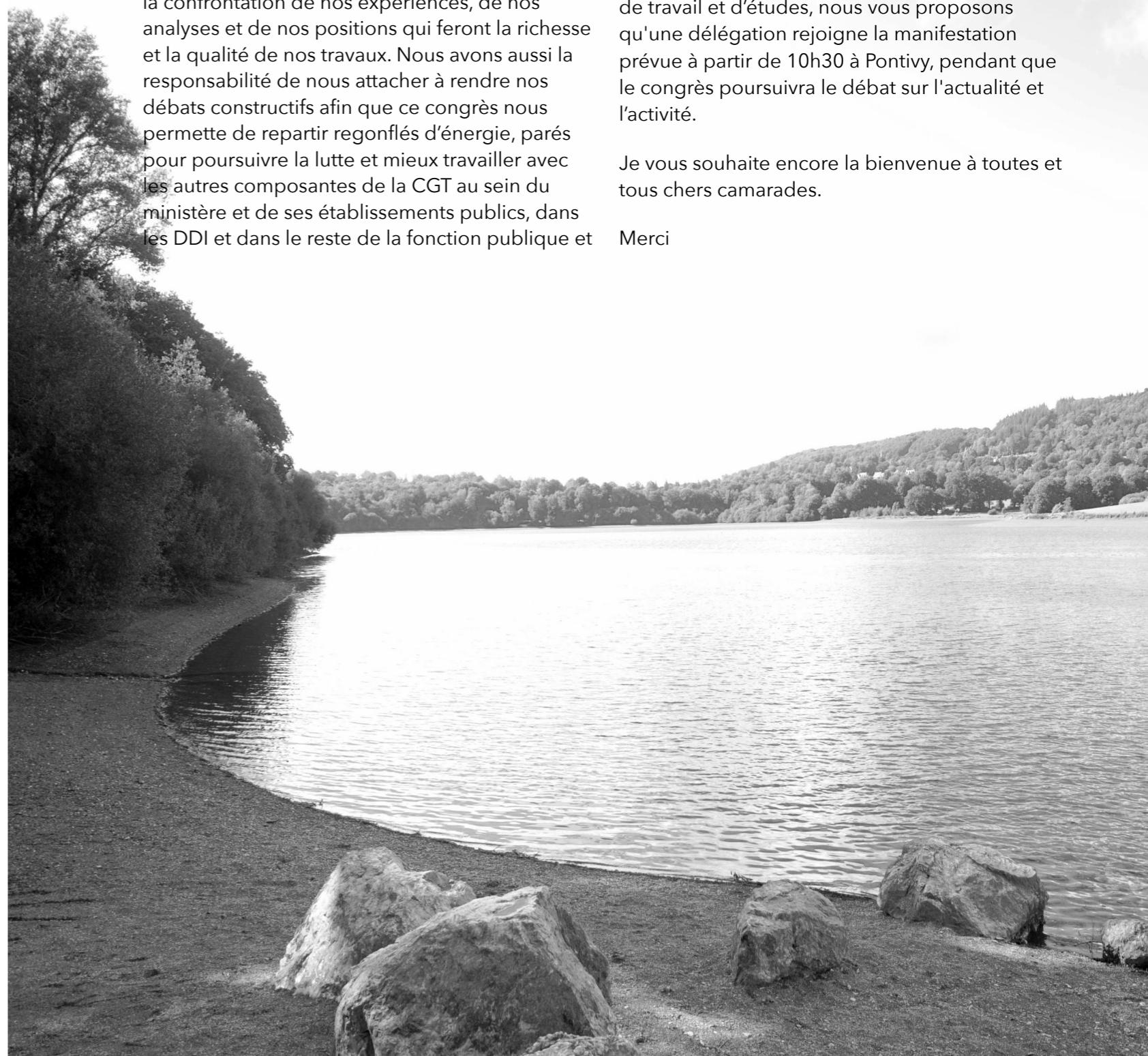
Représentant nos départements respectifs, nous apportons ici la voix des syndiqués et des militants de nos sections des syndicats locaux, de tous les personnels que nous représentons. C'est la confrontation de nos expériences, de nos analyses et de nos positions qui feront la richesse et la qualité de nos travaux. Nous avons aussi la responsabilité de nous attacher à rendre nos débats constructifs afin que ce congrès nous permette de repartir regonflés d'énergie, parés pour poursuivre la lutte et mieux travailler avec les autres composantes de la CGT au sein du ministère et de ses établissements publics, dans les DDI et dans le reste de la fonction publique et

en interprofessionnel. Si chacune et chacun donne et reçoit comme il se doit dans un congrès de la CGT, ces quelques jours passés ensemble ne pourront que nous conforter dans la nécessité d'entretenir la fraternité indispensable à tout combat syndical et sociétal.

Pour terminer, et puisque demain nous sommes le 5 octobre, journée d'action et de mobilisation pour nos salaires, nos emplois et nos conditions de travail et d'études, nous vous proposons qu'une délégation rejoigne la manifestation prévue à partir de 10h30 à Pontivy, pendant que le congrès poursuivra le débat sur l'actualité et l'activité.

Je vous souhaite encore la bienvenue à toutes et tous chers camarades.

Merci





Matthieu Nicol Secrétaire général de l'UD CGT 22

Bonjour à toutes et à tous d'abord merci pour l'invitation. Je m'excuse par avance mais je passe vraiment en coup de vent puisque je suis en pleine préparation pour la journée de demain, vous l'avez compris, mais en plus je prépare le congrès de l'union départementale CGT des Côtes-d'Armor qui se déroulera dans une semaine, et je suis aussi en train de préparer le congrès de mon syndicat qui se déroule vendredi prochain.

Merci Laetitia pour ton intervention qui m'a permis de faire le tri et donc la mienne sera beaucoup plus courte.

Je m'appelle Matthieu Nicol, je suis infirmier à l'hôpital de Saint-Brieuc, je suis secrétaire général de mon syndicat depuis presque 10 ans, et secrétaire général de l'union départementale CGT des Côtes-d'Armor depuis trois ans.

Pour ceux qui découvrent notre département, je ne vais pas répéter tout le travail que notre camarade Laetitia a très bien fait d'ailleurs, je voudrais juste souligner pour ceux qui ont le courage le matin d'aller gambader histoire de s'aérer l'esprit et se remettre de la soirée de la

veille, que vous avez en effet des bons sentiers de trail à arpenter dans le coin, avec la météo qu'il y a en ce moment vous en ramènerez plein votre piaule.

Ce département des Côtes-d'Armor compte quasiment 600 000 habitants dont 184 000 salariés et agents. Les Côtes-d'Armor sont aussi une terre d'accueil pour nos retraités qui sont environ 180 000. Vous ne serez donc pas surpris si je vous explique que la densité de la population à Mûr-de-Bretagne est complètement différente de celle de la côte, retraités et actifs sont très concentrés sur la côte costarmoricaine.

La CGT des Côtes-d'Armor compte 275 structures actives avec une bonne représentation des retraités. Nous avons 17 230 établissements répertoriés sur les

Côtes-d'Armor et 278 syndicats et sections. Vous conviendrez que cela nous fait une sacrée marge de progression. Notre principale faiblesse, Laetitia l'a souligné, c'est le secteur industriel, qui a pris une grande claque ces dernières décennies malgré des combats de première ligne, l'industrie est passée sous les 13 %. Des grands groupes, notamment dans la métallurgie et l'agroalimentaire, ont mis la clé sous la porte, ou délocalisé, ce qui a fait baisser les capacités de production des Côtes-d'Armor. Face à cette désindustrialisation, le développement des services a été conséquent en contrepartie. Les syndicats les plus forts dans le 22 sont évidemment les Services Publics, la Santé en deuxième position, la FA PT, la FNME, l'agroalimentaire, le commerce et les cheminots.

Mûr-de-Bretagne est une commune qui est rattachée à l'union locale CGT de Rostrenen, 200 adhérents à ce jour. Petite UL, mais qui a su il y a quelques temps anticiper sur les résolutions du 52e congrès confédéral et se rapprocher de l'union locale de Carhaix qui est dans le département voisin pour pouvoir étoffer l'équipe militante et s'appuyer sur plus de camarades pour visiter, pour tracter, pour diffuser l'information, pour organiser les mobilisations.

Politiquement notre département a rebasculé dans le rose aux dernières élections départementales, après une trop longue période.

Sont bien implantés les républicains et les divers droite. Et malheureusement, depuis quelques temps, les Côtes-d'Armor voient un certain nombre de militants d'extrême droite se rassembler. Saint-Brieuc capitale du département n'est pas centrale par rapport à la configuration bretonne mais nous ne savons pas pourquoi ces individus aux idées douteuses et contraires aux intérêts des salariés ont décidé de choisir Saint-Brieuc comme épicentre lors de leurs rassemblements régionaux. Nous l'avons vu les années passées avec les rassemblements du Front National et récemment avec les « patriotes » de Philippot. Tout n'est pas rose dans le département.

Je vais évoquer un petit peu votre syndicat, mon regard de jeune secrétaire de l'UD vis-à-vis de votre syndicat, réussir à cerner comment vous êtes organisés, réussir à vous retrouver dans le fameux outil Cogiciel, l'éclatement géographique des camarades, comment retrouver ses petits là-dedans : tel camarade dans tel service, tel camarade dans telle commune, dans telle administration ; il y a eu beaucoup de transformations, de fusions de

services, heureusement que j'ai toujours pu compter sur Jocelyne ici présente pour m'expliquer, pour m'aider à m'y retrouver. Encore une fois, c'est vrai que cela n'est pas simple, vous êtes un secteur qui subissez énormément de réorganisations, de mutations, de réformes, le militantisme dans ces cas là n'est pas facile.

J'imagine que vous évoquerez pendant cette semaine la loi 3DS qui se profile et qui est un coin de plus enfoncé dans le socle des services publics auxquels nous sommes attachés. Je n'irais pas plus loin, je dirais que les questions de démantèlement de vos services et de transition écologique, visiblement font partie de l'ordre du jour de votre congrès, et je m'en félicite. Je vous souhaite de bons travaux, une bonne soirée fraternelle, une bonne santé également et je me doute bien que si vous avez choisi ce lieu isolé du reste du monde, ce n'est pas pour rien, alors attention, pas trop de bêtises, et j'espère que ça se passera bien pour le reste de vos travaux, en tout cas, je vous remercie.





RAPPORT INTRODUCTIF SUR L'ACTIVITÉ ET L'ACTUALITÉ



Ivan Candé González
Secrétaire général du SNPTAS CGT

Bonjour à toutes et tous mes camarades.

Je vous souhaite la bienvenue ici à Mûr de Bretagne pour le 20e congrès de notre organisation CGT des personnels des ministères de la transition écologique, de la cohésion des territoires et de la mer.

Merci à toutes et tous d'avoir organisé votre déplacement dans des conditions un peu particulières, voire difficiles, avec une mention spéciale pour nos camarades d'outre-mer, de Mayotte et de la Martinique.

Et puis une pensée particulière pour les camarades qui n'ont pas pu nous rejoindre cette semaine pour

des raisons de difficultés de transport essentiellement ou comme c'est le cas pour Gauthier Cordeau de la DDTM 43 qui s'est fait opérer de l'appendicite jeudi dernier. Nous lui souhaitons d'ici un bon rétablissement.

Enfin ! nous y sommes serais-je tenté de dire, car ce congrès comme vous le savez, devait initialement se tenir l'année dernière. Nous l'avons décalé d'une année pour les raisons que vous connaissez.

Merci aussi à la section des Côtes-d'Armor qui se charge pendant la semaine de la partie logistique, notamment des transferts entre l'aéroport ou les gares et le centre.

Bien, ce rapport introductif traitera à la fois de l'activité du syndicat et de ses sections, de l'actualité, de l'orientation et de l'avenir de notre organisation syndicale. Le rapport d'activité sur lequel vous aurez à voter et qui se trouve dans votre dossier de congrès, était volontairement court et certains points qui y sont évoqués seront développés aujourd'hui dans le débat général, puis demain, mercredi et jeudi dans les débats spécifiques que nous organiserons.

Notre congrès se tient quelques mois avant l'élection présidentielle d'avril 2022. Après la droite en 2007, la « gauche » en 2012, nous avons testé le ni droite ni gauche depuis 2017. Et c'est à chaque fois la même idéologie libérale qui s'applique. Le capital a trouvé dans tous les gouvernements de la période, bien plus que des serviteurs zélés favorisant ses intérêts, a trouvé dans ces différents gouvernements de bons soldats préparant le terrain d'une société totalement sous son contrôle, au service de ses seuls intérêts particuliers et de l'accumulation sans limites, au détriment de l'intérêt général, de l'intérêt du plus grand nombre.

Le capital exploite l'homme et la nature disait Marx.

Jusqu'à leur épuisement. Pour parvenir à ses fins il doit prendre le contrôle des états et de leurs administrations. Tout ce qui organise la vie en société, j'entends par-là les services publics, tout doit être livré aux mains du capital et du profit. À ce propos les paroles de la ministre Pompili au cours du dernier comité technique ministériel consacré au projet de loi de finances 2022 sont éclairantes. Celle-ci estime que dans un contexte de réduction des effectifs du pôle ministériel, l'urgence climatique justifie le recours en privé, notamment pour le dispositif Maprimrenov.

Ne nous trompons pas : l'argument des déficits publics est un leurre. Il ne s'agit pas d'équilibrer le budget de l'État en réduisant les dépenses publiques, il s'agit de rendre les services publics inopérants, ou bien en incapacité d'agir par manque de moyens financiers ou humains, pour ensuite imposer la fausse solution du recours au privé. Quand on veut tuer son chien, on l'accuse de la rage. La loi dite de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 en est la parfaite illustration.

À ce sujet je vous invite à acheter et lire la dernière publication des éditions du SNPTAS : l'administration n'est pas l'instrument du capital, pour des agents de la fonction publique citoyens, écrit par Jean-Claude Boual et que vous pouvez trouver dans cette salle.

Nous aurons l'occasion au cours de nos débats de reparler de cette loi dite de transformation de la fonction publique ainsi que du toujours projet de loi 3Ds qui porte aussi son lot de destructions des services publics, en particulier dans nos ministères.

Cette société du chacun pour soi et contre tous que nous impose le camp d'en face est à l'opposé, aux antipodes, de la société, de son organisation, que nous revendiquons. Ce camp d'en face, la bourgeoisie et le capital, ont toujours mené la guerre au prolétariat. Ce n'est pas nouveau, mais si à certaines périodes le prolétariat a pu gagner, il faut bien reconnaître que depuis un certain temps, disons une quarantaine d'années, le rapport de force est en faveur du capital, je dirais même qu'il l'est de plus en plus. Et dans ce contexte de conflit entre un gouvernement et sa population, l'État joue la carte de l'autoritarisme et de la surveillance.

Nous ne comptons plus les lois liberticides apparues depuis une quinzaine d'années. Et que dire de la répression policière, particulièrement au cours des cinq dernières années. Nous avons connu, notamment au cours des manifestations gilets jaunes, mais pas seulement, dans quasiment toutes les manifestations que ce soit les marche

pour le climat, pour les libertés, toutes les manifestations ont connu un niveau de violences policières jamais vu depuis 60 ans depuis la guerre d'Algérie.

Et soyons clair, la violence perpétrée par les forces de police au cours des manifestations, cette violence s'exerce sur ordre : sur ordre du gouvernement, du ministère de l'intérieur.

Parce que eux l'ont compris, leur système n'est pas tenable autrement que par la force et la répression. Il faut stigmatiser il faut monter les gens les uns contre les autres et en même temps, dans le même temps comme ils disent, il faut endormir, détourner l'attention.

Un mouvement social majeur comme celui des gilets jaunes ? On organise un grand débat. Et ce grand débat accouche de mesures contraires aux intérêts de la population, contraires aux revendications portées par le mouvement social.

Des manifestations citoyennes pour alerter et revendiquer des vraies politiques de lutte contre le changement climatique. Très bien on organise une grande consultation citoyenne dont on ne retiendra pratiquement rien.

Et comme cela ne semble pas suffire, le gouvernement utilise la bonne vieille méthode de la division. C'est une stratégie. C'est calculé. On nous oppose les uns aux autres ; ce sont les blancs contre ceux de couleur, les hommes contre les femmes, les citadins contre les ruraux, les télétravailleurs contre les travailleurs en présentiel, les vaccinés contre les non vaccinés, les radicalisés contre les raisonnables, les musulmans (qui sont tous des terroristes, c'est bien connu) contre tous les autres.

Et on trouve un Zemmour pour porter toutes ces saloperies ! Attention mes camarades ces divisions, ces oppositions, toutes ces oppositions nous conduisent droit vers une issue tragique. Je pèse mes mots.

La division d'un côté et la stigmatisation de l'autre. N'oublions pas la racaille dont on voudrait nous débarrasser dans certains quartiers, n'oublions pas les sans dents, n'oublions pas les gaulois réfractaires, n'oublions pas ce qui ne sont rien comparé à ceux qui ont réussi, n'oublions pas qu'il suffit de traverser la rue pour trouver un boulot. N'oublions pas tout ce mépris, cette haine de classe. Car c'est bien de cela dont il s'agit. Cette haine de classe existe, elle existe d'autant plus ou d'autant mieux lorsqu'on a conscience d'appartenir à une classe, c'est-à-dire d'avoir des intérêts

communs. Non, nous ne sommes pas tous dans le même bateau. Non, nous ne vivons pas tous la même vie. Le camp d'en face l'a bien compris et utilise tous les moyens pour annihiler toute forme d'opposition ou de contestation.

Regardez comment ils nous considèrent : comme de la merde.

Regardez comme ils nous parlent : comme à des chiens.

Mes camarades cette violence que nous inflige le camp d'en face impose une riposte. Une riposte à la hauteur des attaques. Cela suppose une conscience claire des situations et une organisation en capacité de mener cette riposte. J'y reviendrai dans la troisième partie de ce rapport introductif.

Je ne peux pas terminer cette première partie du rapport introductif sans évoquer la pandémie et ses conséquences que nous subissons depuis bientôt deux ans. Un premier fait marquant, c'est l'incapacité, l'impératice de ce gouvernement à traiter une situation. Mais comment s'en étonner lorsqu'on regarde le sort réservé à l'hôpital public depuis des années, à la recherche publique, à tous ces services publics qui permettent d'assurer la cohésion et la solidarité ? Cette situation a mis en lumière l'importance de tous ces travailleurs et travailleuses qu'on a appelé de première ou de deuxième ligne, ces gaulois réfractaires, qui ne

sont pas grand chose et qui ne rêvent pas de devenir milliardaires. Le gouvernement retiendra-t-il la leçon ? Rien n'est moins sûr.

Pour gérer cette crise, le gouvernement a fait le choix du mensonge, de l'enfumage médiatique, de l'autoritarisme et des restrictions, voire des privations de liberté. Pour passer une partie du temps dans un autre pays européen je peux vous assurer que les résultats qui y ont été obtenus sans toutes ces mesures de restriction de déplacement de privation de liberté, les résultats obtenus face à la pandémie n'y sont pas plus mauvais.

Et puis, comme par miracle, les moyens financiers qui n'existaient pas pour développer des services publics de qualité, pour augmenter les salaires, réduire la durée du temps de travail, ces moyens sont apparus. Ces aides étaient certes nécessaires pour la plupart de ceux qui en ont bénéficié, pour leur maintenir la tête hors de l'eau, mais on peut légitimement se poser la question de leur utilisation par les grands groupes qui ont souvent engrangé leurs actionnaires. La Covid n'a pas été mauvaise pour tout le monde. Et encore une fois, les vrais assistés ne sont pas forcément ceux à qui l'on pense.

Cette crise a aussi été une bonne aubaine pour le camp d'en face. Le moins que l'on puisse dire c'est qu'ils savent saisir les opportunités. L'opportunité en particulier d'atomiser les collectifs de travail par



le recours d'abord imposé au télétravail puis par sa pérennisation. Nous y reviendrons dans nos débats au cours de la semaine.

Et puis cette crise, si elle n'a pas été mauvaise pour tout le monde aura laissé et laissera longtemps des traces dans notre société. Cette crise et surtout la crise sociale qui se profile va accentuer les inégalités, la pauvreté, l'isolement. Cette crise est une bombe à retardement sociale. Une lame de fond de colère existe dans ce pays. Elle s'est manifestée au cours des dernières années par les différentes mobilisations contre la loi travail, contre les lois travail, contre la réforme des retraites, sans occulter le mouvement dit des gilets jaunes, mouvement qui posait un certain nombre de revendications légitimes qui n'ont à ce jour pas trouvé de réponses satisfaisantes. Sans oublier toutes les mobilisations pour le climat, contre les discriminations, contre le racisme, contre les violences policières, etc.

Notre rôle, en tant qu'organisation syndicale, est pour partie, d'impulser et d'organiser ces mobilisations. Aussi et surtout de comprendre qu'elles ne se juxtaposent ou ne s'excluent pas les unes par rapport aux autres, qu'elles ne s'additionnent pas, mais qu'elles font partie d'un ensemble où toutes les choses sont imbriquées, que ce n'est pas seulement l'affaire de la partie travail ou de la partie citoyenneté ou écologie, mais que cela forme un tout et finalement une même nature. Toutes ces mobilisations révèlent au fond, un affrontement de classe.

J'en terminerai ici avec ce tableau trop rapidement dressé du contexte général tant chaque point soulevé mériterait des débats beaucoup plus approfondis bien entendu et c'est aussi le rôle du débat général que nous aurons cette après-midi et demain matin ensemble d'approfondir ces sujets de porter des éclairages nouveaux.

Pour ce qui concerne notre ministère et nos services, là aussi j'irai assez rapidement puisque nous aurons trois débats dans la semaine qui concernent directement ce sujet et donc nous aurons l'occasion d'approfondir.

Pour faire vite, ce pôle ministériel, c'est difficile de l'appeler ministère parce qu'il a tellement évolué au cours des années dans ses attributions dans sa composition, il est donc préférable de l'appeler aujourd'hui pôle ministériel.

En 15 ans le ministère a perdu près de 50 000 agents, la moitié de ses effectifs.

Au cours de la mandature Macron ce sont près de 6000 agents perdus. C'est aussi une réorganisation disons mieux une désorganisation, une désintégration, des services déconcentrés du ministère, ne restent aujourd'hui que les DREAL, les DIR mais pour combien de temps ? et des établissements publics ou agences de plus en plus nombreux.

Pour les quelques 20 000 agents du ministère affectés dans les DDT et DDTM c'est un passage direct ou indirect sous la coupe des préfets avec toutes les conséquences à la fois sur les politiques publiques et sur l'organisation de l'administration de l'Etat, et sur les agents eux-mêmes, sur leurs conditions de vie au travail et sur leurs rapports hiérarchiques en particulier.

Nous imaginions il y a quelques congrès l'avenir des DDE comme des services croupions du ministère, nous y sommes, nous sommes même allé un peu plus loin. Nous imaginions aussi le ministère réduit à sa seule administration centrale comme service de communication essentiellement, nous y sommes aussi. Enfin, pratiquement. Je laisse ce sujet ouvert pour les deux débats thématiques que nous aurons cette semaine.

Le dernier point que je voulais aborder dans ce

rapport introductif et que je ne développerai pas non plus puisque nous y consacrerons toute l'après-midi de mercredi, c'est le sujet de nos pratiques syndicales, de notre organisation syndicale.

Bien entendu, nous devons réfléchir dans un contexte global de faiblesse du mouvement syndical. Mais cette vision globale ne doit pas nous exonérer d'un regard attentif sur notre organisation sur nos capacités militantes dans nos services.

Tout cela sera développé mercredi mais je voudrais dire que même si nous perdons des adhérents pas de manière dramatique mais nous perdons quand même des adhérents au cours des dernières années, même si nous sommes moins nombreux, l'envie de maintenir une organisation un outil pour les salariés dans le service est toujours présente. J'en veux pour preuve la participation aux formations que nous avons faites en visio cette année passée, aux retours que nous avons eu du questionnaire que nous avons envoyé dans les sections, tout cela me montre que nous avons du renouveau nous avons des camarades qui veulent militer, mais aussi que nous avons un problème d'organisation et de moyens à mettre à disposition de ces camarades.

Je crois que nous avons un gros travail d'organisation à faire mais aussi un gros travail de formation, formation sur le fond. Il faut que nos militants soit armés pour aller affronter le directeur, le camp d'en face et surtout pour discuter avec les agents pour les convaincre de l'importance de se regrouper et de lutter dans l'intérêt collectif.

Je ne développe pas plus pour l'instant, mais j'insiste, j'insiste sur quelques mots, la formation, le soutien des militants, l'organisation et le débat avec les agents et à l'intérieur du syndicat, tout cela toujours au plus près de leur lieu de travail. C'est évidemment beaucoup plus facile à dire ici qu'à

réaliser dans la réalité mais rien est impossible.

Nous devons absolument retrouver ensemble cette culture du conflit, cette culture du conflit de classe, nous devons tous collectivement et individuellement faire des efforts de formation de recherche de discussion entre nous c'est comme ça qu'on réussira à se remettre en tas et qu'on pourra mener les batailles qui sont nécessaires.

J'en arrive à ma conclusion, sans vous avoir encore remercié pour votre présence et en vous signalant le plaisir réel que ça me fait de voir que malgré tout, malgré les difficultés pour venir ici dues aux restrictions de déplacement, malgré le contexte syndical et politique parfois moroses, le plaisir que j'ai de voir que dans cette salle il y a bon nombre de camarades qui participent à leur premier congrès. Je les salue et les remercie particulièrement. C'est pour moi un élément d'espoir et un gage pour l'avenir.

J'en suis convaincu, il y a une place pour un syndicalisme de lutte, un syndicalisme de classe et de masse. Il y a une place pour une société qui verra l'émancipation des travailleurs. À nous de la gagner, à nous de la construire. Il n'y a pas de chemin tracé, il n'y a que du travail militant au quotidien.

Je termine en citant le poète Antonio Machado qui disait, dans un poème resté célèbre, (la traduction que je vous en fait n'est pas littérale), Machado disait :

Il n'y a pas de chemin, le chemin ce sont les traces qu'on a laissé. Il n'y a pas de chemin, le chemin se fait en marchant.

Je vous remercie de votre attention et je vous souhaite, je nous souhaite à tous et toutes un bon congrès.

Merci.

L'ÉCOLOGIE AU SERVICE DES CITOYENS

Pour un ministère à la hauteur des enjeux

(des effectifs et des moyens en plus !)



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2018-2021

SOUMIS AU VOTE

POUR = 92,78% ; CONTRE = 0% ; ABST. = 7,22%

Ce rapport d'activité du syndicat couvre la période d'octobre 2017 à juin 2021. Il est volontairement court, comme le sera la résolution d'orientation et d'actions revendicatives dont nous aurons à débattre au congrès. Un rapport développant les différents points que nous évoquerons ici sera fait à l'ouverture du congrès. Il a été validé par la commission exécutive réunie les 1^{er} et 2 juin 2021 en visioconférence.

L'activité du syndicat sera décrite dans le contexte politique et social de ces quatre dernières années. Nous choisissons une présentation thématique plutôt qu'un relevé chronologique de l'activité du syndicat national et de ses sections. Cette seconde option est retenue en annexe et complète le rapport d'activité.

Il ne s'agit pas ici de s'auto distribuer de bons ou de mauvais points mais d'avoir un regard lucide sur notre activité, sur nos capacités d'agir qui hélas ne grandissent pas en apparences, sur notre aptitude à porter ce syndicalisme de classe auquel nous adhérons et qui est la seule réponse possible aux coups portés par le capital au prolétariat. Il s'agit donc avant tout de faire le bilan de notre activité pendant quatre années pour en déduire les pistes d'amélioration et de recentrage que nous aurons à débattre au cours de notre congrès.

Contexte

Sans entrer dans les détails, et sans aller au fond des sujets puisque ceux-ci feront l'objet de débats du congrès, il n'est pas possible de détacher complètement l'activité de notre syndicat du contexte politique et social qui a marqué ces quatre dernières années.

En octobre 2017, six mois après l'élection de Macron à la présidence de la République, nous pressentions une continuité, voire une accélération des politiques libérales menées depuis plusieurs quinquennats. Les faits nous ont malheureusement donné raison. Les différents Gouvernements d'Emmanuel Macron n'ont eu de cesse, au prétexte toujours fallacieux de réduction des déficits publics et sous couvert de consultations « citoyennes » tronquées (Grand débat, Convention citoyenne pour le climat...), ou de comité ad hoc comme CAP 2022, de poursuivre l'entreprise de destruction de l'appareil d'Etat et des services publics. Ces fausses consultations démocratiques ont conduit à la



promulgation de plusieurs lois dont entre autres, loi travail, loi de transformation de la fonction publique, projet de loi de réforme des retraites, et aujourd'hui loi dite 4D.

Les réponses à ces agressions du Gouvernement ont été d'ampleur et de succès inégaux. Les mobilisations contre la loi travail ou la réforme du statut des cheminots étaient à la hauteur mais n'ont pas connu le succès attendu.

En revanche, les mobilisations contre la loi de transformation de la fonction publique n'ont pas rencontré l'adhésion que pourtant le sujet exigeait. Nous devons nous poser la question de nos stratégies d'action dans le secteur fonction publique car nous devons reconnaître que nous sommes très loin d'être à la hauteur des enjeux.

Le syndicat national comme ses sections ont relayé tous ces appels nationaux, mais sans grande conviction, reconnaissions-le. Sans noircir plus que nécessaire le tableau, reconnaissions que le mouvement social dans son ensemble et toute la CGT, du niveau confédéral jusqu'aux sections syndicales, n'ont pas été à la hauteur des enjeux et incapables de construire un rapport de force favorable. Cela conduit à une forme de résignation des salariés et à un épisode et une démotivation des militants qui n'ont pourtant pas ménagé leurs efforts. Les questions de stratégie et de convergence des luttes, du rôle de nos organisations et de nos pratiques syndicales doivent être posées avec la plus grande franchise.

Dans ce contexte d'attaques répétées contre les administrations de l'Etat par un Président et un Gouvernement asservis au capital, nos ministères n'ont pas été épargnés. Abandon de missions, diminution de moyens, perte d'effectifs (environ - 12% en quatre ans), restructurations permanentes... Dans le pôle ministériel, Préfectoralisation en marche des services déconcentrés, transferts annoncés vers les collectivités territoriales, création d'agences ou établissements publics, sont autant d'éléments qui font entrevoir un ministère de l'écologie simple outil de communication gouvernementale au service du capitalisme vert qu'il finance et sans ambition réelle de lutte contre le réchauffement climatique.

C'est dans ce contexte mortifère, sans vision d'avenir que s'organise le travail des agents du pôle ministériel écologie - cohésion des territoires - mer. Et c'est aussi dans ce contexte que doivent s'organiser les luttes et l'activité syndicale.

C'est dans ce contexte difficile à vivre au quotidien pour les salariés qu'est promulguée à l'été 2019 la loi de transformation de la fonction publique dont nous n'appréhendons pas encore toutes les conséquences. Celle-ci redéfinit en profondeur la place des organisations syndicales dans la fonction publique en les reléguant à un rôle de collaboration et d'accompagnement. Si cette situation peut convenir à certaines organisations, elle est à l'opposé de notre conception de l'intervention des salariés et de leurs organisations syndicales.

Cette loi qui éloigne les salariés de leurs organisations syndicales trouve un allié inattendu dans la pandémie de Covid-19 en cours depuis plus d'un an. Au-delà des questions sanitaires qu'il ne nous appartient pas de discuter dans ce rapport, ce sont les conséquences sur les nouveaux modes d'organisation du travail qui nous interpellent. Le

développement du télétravail et la distance physique que celui-ci impose entre les salariés et nos organisations nous obligent à repenser nos modes d'action. Même si un retour majoritaire des agents dans les locaux des services devrait intervenir dans les mois qui viennent, cette organisation du travail à distance semble devoir se pérenniser, pour un certain nombre d'agents et pour une certaine quotité du temps de travail.

Cette organisation du travail a aussi concerné notre activité syndicale. Sans tomber dans le piège d'un syndicalisme à distance qui n'aurait pas de sens, nous devrons savoir utiliser les nouveaux outils que nous avons utilisé depuis plus d'un an de manière contrainte mais qui, dans certaines situations et à certaines conditions peuvent s'avérer utiles.

Activité du syndicat

Dans ce contexte compliqué pour l'ensemble du mouvement social, le syndicat et ses sections ont maintenu leur activité, ce qui nous permet aujourd'hui, sans nier nos faiblesses, d'envisager l'avenir de manière somme toute positive.

Le syndicat a renforcé son travail au sein de l'UFSE. Deux camarades ont été élus à la commission exécutive de l'UFSE et une camarade à la CFC au congrès d'octobre 2017 et ont participé régulièrement et activement à ses réunions. Cette délégation a été systématiquement complétée par d'autres militants du syndicats dans les Conseils Nationaux de l'UFSE. Plusieurs camarades ont participé au travail des Branches d'activité revendicative de l'UFSE, notamment dans les domaines de l'action sociale, des DDI et DRI ou de la défense des droits et libertés. Deux camarades sont par ailleurs élus ou mandatés au Comité Technique Central des DDI et au CHSCT de ces mêmes DDI. Cette implication dans l'UFSE permet au SNPTAS d'être aujourd'hui reconnu et écouté dans l'UFSE.

Le syndicat a dans le même temps renforcé son implication dans le travail de la fédération nationale de l'équipement et de l'environnement. Onze camarades ont été élus à la CE et CFC de la fédération au congrès de Bussang en octobre 2019. La participation importante des sections du SNPTAS à ce congrès tout comme la cohérence de leurs interventions est un élément positif à noter. Cette implication dans le travail fédéral se concrétise aussi au niveau du comité technique ministériel où deux camarades du SNPTAS sont élus titulaires ou au CHSCTM où un camarade est systématiquement présent. Nous complétons cette implication dans le travail fédéral avec le mandatement de deux camarades à la CMFP et quatre camarades impliqués dans le CCAS. Enfin la participation du syndicat à la vie fédérale se concrétise par la responsabilité de secrétaire général adjoint de la fédération pour un camarade et par la charge de la communication fédérale pour une autre.

Le syndicat s'est par ailleurs impliqué dans le travail confédéral au cours des deux dernières années en participant au collectif confédéral « environnement », au CNTE et au CCN.

La commission exécutive et le secrétariat ont fonctionné et se sont régulièrement réunis suivant le rythme prévu par nos statuts comme décrit dans l'annexe à ce rapport. Cependant, nous n'avons pas complètement réussi à impliquer comme nous l'aurions voulu l'ensemble des camarades de la CE et du secrétariat. C'est un point que nous aurons à débattre et pour lequel nous devrons trouver des solutions. De même, nous sommes en difficulté pour mettre en place une animation régionale pourtant attendue par nos structures de base. C'est un autre point à travailler.

La commission exécutive a procédé en cours de mandat à plusieurs cooptations pour pallier aux départs en retraite et pour renforcer le travail du syndicat. Ces cooptations qui doivent se formaliser dans la future direction ont été d'un apport certain pour le travail de la CE. Nous devrons par ailleurs travailler à un renouvellement et à un rajeunissement de la commission exécutive.

Les relations et le travail de la direction nationale avec les sections syndicales dans les services sont satisfaisantes, notamment dans l'appui qu'a pu leur apporter la trésorerie nationale. Cependant, les réunions régionales organisées en avril 2021 ont montré une attente des sections en termes d'analyses politiques, de production de matériel syndical et de supports pour l'organisation des HMI ou AG des personnels. C'est un point sur lequel nous devons incontestablement progresser.

La communication interne et externe du syndicat est aussi satisfaisante, les consultations régulières du site internet du syndicat en attestent. Ce site est aujourd'hui en refondation pour correspondre mieux aux attentes des militants. L'information d'actualité reste assurée en collaboration avec la fédération nationale de l'équipement et de l'environnement et l'UFSE.

Dans le domaine de la communication, le syndicat a développé la production de documents d'analyse et s'est doté de la capacité d'édition. « Les Éditions du SNPTAS » ont aujourd'hui un numéro ISBN d'éditeur, chaque publication ayant un numéro ISBN propre et est déposée à la Bibliothèque Nationale.

Le dernier point de ce rapport d'activité concernera la formation syndicale. Le syndicat a poursuivi le travail engagé dans ce domaine par des formations généralistes ou spécifiques à l'attention de ses militants ou des élus en CAP et CCP suite aux élections professionnelles de décembre 2018.

Plusieurs sessions de formation ont été organisées en région ou à Montreuil. Les conditions de travail de la dernière année nous ont conduit à expérimenter les formations en visioconférence. Celles-ci ont été bien perçues par les militants et ont permis de réunir un nombre important de camarades. Cette option est une piste à creuser tout en maintenant des formations en « présentiel » qui restent indispensables.

Ce besoin de formation est régulièrement exprimé par les camarades. La réponse que nous y apporterons sera un élément essentiel pour l'avenir de notre organisation.

Ce rapport sur l'activité du syndicat national et de ses sections est soumis au vote du congrès. C'est aussi un point de départ et un support pour les débats de notre congrès et pour construire notre résolution d'orientation et d'actions revendicatives.



Annexe

Productions du SNPTAS

- Résolution adoptée au 19ème congrès SNPTAS CGT
- Appel de la CE du SNPTAS 16 novembre 2017
- Guide CGT entretien professionnel (Décembre 2020)
- Courrier à la SG : absence des taux de promotion de DCG 2 0 DCG 1 à la CAP des dessinateurs du 28 novembre 2017
- Pétition en ligne des dessinatrices et dessinateurs en colère 25 01 2018
- Pétition rifseep : absence de complément indemnitaire annuel (CIA) exceptionnel pour les catégorie C du ministère affectés à VNF 15 02 2018
- Circulaire SNPTAS "spéciale élections N° 1" du 5 mars 2018.
- Affiches du SNPTAS 22 Mai 2018
- Lettre au président de la république AP 2022 :12 06 2018
- Document d'analyse du SNPTAS : Ré-action publique 2022
- Communiqué de presse AP 2022
- Circulaire SNPTAS CGT n° 21 : Avantage spécifique d'ancienneté et droit à mutation prioritaire 27 06 2018 ZUS/QPV - Avantage spécifique d'ancienneté (tract qpv, courriers MTES-MI)
- Communiqué SNPTAS CGT 4 09 2018 nomination de De Rugy au Ministère
- Tract du SNPTAS CGT relatif aux deux circulaires du Premier ministre en date du 24 juillet 2018
- Circulaire d'informations N°2 du 3 octobre 2018 (élections)
- Circulaire d'informations N°3 du 10 octobre 2018 (élections)
- Circulaire d'informations N°4 du 15 octobre 2018 (élections)
- Circulaire d'informations N°5 du 18 octobre 2018 (élections)
- Circulaire d'informations N° 6 du 30 octobre 2018 (élections)
- Circulaire d'informations N° 7 du 12 novembre 2018 (élections)
- Circulaire d'informations N° 8 du 28 novembre 2018 (élections)
- Concertation sur l'indemnitaire : lettre ouverte du SNPTAS CGT au DRH 22 11 2018
- SNPTAS CGT Info N° 9 - 4 décembre 2018
- SNPTAS CGT Info N° 10 - 5 décembre 2018
- Annuaire à l'usage des secrétaires de section, des élu-e-s et mandaté-e-s 1er 02 2019
- Déclaration du SNPTAS Future Collectivité européenne d'Alsace 24 04 2019
- Courrier du SNPTAS CGT adressé au Ministre du MTES Sauvons nos sites classés et nos espaces protégés 15 05 2019
- Lettre ouverte aux directeurs-trices Changer les directions pour changer de direction 29 04 2019
- Communiqué du SNPTAS Budget du Ministère au PLF 2019 anatomie d'un mensonge 16 09 2019
- communiqué du SNPTAS CGT en date du 24 octobre 2019.soutien cheminots
- "La « Transformation » de la Fonction Publique ... c'est aussi l'abandon de la « Transition » écologique !" 4 pages 25 10 2019
- Tract Snptas Accident de Lubrizol : le produit de la déréglementation environnementale et de l'affaiblissement du Ministère de l'Écologie 28 10 2019
- Tract du SNPTAS CGT : "5 bonnes raisons d'être tous en grève et dans les manifestations à partir du

5 décembre" 25 11 2019

- Tract du SNTAS CGT sur la grève (A4, impression A3 pour affichage) 26 11 2019
- Le journal des luttes 7 éditions (décembre 2019 janvier et février 2020)
- Mise en place d'un blog et d'un forum Mars 2020
- Tract 4 page Alerte !!! Le gouvernement démantèle le ministère de l'écologie 4 mars 2020
- Tract France services nouveau service public ou placebo de service public ? 17 02 2020
- Tract Non les syndicats ne sont pas des corps intermédiaire 4 mars 2020
- Tract les choix coupables pages 26 mars 2020
- Lois « urgence sanitaire » lois de classe 7 04 2020
- tract convention citoyenne pour le climat 1er juillet 2020
- Communiqué du SNPTAS relatif au remaniement ministériel adressé aux personnels le 09 juillet 2020
- Plaquette SNPTAS action sociale 10 09 2020
- Projet de loi asap une nouvelle loi qui sert le capital et porte atteinte à l'environnement et à la démocratie circulaire snptas 14 octobre 2020
- Tract SNPTAS Stop au démantèlement du Ministère de l'écologie dans les territoires 16 11 2020
- Courrier du SNPTAS du 26 janvier 2021 aux membres de la convention climat



Élections CTM et CAP/CCP : comparaison 2014-2018

SCRUTIN	2014		2018	
	%	sièges	%	sièges
CTM*	23,49	4/15	24,47	5/15
CAP AAAE	34,66	4/9	34,45	3/8
CAP ATAE	40,36	3/8	38,92	2/5
CAP DESS.	45,03	3/6	47,01	2/4
CAP SACDD	20,02	2/9	22,36	2/8
CAP TSDD	24,94	2/9	26,53	3/9
CAP AAE	12,14	1/8	12,99	1/8
CAP ITPE	8,35	0/6	11,67	1/8
CCP BERKANI	68,75	2/2	100	2/2
CCP art 4 et 6**				

* En 2014, liste commune CGT/FSU. Le pourcentage et le nombre de sièges affichés concernent la CGT seule et prennent en compte la clé de répartition CGT 82% - FSU 18%.

** Suite à une modification importante de la cartographie des CCP en 2018, la comparaison avec 2014 est impossible. En 2018 nous avons présenté une liste commune avec la FSU pour la CCP art. 4 et 6. La liste CGT/FSU a obtenu 2 sièges sur 6.

RAPPORT DE POLITIQUE FINANCIÈRE



Laurence Réthoré
Secrétaire à la politique financière du
SNPTAS CGT

Mes chers camarades

Même si on se connaît tous, c'est toujours un moment un peu impressionnant, d'autant plus que le rapport financier et la présentation qui en est faite n'est pas le moment le plus enthousiasmant du congrès. En plus du document de congrès qui vous a été envoyé avec tous les autres documents, il vous a été distribué sur table la réalisation des budgets 2017, 2018, 2019 et 2020 ; le tableau de suivi des rentrées des timbres et FNI arrêté au 31 août 2021 ainsi que le tableau de l'état des lieux des

structures qui lui, a très peu changé depuis l'écriture du document de congrès.

Nous commencerons par l'état des lieux de nos structures et du nombre de nos syndiqués. Le nombre de syndiqués est relativement stable depuis notre dernier congrès sur les années 17, 18 et 19, ce qui est plutôt satisfaisant : stabilité autour de 1500. Toutefois, et ce n'est pas étonnant, on constate une baisse importante en 2020. Nous y reviendrons tout au long de cette présentation. Cette chute peut s'expliquer pour une bonne partie par la crise sanitaire et les différentes périodes de confinement, mais je pense qu'elle est surtout le reflet de nos difficultés à militer et à être sur le terrain en cette période. Il faudra voir si ce n'est qu'une baisse ponctuelle et si la tendance se vérifie ou non en 2021, et même si nous sommes presque en fin d'année 2021, trop de sections n'ont encore rien transmis au syndicat national pour établir un pronostic de notre nombre de syndiqués en 2021. Je reviendrai plus loin sur les décalages de versements. N'oublions pas également que 2022 est une année d'élections professionnelles. Je ne parle pas des élections politiques qui auront lieu également en 2022 et qui risquent d'avoir une influence sur notre taux de syndicalisation. Il nous faut d'ores et déjà dans l'optique des élections professionnelles de 2022 lancer des campagnes de syndicalisation fortes et enthousiastes.

Le taux moyen de cotisation, s'il évolue lentement, trop lentement à mon goût, trop de sections n'appliquent toujours pas le taux d'appel à cotisations préconisé c'est-à-dire 1 % sur la totalité de la rémunération, primes comprises. Pour information, nos cotisations moyennes sont comprises entre 8,50 € et 22,50 €. Même si il y a des explications possibles selon la section, on peut avoir une section avec une majorité de

retraités ou de catégories C, un tel écart n'est pas compréhensible. Aujourd'hui je le redis l'enjeu est vraiment d'inclure toute la rémunération, et d'être au 1 % qui est le taux d'appel préconisé. Et aussi, la réactualisation chaque année de la cotisation en fonction des changements d'échelon par exemple, doit être appliquée. C'est une question d'équité entre nous tout simplement. Le nombre des structures locales diminue légèrement. Nous connaissons tous les difficultés que l'on peut rencontrer quand on doit faire fonctionner une section qui compte une poignée d'adhérents, et quand le ou la secrétaire quitte ses fonctions pour un départ à la retraite, mutation, etc. Ou par fatigue aussi de temps en temps, certaines sections mettent la clé sous la porte. Nous avons heureusement des camarades qui créent des structures à quelques-uns, j'en vois une ici dans la salle devant moi, et je la remercie chaleureusement d'être présente alors que la section vient juste d'être créée. C'est important de souligner que l'on a des militants jeunes qui redémarrent et qui créent des choses.

Six sections comptent plus de 30 adhérents, un peu plus d'une trentaine moins de dix. Cela n'a pas vraiment changé depuis notre dernier congrès, la moyenne de nos sections est entre 15 et 20 adhérents. D'autant que malgré la baisse drastique des effectifs que l'on voit dans tous les services, certaines sections continuent à progresser en nombre d'adhérents et nous constatons que ce sont toujours des sections qui sont sur plusieurs services, DREAL DDT, DREAL DIR, DREAL DDT DIR.

Le bilan financier du syndicat : je laisserai la parole à la commission financière et de contrôle qui fera son rapport précis sur nos finances, et ses propres commentaires sur la santé financière du SNPTAS. J'en profite pour les remercier tous, et en particulier sa présidente, qui ont toujours été présents, et qui ont toujours été très pertinents dans leurs remarques. En 2020 la CFC n'a pas pu se réunir physiquement, mais les documents comptables ont été contrôlés en distanciel, ce qui était obligatoire pour l'approbation et la publication des comptes en 2020. La santé financière du SNPTAS, grâce à une gestion très rigoureuse, est bonne, vous le constaterez sur la réalisation des budgets.

On me surnomme souvent Madame « non », Madame « c'est trop cher », mais je dirais que vous m'avez élue pour cela. Tout cela pour dire que nous vivons sur et par les rentrées de cotisations. C'est une garantie de notre

autonomie et de notre indépendance. Cette situation saine de notre trésorerie nous permet d'envisager l'avenir sereinement au niveau de l'activité nationale, ainsi que de l'activité régionale que nous devons développer. Nous en reparlerons au cours de ce congrès puisqu'il y aura des débats sur l'activité syndicale, le syndicalisme dont nous avons besoin, je ne développerai pas plus ici.

La rentrée des cotisations est pour partie, et j'insiste sur le « pour partie », régulière grâce au prélèvement automatique de cotisation, et le versement simultané du syndicat national vers les sections. Le prélèvement automatique de cotisation est utilisé par tout ou partie des syndiqués, par une petite soixantaine de sections, représentant environ 800 adhérents, un peu plus de 50 % de nos syndiqués donc. Cela nous permet à nous, syndicat national, d'avoir une trésorerie en temps réel, mais aussi aux sections qui ont également une trésorerie en temps réel. En revanche, trop de sections qui n'ont pas ou peu de syndiqués utilisant le prélèvement automatique de cotisation, effectuent des versements très tardivement, avec parfois un ou deux ans de retard, ce qui pose de gros problèmes, j'y reviendrai très vite en parlant de Cogétise.

Le SNPTAS règle Cogétise pour toutes les sections moins une qui effectue directement ses versements. Ces versements sont faits très régulièrement, quatre à six fois par an. Ces versements réguliers nous permet d'être à jour vis-à-vis des organisations professionnelles mais aussi interprofessionnelles. Les unions locales ou départementales, en ont grand besoin. Cependant il nous reste le problème des sections qui font remonter leurs cotisations avec beaucoup de retard, ce qui pénalise toute la CGT. Parce que Cogétise clôture les cotisations de plus en plus tôt, au tout début de l'année N+2 maintenant, ce qui rend certains versements impossibles. Ces situations pénalisent le syndiqué en premier lieu qui de fait n'est pas syndiqué, alors qu'il a payé sa cotisation. Mais également toutes les structures de la CGT. Pour être dans des délais raisonnables, et sans vous mettre le couteau sous la gorge, les versements de l'année N devraient être réglés en totalité au premier trimestre de l'année N+1 et à minima faire deux versements par an, un au début du deuxième semestre, et l'autre au début de l'année N+1.

J'espère avoir été disponible vis-à-vis des

trésoriers des sections, et si je suis parfois un peu longue à répondre n'hésitez pas à me relancer, vous avez tous mon numéro de téléphone pour m'appeler et me dire que j'abuse. Depuis deux ans maintenant nous avons décidé de transmettre les relevés de prélèvements automatiques de cotisations deux fois par an. Début juillet et début janvier, vous pouvez ainsi suivre correctement vos trésoreries.

Lors du prochain mandat si vous me reconduisez dans mes fonctions, j'essayerai d'être un peu plus présente et de venir vous voir physiquement de temps en temps.

Les décisions qu'il nous reste à prendre aujourd'hui sont en grande partie indiquées dans le rapport financier : les lancements de campagnes d'adhésions, continuer d'être en soutien et en aide des trésorier et des sections, continuer les versements réguliers à Cogétise, à minima trois fois par an. Continuer de privilégier les prélèvements automatiques de cotisations, ce qui est plus souple pour vous et qui entraîne des rentrées régulières pour le syndicat national et les sections. Ce sont aussi les moyens pour continuer à financer des luttes, des

moyens juridiques, la communication, et notre organisation qui devra évoluer.

Ces décisions sont importantes, la trésorerie du syndicat national comme celle des sections, est la garantie de notre indépendance. Nous devons nous développer, développer nos luttes, conquérir de nouveaux droits. Pas seulement nous limiter à sauver des acquis, pour cela nous avons besoin de finances.

Au dernier congrès vous m'avez reconduit dans mes responsabilités de trésorière, je tiens à remercier tous les trésoriers et secrétaires de sections pour les très bonnes relations que nous avons. Merci également à la commission financière et de contrôle, à Ivan, à Nadine qui vient de prendre sa retraite, à Yolande pour me supporter très souvent à la permanence, je n'ai pas toujours très bon caractère je le reconnais.

J'en ai fini, je vous laisse la parole, en espérant ne pas vous avoir trop endormi.



Nathalie Repillet
Présidente de la CFC

Bonjour à tous, je vous présente le rapport de la CFC d'octobre 2017 à septembre 2021.

Au cours du mandat écoulé la commission financière et de contrôle s'est réunie cinq fois entre novembre 2017 et janvier 2020. Au cours de ces réunions, elle a examiné les pièces comptables, vérifié leur concordance avec les relevés bancaires et effectué chaque fois que possible le suivi des sections.

Toutes les demandes de renseignements complémentaires exprimées par la commission financière et de contrôle ont toujours obtenu réponse satisfaisante et les remarques ont également été suivies d'effets.



Tout comme lors du précédent mandat la commission financière et de contrôle regrette de ne pas avoir pu effectuer un suivi des sections plus approfondi. Toutefois, ce travail a été réinitié avec notamment une prise de contact avec les trésoriers des sections paraissant en difficulté. La commission financière et de contrôle rappelle qu'elle est disponible pour aider et/ou conseiller les sections qui en auraient besoin.

La crise sanitaire étant passée par là il ne nous a pas été possible de nous réunir. Néanmoins, la CFC a bien évidemment continué à fonctionner. La vérification des comptes, notamment au travers des documents comptables, tels que les relevés de compte, la balance et le budget, a été effectuée de manière tout aussi rigoureuse. Seules certaines pièces justificatives n'ont pu être contrôlées, mais quand on sait que la part la plus importante de celles-ci consiste dans les frais de déplacement, chacun comprendra aisément que le volume a été drastiquement réduit.

S'agissant du nombre d'adhérents et comme vous l'entendrez ou l'avez entendu, on constate une stabilité sur les années 2017, 2018, 2019, et une légère baisse en 2020. L'une des explications de celle-ci peut notamment venir du fait que trop de sections encore règlent leurs cotisations avec un

décalage pouvant aller jusqu'à deux ans.

Ce n'est pas normal et cela ne permet pas un suivi au plus juste. La CFC rappelle que les cotisations alimentent plusieurs niveaux de structures et que le retard dans le versement les impacte toutes. Elle préconise donc d'avoir recours autant que possible et de manière préférentielle au prélèvement automatique des cotisations.

Ce qui apparaît donc comme une baisse du nombre d'adhérents pourrait se traduire avec une année de décalage par une nouvelle stabilité, et au regard de la baisse drastique des effectifs au sein de nos ministères, nous n'avons pas à rougir de cette stabilité. Depuis 2011 le nombre de nos adhérents a baissé bien moins que les effectifs du ministère (proportionnellement parlant), même si bien évidemment nous préfèrions une augmentation du nombre de nos syndiqués.

Pour conclure le CFC tient à remercier tout particulièrement Laurence Réthoré pour le travail accompli et sa disponibilité.

Je dois aussi vous donner lecture du compte rendu de la commission financière et de contrôle qui s'est réunie par voie électronique le 16 mars 2021 sur le solde des comptes 2020.

La CFC a examiné les documents comptables de 2020 remis par la trésorière : balance, budget et relevé des comptes 040 et 060.

Elle constate solde positif du budget de 13534,02€

Le solde des comptes à l'issue de l'exercice 2020 est le suivant :

La banque étant toujours le Crédit Mutuel, sur le compte 040 : 51 952,54€

le compte 060 : 294 632,06€

Soit un total de 346 584,60€

La commission financière et de contrôle constate la réalisation du budget et l'arrêt de comptes au 31 décembre 2020, et en conséquence elle propose au congrès de voter le quitus à la trésorière pour l'ensemble du mandat écoulé.



RAPPORT FINANCIER 2018-2021

SOUMIS AU VOTE

POUR = 99,83% ; CONTRE = 0% ; ABST. = 0,17%

Préambule :

Les chiffres présentés dans ce rapport ont été arrêtés au 30 avril 2021.

Une situation, à la date du 30 août sera distribuée aux congressistes lors de la présentation de ce rapport.

Dans cette époque de mise à mal du service public et d'attaques incessantes contre les travailleurs, nous devons maintenir un syndicat de lutte déterminé et indépendant. Pour ce faire, nous avons besoin de syndiqués et de militants engagés.

En plus, nous le savons, une trésorerie saine avec des disponibilités importantes sont indispensables pour notre indépendance. Elles sont garantes de notre capacité à définir nos priorités et à mener des actions.

Ne l'oublions jamais, ce sont les syndiqués qui en versant régulièrement leurs cotisations financent l'activité des sections et du syndicat national et garantissent cette indépendance.

Ces cotisations donnent, également, des droits aux syndiqués ; droits à l'information et à la formation, mais surtout droit de participer à la vie syndicale locale et nationale et droits de regard et de choix sur l'orientation et sur l'activité du syndicat.

Ce rapport financier est le reflet des quatre derniers exercices comptables (2017 - 2018 - 2019 - 2020), seuls le bilan et le compte de résultat de 2020 sont présentés pour ne pas alourdir cette présentation. Ceux des années antérieures étant publiés sur le site du SNPTAS.

Politique financière

Finances du SNPTAS et obligations comptables

Depuis 2010, le SNPTAS respecte les nouvelles obligations comptables, c'est à dire la publication chaque année du bilan, du compte de résultat ainsi que des annexes des comptes. Cette publication est faite après que les comptes aient été arrêtés par le secrétariat et approuvés par la CE.

La CFC se réunit 2 à 3 fois dans l'année, dont une avant la clôture des comptes, pour vérifier toutes les pièces comptables et assurer un suivi des rentrées de cotisations. La crise sanitaire de 2020, a empêché la CFC de se réunir physiquement. Toutefois la CFC a pu vérifier, en distanciel, les comptes avant la clôture.

Cette activité doit se maintenir durant le prochain mandat, c'est une collaboration importante pour la politique financière.

Le compte de résultat pour l'année 2020 présenté ci-dessous fait apparaître un excédent de 13 534,02 €. Cet excédent s'explique par la situation sanitaire de l'année 2020 et les diverses périodes de confinement, qui ont considérablement réduit l'activité en présentiel, notamment les réunions de secrétariat et de CE. Il est affecté aux fonds propres avec droit de reprise, comme l'exigent les obligations comptables.

BILAN SIMPLIFIÉ du SNPTAS CGT pour l'année 2020

Actif	Bilan simplifié avant répartition				Passif	Année N	Année N-1
	Brut	Amortissement et dépréciation	net	net			
Actif immobilisé(1)	0,00	0,00	0,00	0,00	Fonds syndicaux	175 991,50	116 831,99
Actif incorporel	0,00	0,00	0,00	0,00	Réserves	157 059,08	157 059,08
Actif corporel	0,00	0,00	0,00	0,00	Report à nouveau	13 534,02	59 159,51
Actif financier	0,00	0,00	0,00	0,00	Résultat		
					Total (1)	346 584,60	333 050,58
Actif circulant(2)	0,00	0,00	0,00	0,00	Provisions (2)	0,00	0,00
Stock et fourniture	0,00	0,00	0,00	0,00			
Créances	0,00	0,00	0,00	0,00	Fonds dédiés (3)	0,00	0,00
					Dettes financières	0,00	0,00
					Dettes diverses	0,00	0,00
Disponibilités(3)	346 584,60	0,00	346 584,60	333 050,58	Total (4)	0,00	0,00
					Comptes de régularisation(4)	0,00	0,00
					Comptes de régularisation(5)	0,00	0,00
Total(1+2+3+4)	346 584,60	0,00	346 584,60	333 050,58	Total(1+2+3+4+5)	346 584,60	333 050,58

COMPTE de RESULTAT SIMPLIFIÉ du SNPTAS CGT pour l'année 2020

Charges	Compte de résultat simplifié			Année N	Année N-1
	Année N	Année N-1	Produits		
Charges d'exploitation(1)	140 214,49	155 577,14	Produits d'exploitation(1)	152 533,99	208 267,56
Achats	6 862,96	8 651,90	Cotisations		
Autres charges externes	480,00	2 878,44	Subventions	150 925,57	204 330,16
Autres services extérieurs	33 703,82	92 842,01	Autres produits		
Impôts et taxes			Transfert de charges	1 608,42	3 937,40
Charges de personnel			reprise des amortissements et provisions		
Autres charges	99 167,71	51 204,79			
Dotations aux amortissements et provisions					
Charges financières(2)	111,70	134,85	Produits financiers(2)	644,23	1 059,77
Charges exceptionnelles(3)	0,00	0,00	Produits exceptionnels(3)	681,99	5 544,17
Engagements à réaliser sur contribution de financement(4)	0,00	0,00	Contribution de financement- Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs(4)	0,00	0,00
Total(1+2+3+4)	140 326,19	155 711,99	Total(1+2+3+4)	153 860,21	214 871,50
Solde créditeur: Excédent	13 534,02	59 159,51	Solde débiteur:Déficit		

À la clôture de l'exercice 2020, le total des fonds syndicaux propres se monte à 175 991,50€ et les réserves à 157 059,08€ (réparties en réserves congrès : 35 454,48€, réserves élections : 4 023,03€, réserves pour locaux : 99 091,86€ et réserves pour événements exceptionnels : 18 489,71€)

Pour rappel : Les nouvelles règles comptables s'appliquent pour toutes les structures syndicales depuis 2012, chaque section a l'obligation de déposer des statuts et de tenir une comptabilité simplifiée (livre de compte avec recettes et dépenses, en chronologie). Dans le cas contraire, leur trésorerie devrait être intégrée à celle du SNPTAS, ce qui nous obligera à avoir recours à un commissaire aux comptes. Nous pouvons facilement faire l'économie de cette dépense inutile, en respectant les règles simples énoncées ci-dessus.

Le suivi budgétaire

Le SNPTAS travaille à partir d'un budget établi chaque année, voté et suivi par la CE.

Le budget est présenté à l'équilibre, parfois en anticipant une reprise sur les réserves.

En 2020, nous avons réalisé avec un excédent de 13 534,02€ par rapport au budget prévisionnel.

Concernant ce budget, il convient de constater d'une part une baisse des recettes et d'autre part des dépenses inférieures de 30 % au prévisionnel. Cette part des dépenses s'explique par le report du congrès ainsi que par un nombre moindre de réunions de CE et secrétariats.

Cet état de fait dont nous nous serions vraiment passés, nous a toutefois permis de ne pas effectuer de reprise sur exercice antérieur.

Nous sommes à jour de nos versements à COGETISE.

Réalisation Budget 2020				
	Prévisions 2020	Réalisé au 27/10/20	Réalisé au 31/12/20	%
RECETTES				
Coopérations diverses, UFSE	800,00	271,00	271,00	33,88
Produits congrès	7 000,00			0,00
Remboursements divers	2 000,00	1 112,00	1 337,42	66,87
Défense juridique(remboursement)				
Sous total	9 800,00	1 383,00	1 608,42	16,41
Cotisations année en cours	130 000,00	112 476,71	133 088,81	102,38
Cotisations années antérieures	30 000,00	11 022,21	17 836,76	59,46
Sous total	160 000,00	123 498,92	150 925,57	94,33
Intérêts banque	1 000,00		644,23	64,42
Souscriptions, dons	1 000,00		681,99	68,20
Reprise sur exercices antérieurs	28 150,00			0,00
TOTAL RECETTES	199 950,00	124 881,92	153 860,21	76,95
DEPENSES				
Circulaire + Publication	1 500,00	453,76	453,76	30,25
Achat petits équipements	1 000,00			0,00
Dépenses générales	1 500,00	5 865,25	6 409,20	427,28
Sous total	4 000,00	6 319,01	6 862,96	171,57
Abonnement	300,00	280,00	280,00	93,33
Vie Nouvelle	2 000,00			0,00
Sous total	2 300,00	280,00	280,00	12,17
Pôle juridique	1 000,00			0,00
Congrès SNPTAS(publications)	1 500,00			0,00
Elections(publications)				
Sous total	1 500,00	0,00	0,00	0,00
Secrétariat	13 000,00	5 968,40	6 168,76	47,45
CE	30 000,00	8 004,87	8 004,87	26,68
Déplacements courants	20 000,00	15 678,06	18 633,84	93,17
Déplacements groupes de travail	4 000,00			0,00
Aide activité Régionale	2 000,00			111,10
Conférence nationale				5,56
Carte d'abonnement transport	1 800,00	25,00	25,00	1,39
Frais congrès instances statutaires	200,00			0,00
Congrès SNPTAS(déplacements)	31 500,00			0,00
Elections(déplacements)				
Formation		551,83	551,83	#DIV/0 !
Sous total	102 500,00	30 228,16	33 703,82	32,88
Timbrage	250,00			0,00
Frais bancaires	200,00	105,70	111,70	55,85
Adhésions diverses	200,00	200,00	200,00	100,00
Reversement COGETISE année en cours	71 500,00			85,80
Reversement COGETISE années antérieures	16 500,00	33 015,00	37 820,37	229,21
Sous total	88 000,00	33 015,00	99 167,71	112,69
TOTAL DEPENSES	199 950,00	70 147,87	140 326,19	70,18

Depuis notre dernier congrès, la baisse continue des effectifs due aux politiques gouvernementales a un impact sur notre structure. L'érosion de notre nombre d'adhérents, déjà constatée au 19^{ème} congrès perdure, toutefois dans une moindre mesure.

Années	structures ayant versé des cotisations	nombre de syndiqués	taux moyen de la cotisation
2017	84	1524	13,12
2018	84	1505	13,14
2019	80	1508	13,44
2020	76	1357	13,66

Pour l'année 2020, la baisse importante du nombre de syndiqués, ne correspond pas uniquement à une baisse réelle, elle illustre le fait que quelques sections n'ont pas encore réglé tout ou partie de leur FNI 2020. C'est une pratique qui est dommageable à tous.

En ce qui concerne le taux moyen de la cotisation, même s'il évolue lentement, de trop nombreuses sections n'appliquent toujours pas l'appel à cotisation préconisé. Celle-ci doit se calculer sur la totalité de la rémunération, primes comprises.

Pour rappel, les règles confédérales imposent une cotisation à 1 % de la rémunération nette.

NB : le taux d'appel préconisé par le SN 0,786 % du brut correspond pratiquement au 1 % net (explication : valeur du point d'indice : 4,6860 - cotisation à 0,786 % du brut = 0,036 € - cotisation à 1 % du net = 0,038 €).

Aujourd'hui, l'enjeu est d'inclure le montant des primes pour le calcul de la cotisation et la réactualisation annuelle de celle-ci.

Il convient de rappeler que le taux de cotisation a un impact sur toutes les organisations de la CGT par les versements à COGETISE.

Nombre et taille des sections.

Le nombre de structures diminue également, ce qui est inquiétant.

Six sections comptent plus de 50 adhérents, une trentaine en compte moins de 10. Nos sections sont donc de taille assez moyenne (entre 15 et 20 adhérents). À noter que malgré l'absence de recrutement dans les services, certaines sections progressent en nombre d'adhérents, ce sont le plus souvent les sections regroupant plusieurs services (DREAL et DDT ou DREAL, DDT et DIR par exemple).

Suivi et aide aux sections

Le SNPTAS a toujours la volonté de développer les PAC (prélèvement automatique de cotisation) ce qui permet une trésorerie rigoureuse et en « temps réel ». En effet, certaines sections ont trop de retard dans le versement au SN (parfois plus de 18 mois) ceci n'est pas acceptable. Les versements doivent être faits en plusieurs fois et le dernier versement réalisé au plus tard au cours du 1^{er} trimestre de l'année N+1, il en va de notre équilibre financier et de notre indépendance.

En 2020, 56 sections utilisent, pour tout ou partie de leurs syndiqués, le Prélèvement Automatique des Cotisations mis en place par le syndicat et cela représente environ 800 FNI, avec des rentrées régulières

de cotisations. Pour favoriser le PAC et aider les sections à avoir une meilleure visibilité, le secrétariat du SN envoie désormais, les relevés de PAC deux fois par an (en juin et en décembre).

La trésorière nationale est à la disposition de toutes les sections pour toute aide ou conseil nécessaire.

Réalisation des décisions du 19^{ème} congrès

Les décisions au titre de la politique financière adoptées lors de notre 19^{ème} congrès ont été mises en œuvre et doivent encore se poursuivre notamment en ce qui concerne :

- la formation des trésoriers et l'aide aux sections.
- la syndicalisation, prioritairement en PAC.

Conclusion

Durant le mandat à venir, la politique financière rigoureuse du SNPTAS, qui permet notre indépendance et nous donne les moyens d'engager des luttes victorieuses doit être renforcée.

Nous devons donc :

- promouvoir la mise en place des prélèvements automatiques de cotisations,
- renforcer notre aide et notre soutien aux sections,
- effectuer les versements à COGETISE très régulièrement (a minima 3 fois par an), afin que toutes les structures relevant de notre périmètre qu'elles soient professionnelles ou inter-professionnelles disposent de rentrées financières régulières, car sans argent, pas de lutte !



**RÉSOLUTION D'ORIENTATION
ET D'ACTIVITÉ REVENDICATIVE**

POUR = 85,39% ; CONTRE = 2,72% ; ABST. = 11,89%





CONTEXTE GÉNÉRAL

Le capitalisme sème la misère

Depuis plusieurs siècles, le capitalisme est la forme d'organisation sociale dominante dans le monde. Il se pare régulièrement de nouveaux oripeaux alors que son objet reste le même : toujours plus de profit en exploitant les humains et la nature. Cet unique objectif lui confère une capacité d'adaptation phénoménale. Ainsi, au gré des périodes d'extension, de contestation, de crise, il oscille entre un interventionnisme étatique assumé dans l'économie et un libéralisme financier des plus débridés. Toutefois, le fond de cette idéologie économique demeure l'exploitation de l'homme par l'homme pour extraire la plus-value du travail au profit d'une infime minorité.

En 1906, au neuvième congrès d'Amiens, la CGT affirme son ambition de changer de société en renversant le capitalisme tout en luttant contre l'exploitation au quotidien.

Après la seconde guerre mondiale, l'interventionnisme économique de l'État s'est affirmé sous la pression des salariés avec des politiques plus redistributives. Toutefois, à partir des années 70, une politique économique néolibérale visant à accroître l'accaparement des richesses par une infime minorité s'est imposée à l'échelle mondiale. Ainsi, les politiques sociales (protection sociale, lois sur le travail...) ont été de plus en plus ouvertement démantelées par des États complices des

patrons. Pendant que la condition des salariés se dégrade, des banquiers et des grands patrons s'assurent des revenus exponentiels.

Depuis la fin des années 80 et le début des années 90, avec la chute du mur de Berlin et la fin de l'Union soviétique, le modèle capitaliste est apparu comme modèle d'organisation indépassable du monde et des sociétés. A l'échelon international et national, le déséquilibre du rapport de force permet à la classe exploiteuse de se libérer de toute contrainte, de déréglementer et de laisser libre cours au libéralisme économique le plus dur pour la classe prolétarienne.

Dans un système capitaliste, nous sommes toujours dans une guerre de classe, entre exploitants et exploités. La classe dominante bourgeoise n'a jamais cessé de mener cette guerre, et prétend avoir déjà gagné celle-ci.

En raison de la pression exercée par le capital sur le monde du travail en organisant et maintenant le chômage de masse, il impose toujours plus ouvertement sa loi.

Ainsi, la mainmise des multinationales sur l'État s'est largement affirmée durant les dernières décennies et renforcée ces dernières années. Les politiques mises en œuvre ont conduit au pillage systématique des ressources de la nation. Le « crédit impôt recherche » et le « crédit d'impôt pour

la compétitivité et l'emploi » (CICE) en sont des exemples parmi les plus emblématiques.

Cependant, ce n'est que la partie visible des cadeaux que l'Etat et les gouvernements font aux grandes entreprises et aux plus riches, cadeaux pris sur la richesse produite par le travail des salariés en priorité. Cet argent manque très largement aux services publics. Comment, par exemple, ne pas être scandalisé par la manière dont Sanofi a dilapidé le crédit impôt recherche en dividendes pour les actionnaires pendant que cette même société démantelait ses capacités de recherche, considérées comme trop peu rentables ?

Quand le gouvernement ne renonce pas aux recettes nécessaires aux services publics, il brade son patrimoine en créant des rentes de situation permettant à des entreprises de verser des dividendes exorbitants à leurs actionnaires. Comment ne pas se souvenir de la privatisation des autoroutes, véritable jackpot pour Vinci et consorts. De même, la Française des jeux avec un monopole garanti pendant 25 ans, procurera une rente confortable aux actionnaires tout en ruinant les joueurs des classes populaires. Et si la société Aéroports de Paris n'a pas été privatisée, ce n'est pas faute de l'avoir tenté, mais bien plus dû à l'effondrement du trafic lié au Covid et aux incertitudes sur les bénéfices futurs liés à la pandémie.



Outre ce siphonnage des moyens de l'État, comment ne pas voir une collusion entre la haute administration et les multinationales ? Les mêmes personnes sont de plus en plus souvent le lendemain dans les organes de direction des entreprises qu'elles étaient sensées contrôler pour le compte de l'État la veille. Ceci se réalise même sous la protection d'une commission de déontologie dont l'incompétence et l'aveuglement sont sciemment organisés et maintenus.

Cette situation devient de plus en plus intolérable pour la population, laquelle subit l'étiollement des services publics comme un appauvrissement et un abandon, s'ajoutant au chômage, au déclassement et à la précarité.

Le SNPTAS CGT réaffirme son attachement à la Charte d'Amiens et aux objectifs du syndicalisme révolutionnaire. Il s'engage à lutter au quotidien contre toute forme d'exploitation et travaille à créer à son niveau les conditions du renversement du capitalisme.

La recherche incessante des profits pousse le capitalisme à intégrer et contrôler tous les rouages des sociétés. L'osmose entre les gouvernements, les dirigeants des multinationales, une partie de la « haute fonction publique » s'est considérablement développée au détriment de l'intérêt général, jusqu'à constituer une oligarchie coupée du reste de la société. Le Président de la République, comme ses prédécesseurs, avec leurs gouvernements et leurs majorités parlementaires, ont mis en œuvre des politiques de destruction des services publics et des administrations, pour les mettre entre les mains du capital.

Ainsi, l'organisation de l'État et des collectivités locales est devenu un champ de réorganisations et de réformes incessantes. Sous couvert de proximité avec les usagers, de décentralisation, voir de « simplification », les restructurations s'enchaînent et se traduisent par des pertes de moyens au plus près des usagers. En

quelques années, des compétences ont été transférées de l'État, à une collectivité locale, puis à une autre.

L'exemple du département du Rhône est frappant : en 2007, l'État transfère l'entretien des routes et les agents associés au Conseil général. Moins de dix ans plus tard, en 2015, la métropole de Lyon est créée, le Conseil départemental lui abandonne toutes ses compétences sur son périmètre. Au passage, les effectifs se réduisent et les tâches sont davantage externalisées. Ceci rend la situation incompréhensible aux yeux du citoyen...

D'autant que ces réorganisations s'effectuent soigneusement à l'écart du regard des citoyens, sans explication sur les conséquences concrètes qui en découlent, ni les véritables raisons. Certains ne sont même pas informés que les DDE ont disparu en 2010 et qu'elles ne gèrent plus les routes depuis 2007 !

Ce mouvement de restructuration de l'administration se poursuit avec le projet de loi 3DS (Différenciation, Décentralisation, Déconcentration et Simplification) par lequel l'État va se défausser de nombreuses compétences en particulier dans le champ du ministère de l'Écologie. Ce projet vient surtout liquider l'idée d'une égalité de traitement entre les territoires au profit d'une différenciation qui, dans les faits, revient à détruire ce qui restait de la solidarité territoriale. Ce sera désormais la faute de la fatalité si le réseau routier tombe en ruine ou que des ponts s'effondrent dans les campagnes et non une question de solidarité nationale. Les missions de la protection de l'environnement et de la biodiversité seront transférées aux régions, alors que leur domaine de compétence est l'activité économique et l'attractivité des territoires. C'est comme demander à un marchand de tabac de financer la lutte contre le cancer. Les compétences des collectivités locales seront de plus en plus à géométrie variable puisque les différents échelons territoriaux pourront négocier entre eux leur répartition.

Par ailleurs, la loi du 2 août 2019 créant la collectivité européenne d'Alsace (CEA) lui attribue des compétences dans les domaines routiers, touristique et linguistique, ajoutant de la complexité à la complexité.



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

Ainsi, jusqu'à maintenant, le fonctionnaire était titulaire dans un corps et un grade. Ce système de carrière a garanti aux fonctionnaires la possibilité de refuser un ordre illégal. Il a permis d'assurer la séparation entre les engagements privés du fonctionnaire et son activité au sein de la fonction publique. En outre, les instances telles que les CAP et CCP permettaient d'assurer la transparence dans les nominations, les mutations et les

promotions. Cette organisation est désormais ouvertement mise en cause. La haute administration, avec la complicité du gouvernement, envisagent de promouvoir une fonction publique d'emploi, éventuellement adossée à un système de dépouilles, qui consiste à remplacer les hauts fonctionnaires par d'autres appartenant au même courant de pensée que le gouvernement en place, comme aux États-Unis d'Amérique.

Dans un tel contexte, le fonctionnaire n'est plus neutre : il doit être loyal, obéissant. Peu importe l'ordre donné, il doit l'exécuter. Il s'agit donc d'un changement radical dans la relation aux usagers, puisqu'il ne s'agit plus de rendre un service public, mais d'appliquer des consignes reçues, y compris si elles ne respectent pas les principes de neutralité, d'égalité de traitement ou même le droit.

Cette offensive libérale extrême impacte nos organisations et nos capacités d'actions revendicatives.

Il est de notre responsabilité de reconstruire dans les services de nos ministères, le syndicat en capacité d'organiser collectivement et d'aider les agents dans leurs revendications quotidiennes pour la défense de leurs conditions de travail et leur émancipation.

Un capitalisme qui détruit l'environnement

Le capitalisme n'exploite pas seulement les hommes, mais aussi toutes les ressources naturelles. Cela est réalisé au mépris des conditions de vie de tous les êtres vivants. Ainsi, tant les matériaux que les espèces vivantes sont devenus des ressources exploitables. Rien n'échappe à l'exploitation dès lors qu'un bénéfice est possible, quelles que soient les conséquences sociales et environnementales. L'environnement et les

espaces naturels sont saccagés par une exploitation toujours plus intensive. L'endommagement à grande échelle de la biosphère entraîne une dégradation rapide des biotopes. Ceci conduit à une extinction massive des espèces présentes sur terre, remettant en cause la biodiversité, et à moyen terme la survie de l'espèce humaine. Le capitalisme, gouverné par des logiques de profit à court terme et d'accumulation sans fin, n'est pas compatible avec la protection de l'environnement. Qu'il s'agisse des rejets de CO₂, de la pollution industrielle ou de la consommation d'espace, le capital n'apportera aucune solution réelle.

Depuis le début du XIX^e siècle, pour produire l'énergie nécessaire à l'expansion économique, les industries extractives se sont développées, qu'il s'agisse du charbon, du pétrole ou du gaz naturel. La combustion de ces carburants rejette massivement du dioxyde de carbone dans l'atmosphère. Ce CO₂ favorise une hausse des températures moyennes et une hausse des phénomènes climatiques violents à l'échelle de la planète. Cette hausse des températures pourrait rendre inhabitable à court terme des zones entières du globe. Le capitalisme est incapable de réguler réellement l'usage de l'énergie et donc les rejets de CO₂.

Les personnes sensibilisées à l'écologie sont manipulées avec des concepts fumeux de « neutralité carbone » ou de « compensation carbone »... Comment croire que le CO₂ émis par la combustion d'énergies fossiles peut être compensé par la plantation de quelques arbres ? En 2017, 32,84 gigatonnes de CO₂ ont été rejetées dans l'atmosphère de la planète (contre 24,13 en 2002). En 2018, à l'échelle mondiale, 41 % des rejets de CO₂ ont été liés à la production d'électricité, 25 % aux transports et seulement 6 % pour la consommation résidentielle (cette même année, en France, la production d'électricité représentait 12 %, les transports 41 % et la consommation résidentielle 13%)¹.

1 - Source Agence internationale de l'énergie citée par le MTE

De même, il est illusoire de penser que l'économie pourra être « décarbonée » à court terme. N'importe quel objet de la vie quotidienne a nécessité de l'énergie pétrolière au cours de sa fabrication ou de sa commercialisation. Le capital n'est pas prêt à se passer des énergies fossiles : alors que certains prétendent qu'en 2030 les véhicules à essence ou diesel seront interdits, ces mêmes véhicules forment l'immense majorité des ventes actuelles. Les véhicules qui les remplaceront, électriques, hybrides ou à hydrogène, ne seront pas réellement plus écologiques, puisqu'ils nécessiteront de nombreuses matières premières rares ou difficiles à extraire et à recycler. En matière de transport, seule une « démobilité organisée » et un développement massif des alternatives permettront de réduire les émissions de CO₂ et de polluants.

L'extraction des matières premières et leur raffinage constituent la deuxième source de destruction de l'environnement. L'extraction

des minerais laisse derrière elle des stocks de stériles et des pollutions qui empoisonnent des régions entières. Des usines polluent l'atmosphère et les sols autour de leur implantation, les conséquences sur les ouvriers et sur des riverains, parfois même très éloignés, sont souvent importantes et dramatiques. Tous les autres organismes vivants en sont affectés avec souvent des transmissions par la chaîne alimentaire.

Or, l'ensemble de ces pollutions est aggravé par la volonté de profits à court terme. D'une part, en ne prenant pas les précautions suffisantes pour protéger l'environnement, car elles seraient « trop coûteuses », et d'autre part, par une surproduction liée à une stratégie consumériste. Ainsi, de grandes quantités de matériaux sont gaspillées par des effets de mode ou des stratégies d'obsolescence programmée par les fabricants afin que les consommateurs rachètent de nouveaux équipements. Le recyclage n'est qu'un pis-aller, apportant



une réponse très partielle et souvent coûteuse à l'accumulation de déchets.

Une autre source d'atteinte à l'environnement est liée à un développement extrême de l'urbanisation et de l'étalement urbain, avec à la clé la spéculation foncière.

Cet étalement urbain a été facilité par l'existence d'une énergie globalement peu coûteuse et a engendré le développement massif des moyens de déplacement individuels au cours du XXème siècle. En moins d'un siècle, les villes ont totalement changé de visage en passant de centres urbains denses, parfois entourés de remparts, à d'immenses zones urbanisées. Les fonctions de la ville ont été séparées selon des logiques de zonage. Les logements ont été séparés des industries et des commerces. Cette évolution a été poussée par des intérêts convergents, qu'il s'agisse du secteur du BTP, lequel s'est enrichi en aménageant les nouvelles zones urbaines et leurs infrastructures, que des propriétaires fonciers ou des marchands de voitures qui fournissent l'outil nécessaire pour se déplacer dans l'immensité urbaine.

Ce mouvement a aussi entraîné une ségrégation sociale spatiale : alors que jusqu'au XIXe siècle, la distinction entre riches et pauvres se faisait par l'étage occupé dans l'immeuble (en l'absence d'ascenseur, les plus aisés habitaient au 1er étage et les plus pauvres sous les toits), cet étalement urbain a conduit à la constitution de zones d'habitations socialement homogènes.

Très souvent, la répartition s'est accomplie avec une évolution décroissante des revenus au fur et à mesure de l'éloignement de la ville-centre et de ses aménités. Ces logiques se sont aggravées par une pénurie de logements liée à l'augmentation de la population, la diminution de la taille des ménages et une production de logements insuffisante. Alors qu'il faudrait réduire drastiquement les émissions de polluants, habiter à proximité de son lieu de travail est souvent un luxe. Les populations les plus

pauvres et précaires sont souvent contraintes à de longs trajets, souvent en véhicule individuel faute d'autre moyen de déplacement, entre leur lieu d'habitation et leur lieu de travail. Les économies réalisées sur le logement sont englouties dans le carburant et l'entretien d'un ou de plusieurs véhicules indispensables.

Les attaques nommées « transformations » que subissent les administrations de l'État depuis des années desservent les objectifs d'une réelle transition écologique et énergétique. Les services du ministère de la transition écologique souffrent depuis de nombreuses années de la réduction régulière de leurs effectifs et des réorganisations multiples, politiques guidées uniquement par une vision purement comptable.

Au nom du chantage à l'emploi exercé par le patronat, le ministère de la transition écologique tend à abandonner toute politique sérieuse en matière d'environnement, qu'elle soit réglementaire ou normative. Il tend à se transformer, peu à peu, en simple agence de communication gouvernementale destinée à promouvoir le « GreenWashing » d'entreprises qui n'ont eu de cesse de développer pourtant les délocalisations.

Pourtant, seule une politique ambitieuse en matière de transition écologique et solidaire est réellement susceptible de créer en France des millions d'emplois non délocalisables dans les domaines du transport ou de la production d'énergie, par exemple.

Les agents des directions départementales des territoires et de la mer, sont passés sous l'autorité du ministère de l'Intérieur et donc des Préfets dans les départements. Les missions qui relevaient de divers ministères, principalement celui de l'écologie, sont donc subordonnées au ministère de l'Intérieur, dont la mission première est le maintien de l'ordre public. Les missions relevant des politiques d'aménagement, d'urbanisme et d'architecture, d'habitat, de la construction et du logement, des transports, du monde



agricole, de la protection de l'environnement, de la faune et de la biodiversité, des parcs naturels et des paysages, de la mer et du littoral, de la protection des populations des risques naturels, industriels, alimentaires, sanitaires, de l'énergie, deviennent secondaires ou aléatoires en fonction des priorités fixées par le ministère de l'Intérieur.

Le SNPTAS revendique le retrait de la tutelle du ministère de l'intérieur sur les DDI.

Les réponses apportées ne sont pas à la hauteur des enjeux environnementaux, climatiques et sociaux qui s'imposent à nous actuellement. Nous considérons que la transition ne pourra être réalisée sans une administration de service public, scientifique et technique, travaillant avec les universités,

les associations, les citoyens, la société civile, avec un fonctionnement débureaucratisé et démocratique.

La logique guidant la structuration de l'administration doit être renversée, pour en faire un outil au service du bien collectif, et non à la solde de la classe bourgeoise exploiteuse.

Le renforcement du ministère en charge de l'écologie, des transports, du logement, de l'urbanisme, de la mer et des relations avec les collectivités territoriales, à tous les niveaux d'interventions, doit être une priorité absolue compte tenu des défis auxquels nous sommes confrontés. Ses moyens doivent être renforcés pour relever les défis environnementaux, sociaux et sociétaux.



NOS PRATIQUES SYNDICALES NOTRE ORGANISATION

Le syndicat, dans les services doit être l'outil des personnels pour leurs revendications. Il leur sert aussi à exprimer leur colère et à la transformer en action collective. Nous devons renouer avec la pratique de militer auprès et avec les personnels sur leurs lieux de travail ; le courriel ne peut remplacer l'écoute du personnel, son information, sa mobilisation, les discussions physiques et les échanges quotidiens en étant présents, à l'écoute des salariés, en discutant et en construisant les revendications avec eux.

Retrouver au plus vite notre place dans les services auprès des agents pour débattre avec eux, pour les convaincre, nous impose d'être bien armés intellectuellement, de s'approprier les arguments pour combattre la propagande de l'adversaire de classe, propagande puissante et largement diffusée par les mass medias. Cette propagande et cette manipulation des esprits conduisent les agents à une certaine forme de résignation.

L'année écoulée, avec l'obligation du télétravail pour une partie des agents, et par conséquent de leur absence des services, nous oblige à prendre en compte ces nouvelles conditions de travail imposées. Nous devons réintroduire l'activité du syndicat sur le lieu de travail et développer des modes d'activité syndicale permettant de toucher les télétravailleurs afin d'être au plus près de tous les salariés. Nous devons, dans le même temps, essayer de tirer profit du moyen que sont les réunions à distance.

Le congrès mandate la direction élue pour construire ou maintenir chaque fois que cela sera possible une présence CGT dans les services.

Depuis plusieurs années, la perte constante d'effectifs dans nos ministères, et la

récente préfectoralisation des DDT(M) nous obligent à réexaminer la pertinence de nos organisations locales issues d'un ministère technique fortement déconcentré.

Le Congrès mandate la direction élue pour accompagner la construction, avec toutes les autres organisations de la CGT, dans le respect des structures locales décidées par les syndiqués, pour construire l'outil d'organisation et de revendication des salariés, au plus près de ceux-ci.

En outre, le congrès mandate la direction élue pour enjoindre la fédération de coordonner et élargir les mouvements lorsqu'il y a convergence des revendications.

La démocratie syndicale :

La démocratie, c'est-à-dire la capacité des citoyens bien informés à délibérer et trancher sur les choix qui les concernent, doit être au cœur de toute démarche de transformation sociale et de préservation de la nature. Les véritables transitions écologiques et sociales ne seront durablement possibles que si elles résultent d'une participation très large des citoyens au plan local, national, européen et mondial.

Cela suppose une rénovation fondamentale des mécanismes de participation à la politique, y compris des mécanismes d'intervention des personnels, des usagers aux décisions des services publics. Un des rôles du syndicat est de contribuer à l'élaboration et à l'expérimentation de ces formes de participation.

La direction élue par le congrès s'engage à aider les structures de base à développer la démocratie syndicale à partir des modes de fonctionnement suivants :

L'activité de la structure de base :

L'activité de la section doit s'appuyer sur l'ensemble des personnels qui doivent être invités à se prononcer sur les actions et les revendications. Ces personnels doivent être informés avant et après chaque intervention auprès de la Direction, chaque Comité Technique, chaque CHSCT à chaque fois que cela est possible et pertinent.

L'Assemblée générale de la structure de base :

Elle réunit l'ensemble des syndiqués à intervalles rapprochés, de préférence une fois par an. Elle a pour but de fixer - dans le cadre de l'orientation nationale définie en congrès - l'orientation du syndicat, la définition des revendications locales et les moyens d'action pour les faire aboutir. Elle doit également lors de la préparation du congrès national définir la position du syndicat et de ses adhérents. Pour garantir une vie démocratique interne au syndicat, il est indispensable d'assurer l'information et l'expression des syndiqués. Cela suppose une préparation en amont des assemblées générales avec un ordre du jour et éventuellement des documents transmis suffisamment tôt aux syndiqués.

Le Conseil syndical ou la Commission Exécutive :

Le Conseil syndical ou la Commission Exécutive est élu par l'Assemblée générale. C'est l'organe de direction du syndicat. C'est aussi un lieu de discussion et d'information. Il ou elle se réunit au moins quatre fois par an.

Le Bureau :

Le Bureau est chargé d'appliquer les décisions prises par le Conseil syndical ou la commission exécutive. Il doit se réunir régulièrement, dans toute la mesure du possible, de façon hebdomadaire. Les communications nationales, fédérales, confédérales, la situation locale et concrète des personnels, y sont discutées pour aboutir à des décisions pratiques et à un partage des tâches.

Les cahiers revendicatifs locaux :

La structure de base établit des cahiers revendicatifs locaux avec les syndiqués et les agents. Ces cahiers revendicatifs sont à remettre à l'ordre du jour et à généraliser, en impliquant les syndiqués et les personnels, et en utilisant beaucoup plus systématiquement l'ensemble des droits syndicaux (AG, HMI, formation syndicale...).

La formation syndicale :

La faiblesse de nos organisations est certes due pour partie à une baisse du nombre et à un vieillissement des syndiqués, mais elle est aussi la conséquence d'une perte de repères idéologiques de nos militants accompagnée d'une perte de la culture du conflit. Nous avons un besoin impérieux de

retrouver nos bases et de revenir aux fondamentaux. Il est temps de redevenir ce que nous sommes et de reprendre ce qui nous appartient ! C'est le double objectif que nous devons nous donner en nous appuyant sur un gros travail de formation : retrouver la volonté et la pratique de l'affrontement de classe et de la bataille sociale sur des bases idéologiques que nous devons nous réapproprier individuellement et collectivement.

Le congrès mandate la direction élue pour construire et mettre en œuvre un plan de formation ambitieux pour ses syndiqués et militants.

La communication :

La communication est devenue de nos jours non seulement un levier mais aussi un enjeu primordial de l'action collective. Nous le rappelions dans les orientations de notre précédent document de congrès au Barcarès : « La communication représente de multiples enjeux. Elle permet notamment de dialoguer, de négocier, de convaincre, d'informer, de mobiliser et de fédérer ».

Elle doit nécessairement occuper une place importante dans notre organisation pour diffuser nos idées et analyses. Pour cela, nous devons en maîtriser les codes et les outils. Les agents, mais aussi les syndiqués, sont abreuves d'informations de tous les syndicats sur leurs messageries. Il devient difficile d'être visible et de se démarquer. Cette avalanche d'informations descendantes, issues entre autres, des différents canaux de la CGT (FNEE, SNPTAS, UFSE...), ne sont pas lues

dans une grande majorité des cas, et mises directement à la corbeille par les agents. Néanmoins, les agents portent une toute autre attention à ces messages lorsque l'information est diffusée et produite localement par nos sections et syndicats (déclarations en CT et CHSCT, CR de réunions, tracts...). Nous sommes confrontés à une réalité, où trop peu de nos bases organisées sont en capacité de réaliser ce relais, par manque de militants, mais aussi, par la multiplication des mandats, qui reposent malheureusement toujours sur les mêmes camarades.

C'est pourquoi nous devons étoffer notre stratégie nationale de communication afin d'être plus pertinents dans notre accompagnement auprès des sections et syndicats, mais également, de nous rendre davantage visibles et nous démarquer dans notre démarche revendicative auprès des agents.

La communication en direction de nos secrétaires et syndiqués :

Les outils :
Le site internet

Notre site internet à récemment évolué de façon à s'adresser aux militants et syndiqués. L'objectif est d'avoir un outil qui vient en appui des sections et syndicats. Le partage d'information en sera une clef de notre réussite afin que le SN puisse être plus efficace dans son travail d'impulsion et de coordination des actions sur le terrain. Pour cela les militants disposeront d'un accès réservé aux analyses de documents (textes loi décrets...), il pourra contenir les ODJ et pièces



qui sont normalement réservés aux élus en CT CHSCT ministériel et DDI, les prises de décisions en CE SNPTAS.

Un forum de discussion a été mis en place afin que les camarades puissent débattre des différents sujets qu'ils souhaitent aborder ou soulever. Questions de fond ou pratiques.

Les réseaux sociaux

Le SNPTAS dispose de comptes Facebook et Tweeter qui servent uniquement à republier les articles du site internet du SNPTAS et ne disposent pas d'une réelle animation. Il faut pour cela trouver un camarade rompu à cet exercice qui, en l'état actuel, n'est pas satisfaisant. Si la présence sur les réseaux sociaux est désormais indispensable pour toucher les salariés, le SNPTAS considère toutefois que le but purement mercantile des propriétaires de ces outils constitue un danger grave pour la démocratie. Le SNPTAS veillera à l'objectivité et à la qualité de l'information qu'il diffusera sur ces outils. Leur utilisation ne se substituera pas aux moyens d'animation de la vie syndicale déjà existants.

Réalisation de vidéos

Dans notre précédent document de congrès, nous avions entrepris de nous doter du matériel nécessaire afin de pouvoir réaliser de courtes vidéos. Le manque de temps et de camarades n'ont pas permis de le mettre en œuvre. Cependant, nous restons persuadés que c'est un bon outil. Une formation pour les camarades qui en auront la charge est indispensable pour en maîtriser les codes ainsi que les logiciels de montage. La création d'une chaîne de partage de vidéo en ligne nous permettrait également de gagner en visibilité.

Réalisation de podcasts

Utiliser ce moyen de communication

La circulaire du SNPTAS

Analyses des textes et actualités des sections 1 fois par mois Il serait peut être opportun de renommer la circulaire du SNPTAS « lettre d'information ».

La communication en direction des agents

Le SNPTAS devrait s'adresser aux agents par une communication papier nominative (3 à 4 fois par an) sur des sujets précis (loi 3DS, AP 2022,



...), développer les messages vidéo, continuer à produire des tracts et affiches

La future CE élue devra mettre en place une équipe étoffée pour mettre en œuvre un plan de communication et animer les différents supports. Elle devra mettre les moyens nécessaires (matériel et financier) pour la formation des camarades qui en auront la charge

Accompagner nos sections et syndicats :

Pratiques syndicales² :

Dans le cadre des contacts avec les militants de nos structures au cours du dernier mandat, lors des réunions régionales réalisées début 2021, il est apparu qu'une partie de l'activité militante, essentielle pour créer un rapport de force, consiste à construire nos revendications au plus près des agents et avec eux. Cette pratique reste encore un exercice confidentiel, voire inexistant dans nombre de nos sections. Nous devons être lucides sur notre fonctionnement. Au plan national et dans les sections et les syndicats, nous nous sommes installés progressivement dans un cadre institutionnel. Nous nous sommes souvent enlisés dans des réunions vaines avec l'administration. Ce que l'on appelle le dialogue social sert à impliquer les syndicats dans les décisions prises par l'administration, trompant ainsi les personnels sur le rôle du syndicat.

En réalité, ce pseudo dialogue social est un outil de dé-construction du droit social : dans les CT et CHSCT, locaux comme nationaux, il n'existe plus, ou très partiellement, de négociations possibles dans

le cadre imposé par ces instances. La partie la plus visible de cette volonté de minimisation du dialogue, est le choix de remise en cause pure et simple des compétences des CAP. S'inscrire dans ce pseudo dialogue social en le dissociant du combat de classe serait une erreur fondamentale. L'essentiel de notre activité doit se porter sur l'organisation des luttes des salariés et non dans l'interminable discussion protocolaire avec les représentants de l'Etat- employeur.

Il nous faut retrouver le sens de la démarche collective d'autant plus nécessaire et indispensable que les agents sont en difficulté individuellement. Certes, la défense individuelle des personnels doit demeurer au cœur de notre activité. Nous devons remettre du collectif dans notre action syndicale pour maintenir et gagner de nouvelles garanties et nous donner les moyens d'atteindre l'objectif d'une société sans distinction de classe. Pour cela, il est indispensable de prendre des mesures courageuses qui font débat au sein du SNPTAS :

Devons-nous participer à l'ensemble des réunions institutionnelles CT et CHSCT (futurs CSA), aux groupes de travail de l'administration, aux réunions informelles, souvent chronophages pour obtenir au final peu de choses pour les agents dans les services ?

Devons nous utiliser les instances officielles comme caisses de résonance ?

. Ou bien revenir à demander des audiences ?

Il nous faut décider collectivement où nous devons placer l'essentiel de notre



énergie. Ces choix restent à l'appréciation des sections. Ils seront sûrement différents selon les sections, en fonction du nombre de militants désireux de s'investir. La seule perspective crédible est de ne jamais céder et de porter notre combat de classe au sein des masses jusqu'à la satisfaction de nos revendications.

Tout cela implique de repenser notre activité militante à tous les niveaux. Nous devons, pour réussir ce pari, revenir aux bases et à des pratiques syndicales qui ont fait leurs preuves tout en les renouvelant. Nous devrons, dans le même temps, redonner l'envie de militer par le goût du conflit et de la lutte dans les services.

Pour répondre à ces différents écueils, le SNPTAS devra tout mettre en œuvre pour accompagner les sections et les militants afin de créer le rapport de force restant à construire, avec les agents, et à l'aide, notamment, des cahiers revendicatifs.

Le SNPTAS devra mettre en œuvre un module de formation spécifique à l'animation d'une section syndicale ou d'un syndicat. Le SNPTAS s'engage à mettre en place un carnet ou un livret du militant qui consistera à l'accompagner dans le suivi de son activité syndicale.

La nouvelle direction élue s'engage à fournir aux sections et syndicats une méthodologie pour revenir au contact des agents. Pour cela, elle pourra s'appuyer sur la méthode des "porteurs de parole" issue de l'éducation populaire.

Le SNPTAS devra élaborer des fiches pratiques sur la mise en place de HMI. La nouvelle direction élue s'engage à élaborer un guide ou un tutoriel sur la réalisation de courtes vidéos pour aider les sections qui le souhaitent, à utiliser ce support en guise de CR de réunion (CT, CHSCT, CSSCT, CLAS, HMI...).

Le SNPTAS accompagnera les sections et/ou syndicats par l'utilisation d'outils numériques et plus particulièrement la visio-conférence en privilégiant, aussi souvent que possible, le présentiel.

La syndicalisation :

Le développement de l'activité de nos sections et syndicats passe par un renforcement de notre syndicalisation. Celui-ci reste incontournable. Il conditionne la capacité de la section ou du syndicat à organiser et à faire aboutir les revendications

des agents, avec eux et non à leur place. Il renforce notre capacité de résistance aux projets de destruction de nos services par les gouvernements successifs.

Pour notre organisation, cela nécessite d'une part de s'ouvrir à la diversité des agents (titulaires, PNT, stagiaires, apprentis, élèves des écoles) mais aussi contractuels, et d'autre part d'accepter d'accueillir de nouveaux adhérents, en les accompagnant dans leur militantisme et en les formant autant que de besoin.

Il est important de rappeler que notre organisation syndicale, comme les autres, lors des élections, recueille un nombre de voix bien supérieur au nombre de syndiqués. Si cela peut paraître une évidence, cela ne doit pas masquer le fait qu'il existe un véritable potentiel de syndicalisation dans nos services, parmi nos collègues.

N'oublions pas que chaque électeur est un adhérent potentiel. La syndicalisation sans pérennité de l'adhésion ne peut suffire, elle doit dans le même temps s'accompagner d'une politique de maintien de nos forces syndicales. Il est indispensable de prendre en compte la continuité de l'adhésion syndicale, que se soit à l'occasion des départs en retraite, des mobilités et des promotions.

Le congrès mandate la direction élue pour mettre en place une campagne de syndicalisation permettant de nous renforcer :

- . en mettant à disposition les moyens possibles pour créer des sections ou des syndicats là où nous sommes absents**
- . en proposant à nos militants un module de formation à la démarche de syndicalisation ;**
- . en assurant, quand c'est possible, une participation aux AG des sections ou des syndicats ;**
- . en diffusant régulièrement une campagne de syndicalisation vers les agents ;**
- . en assurant un suivi périodique de l'évolution de la syndicalisation et la diffusion de synthèses vers les sections et syndicats ;**
- . en aidant les syndiqués retraités à se rapprocher des USR (Unions Syndicales de Retraités) à l'échelon départemental.**

Cette besogne nécessitera le renforcement du secteur organisation du SNPTAS. La commission exécutive nationale prendra les décisions utiles pour y pourvoir.



Le SNPTAS dans la CGT

Le niveau fédéral

La particularité de notre positionnement syndical au sein des structures de la CGT, fait que nous relevons de deux champs fédéraux : la Fédération Nationale de l'Equipement et de l'Environnement (FNEE) pour la représentativité CGT au CT ministériel, pour les CAP et CCP et pour les politiques publiques relevant des MTE/MCTRCT/Mer, et l'Union Fédérale des Syndicats de l'Etat (UFSE) pour la représentativité CGT au CT central des DDI et pour la gestion RH des agents MTE des DDT-M et autres DDI, qui relèvent depuis août 2020, du ministère de l'Intérieur. Ces deux fédérations CGT sont en réflexion sur leur évolution et sur la construction d'outils transversaux.

L'affiliation à ces deux niveaux fédéraux, sur-consommatrice de moyens, à la fois humains et financiers, ne trouve sa pertinence, ni dans les règles du fédéralisme, ni dans l'organisation des luttes. Le congrès estime indispensable et urgent de faire évoluer l'outil fédéral qui devra adopter une structuration et une organisation plus souples et plus efficaces au sein de l'UFSE.

Le SNPTAS qui est, aujourd'hui, une composante importante de la FNEE devra prendre toutes les initiatives utiles à l'évolution du niveau fédéral dans notre champ d'activité.

L'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires a procédé, en mars 2017, au cours d'un congrès extraordinaire, à des modifications statutaires en se transformant en Union Fédérale des Syndicats de l'Etat (UFSE). Ces modifications statutaires prévoient entre autres la création d'un Conseil National et de Branches d'Activités Revendicatives (BAR) autour de thématiques transversales, notamment l'interministérialité. Cette évolution va dans le sens des orientations posées par les précédents congrès du SNPTAS : la création d'une Fédération des Syndicats de l'Etat.

Le congrès constate que le niveau fédéral pertinent dans la fonction publique de l'Etat pour les questions liées aux carrières des agents, comme pour les questions communes relevant de l'interministérialité (DDI, SIDISIC...) est l'UFSE. Le SNPTAS est présent dans la direction de l'UFSE et doit y renforcer son implication.

La déclinaison à l'échelon local (département) nécessite la construction de structures

syndicales communes aux services de l'État, en conservant ou créant des sections syndicales dans chaque direction où cela est possible.

Le congrès mandate la direction élue pour étudier au sein de l'UFSE la création de collectifs ou d'unions de syndicats sur le champ des services interministériels.

L'interpro



Le congrès souligne l'importance de l'implication des militants du SNPTAS dans les organisations interprofessionnelles de la CGT, Unions Locales ou Unions Départementales (notamment au travers de ses collectifs) ainsi que dans l'activité régionale interprofessionnelle et notamment en lien avec les CESER (conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux), UIT

régionale (Union Interfédérale des Transports). Au sein de la CGT, les éclairages, les savoirs ainsi que les enjeux et les contenus revendicatifs CGT, concernant l'aménagement de l'espace et la protection de l'environnement, doivent intégrer, non seulement l'approche des structures interprofessionnelles de la CGT, mais aussi celle portée par le SNPTAS afin de nourrir les débats transversaux qui concernent les fédérations et syndicats de la Fonction Publique et les fédérations CGT des industries et secteurs particulièrement impactés par les enjeux environnementaux. Aucune des revendications portées par la CGT au niveau confédéral (salaires, emplois, temps de travail, reconquête industrielle, justice fiscale, protection sociale, énergie, eau, services publics...) ne pourra être appréhendée et recueillir l'adhésion massive des salariés et des citoyens, sans l'inscrire dans un projet de société où la transformation sociale dans le sens du progrès, s'articule obligatoirement autour de l'aménagement du territoire et de la transformation écologique.

La direction élue et les militants des structures de base travaillent à l'implication du SNPTAS CGT dans la vie des Unions Locales (UL) et Départementales (UD) ainsi qu'au sein des collectifs départementaux et régionaux interprofessionnels intervenant sur l'impact territorial des politiques publiques.

L'interministériel

Tout comme pour l'organisation interprofessionnelle, le congrès relève, de manière tout aussi importante, le besoin de s'impliquer avec ses militants dans les actions interministérielles impactant nos services, notamment en DDI. Les enjeux et les contenus revendicatifs de la CGT doivent intégrer que de plus en plus d'agents travaillent au sein de services et d'agences relevant de différents champs ministériels comme interministériels. Nos militants sont donc régulièrement amenés à intervenir sur des problématiques portées par différentes organisations de la CGT.

Si nous voulons réellement être en mesure, dans les années à venir, de mobiliser le plus grand nombre d'agents dans nos services et territoires, et obtenir ainsi leur adhésion massive ainsi que celle des usagers, nous devons nous investir, à tous les niveaux, dans l'activité syndicale interministériel. Cela passera forcément par la mise en place de réseaux, de confrontation avec les autres structures CGT concernées, le recours à des experts et une capacité d'écoute et de partage renforcée.

Le congrès mandate la direction élue pour mettre en place, au sein de chaque département, un outil syndical au service des besoins et activités interministérielles permettant la coopération des sections syndicales issues des différentes fédérations et syndicats affiliés à l'UFSE. Cette structure doit être la première pierre d'une construction plus ambitieuse permettant la création d'une fédération nationale regroupant tous les agents de l'état syndiqués à la CGT.

Droit syndical

Le droit syndical est garanti à chaque agent public. Chaque structure de la CGT, dès lors que le service compte plus de 50 agents, a, à sa disposition, au minimum un local syndical qui peut être commun aux autres OS représentatives du service, comportant les moyens de communication (internet, téléphone, mail), des moyens de reprographie (photocopieur, imprimante) et une adresse postale.

Il faut ajouter à cela le droit d'affichage, d'utilisation de messagerie, de tractage dans les services..., les heures d'information (HMI), les AG...

L'activité militante nécessite quasi systématiquement le recours aux droits syndicaux. La mise en place des CSA à partir de 2023 va fortement impacter le fonctionnement de la CGT dans toutes ses structures, notamment par une réduction drastique et inacceptable de ces droits issus de nos conquêtes sociales. Pour autant, nous venons de faire le constat que nous avions au sein de nos sections et syndicats besoin de militer autrement, mieux et plus.

Les AG, HMI, la multiplication des réunions, les convocations à des groupes de travail, les entrevues informelles, etc. rendent parfois difficiles le suivi, l'utilisation et le recours aux droits syndicaux pour nos syndiqués et militants. Si l'on ajoute à cela un fléchage accentué par la préfectoralisation rampante et la création des SGCD en DDI, le nombre grandissant de refus de droits pour des motifs divers, etc, il est parfois compliqué de militer sereinement. Il devient de plus en plus difficile de faire respecter, de manière uniforme, sur les territoires, les droits gagnés pour la défense des personnels grâce aux luttes des agents et suite aux résultats des élections professionnelles.

Les textes en vigueur accordent aux personnels le droit à des autorisations

d'absences, octroyées en fonction de la structure syndicale au sein de laquelle il milite et en fonction de son service d'affectation. Chaque structure bénéficie d'un contingent de droits attribués à certains mandats et des droits mis à disposition par la fédération et par l'intermédiaire du SNPTAS.

Mener à bien notre activité syndicale implique une organisation fonctionnant avec des militants à divers niveaux, local et national. Ceux-ci peuvent être permanents, semi-permanents, sur ASA, décharges de service, détachement, droits locaux etc... Si nous voulons des sections et des syndicats mieux armés, mieux formés, militant mieux, avec quand c'est possible, une implication dans le champ interprofessionnel et dans l'interministérialité, il est important d'avoir une vision globale sur les besoins et moyens nécessaire à notre activité, si possible de manière exhaustive et une politique de mise à disposition et d'utilisation optimale de nos droits vers les structures.

Le congrès fait ici le constat de la nécessité de mieux utiliser l'ensemble des droits existants, afin que l'ensemble de nos structures SNPTAS puissent mener à bien leurs activités syndicales. Dans le même temps, il est notoire, au vu de l'activité syndicale des sections et syndicats, qu'il existe des écueils quant à l'utilisation pleine de nos droits. Il existe plusieurs explications à cette non utilisation des droits syndicaux, que se soit leur méconnaissance, une certaine autocensure dans leur utilisation (décharge de travail sur les collègues), la crainte de la hiérarchie ou plus simplement du fait du refus de l'administration au nom de la nécessité de service.

Globalement, le constat de cette utilisation ou pas des droits syndicaux, est qu'il existe encore des possibilités de militer, de fonctionner, de lutter, mais que toutes ne sont pas exploitées autant que de besoin.

La direction élue assurera le suivi de la distribution et de l'utilisation des droits syndicaux fédéraux et confédéraux.

Elle assurera la diffusion et la mise à jour d'un guide d'utilisation des différents droits, accessibles aux militants et syndiqués, auprès de ses structures en territoires.

Elle interviendra, accompagnera et représentera ces militants et syndiqués lors d'éventuels conflits ne pouvant être résolus localement, dès lors qu'elle sera saisie par une de ses structures.

Rédaction alternative des pages 40 et 41, amendement déposé par la section 76

Le congrès n'a pas retenu cet amendement, sa longueur rendant difficile son intégration. Toutefois, il apporte de nombreuses précisions que nous avons jugé utile de reproduire ici.

Pratiques syndicales et exercice des mandats syndicaux

Il apparaît clairement, dans le cadre des différents contacts que nous avons eu avec les militants de nos structures au cours du dernier mandat, plus particulièrement après avoir réalisé le bilan exhaustif auprès de nos sections et notamment à l'issue des échanges que nous avons pu avoir lors des réunions régionales réalisées début 2021 qu'une partie de l'activité militante, qui reste essentielle pour créer un rapport de force, et qui consiste à construire nos revendications au plus près des agents et avec eux, reste un exercice confidentiel pour ne pas dire presque inexistant dans bon nombre de nos sections.

Nous devons être lucide sur notre fonctionnement et faire le constat, tant au niveau national qu'au sein des sections et syndicats, que nous nous sommes progressivement installés dans un rôle et cadre institutionnel baptisé « **dialogue social** » pouvant aller jusqu'à faire croire aux agents que nous sommes « **partenaire social** » des décisions prises par l'administration.

En réalité il s'agit d'une démarche de déconstruction du droit social. Car, que cela soit dans les CT et CHSCT locaux comme nationaux, il n'existe plus de marge de négociation possible dans le cadre imposé de ces instances - la partie la plus visible de cette minimisation du « dialogue social » s'étant traduite par la remise en cause pure et simple des compétences des CAP, la suppression des CHSCT et la transformation des CT en CSA -

Pourtant, ouvrir des perspectives pour construire l'avenir, telle devrait être la responsabilité première des ministères et du gouvernement. Telle devrait être l'alternative à des conditions de travail décentes pour l'exercice des missions et le développement du service public, tel devrait être le sens d'un véritable dialogue social.

Au contraire et de fait le « dialogue social » est absent des lieux mêmes où l'administration de l'Etat gère, arbitre, décide - les ministres étant rarement présents dans les CTM, et encore moins aux niveaux régional et départemental où les préfets ne sont tenus à aucune implication

directe ni obligation dans le domaine des relations sociales.

Il n'existe pas de lieux où les débats soient organisés sur les véritables enjeux des services et des personnels avec tous les éléments donnés pour les alimenter, sans rétention d'information, et avec une volonté de concertation, voire de négociation.

Car cela impliquerait un management ouvert, libéré des pesanteurs et de tout préjugé d'asservissement à des tutelles dont l'administration du XXI^e siècle doit se libérer (approches collective et collégiale, décloisonnement, transversalité, soutien et implication des directions, transparence, formation, partage des connaissances, travail en réseau...).

Pour l'essentiel les rapports sociaux se limitent aux réunions de CT et CHSCT - Instances Représentatives des Personnels (IRP) - prévues dans le cadre réglementaire où des directions frileuses exécutent avec prudence les quelques figures imposées qu'elles doivent effectuer, non pour répondre aux attentes de leurs subordonnés, mais surtout pour obéir aux consignes et satisfaire aux contrôles de l'autorité.

Pour cela, le nombre de réunions est réduit au « **minimum syndical** »..., les délais de transmission des informations sous forme de documents plus ou moins complets ou édulcorés selon les sujets (quand ils ne sont pas remis en séance), les votes et avis à donner, et pour finir les procès-verbaux et comptes rendus, lesquels ne sont pas transmis dans les temps aux membres des comités, ces derniers n'étant jamais « ...informés... des suites données à leurs propositions et avis » (art.52 du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques)... **Et pour cause !**

L'administration décideant de manière souveraine des questions qu'elle doit mettre au vote ou pas, les directions usent et abusent d'une sorte de « porter à la connaissance » de points abordés « **pour information** » sur nombre de questions sensibles sur lesquelles elles ne souhaitent pas être désavouées par un avis négatif du comité.

Pourtant seules « *Les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire... » ne peuvent faire « ...l'objet d'une information des comités techniques* » selon l'article 34 du décret précité.

On pourrait considérer, par analogie avec le code du travail - prérogatives des CSE des secteurs privé et parapublics - que la majorité

des actes et décisions prises par les directions dans le cadre du dialogue social constituent un « délit d'entrave » permanent tant vis-à-vis du fonctionnement des IRP que de leur accès à l'information et à la consultation. Sans parler des cas de manquements vis à vis du respect et des interprétations des textes (lois, décrets, circulaires, notes ministérielles...), abus d'autorité qui ne sont jamais relevés ou corrigés.

Ainsi les instances dites de « concertation » fonctionnent de plus en plus en chambre d'enregistrement, se contentant de modes de fonctionnement des plus formels consistant au mieux à « informer » les représentants du personnel de décisions déjà prises, si ce n'est déjà appliquées.

Utilisées comme un outil de management, elles servent à avaliser les logiques mortifères de gestion des suppressions de postes, de moyens, de services, de missions qui deviennent un objectif en soi de la haute administration et des directions, et qui détruisent toute capacité de réflexion collective sur les contenus du travail, sur son utilité sociale, sur l'avenir de nos services et de nos professions, sur les valeurs que nous confère le statut de la fonction publique et sur notre raison d'être.

Pour l'essentiel il s'agit d'un ersatz de dialogue social destiné à entretenir l'image d'authentiques « relations sociales » visant à apaiser et à contenir les tensions et malaises engendrés dans les collectifs de travail et services dévastés par des années de démantèlement et d'abandons permanents.

Pour le SNPTAS-CGT le « dialogue social » ne saurait être cantonné à un rôle et à une fonction d'encadrement, d'accompagnement, de suivi et d'assistance, chargé de mesurer et de circonscrire les dégâts sociaux causés par les politiques de repliement et de régression des services de l'Etat poursuivies depuis des années.

Le SNPTAS-CGT a une conception différente de la concertation et de la négociation sociales qui doivent permettre de discuter du contenu même des réformes, mais pas dans n'importe quelles conditions.

Alors que l'administration et les directions, de par leur culture managériale, condamnent tout avis différent ou opinion contraires à ceux de la doxa dominante, au niveau ministériel comme sur le terrain, les forces vives des services, à savoir les personnels et leurs représentant(e)s élu(e)s ont à cœur de contribuer au mieux à l'exercice des missions de service public qui leur sont confiées, à

l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'au bon fonctionnement des services et à leur organisation.

Le SNPTAS-CGT pose comme principe : « Quelle valeur ajoutée produite au travers du travail des instances représentatives ? »

Pour le SNPTAS-CGT les IRP doivent avoir au contraire un rôle en tant que force critique et de proposition sur la marche et l'état des services desquels elles dépendent.

En sus de leurs attributions actuelles et au moins une fois par an, elles doivent être saisies par la présentation d'un document portant sur les activités réalisées et projetées par le service et d'un tableau de bord mentionnant :

- Les objectifs d'activités et missions des différents services et unités,
- les moyens budgétaires et en personnels
- la gestion prévisionnelle des effectifs et des qualifications (compétences, formation, recrutements, mobilités, départs...),
- les mesures prospectives et projetées à court et moyen terme (développement, adaptations...) en fonction des évolutions à venir, des besoins (usagers, demande sociale, collectivités...) et des politiques publiques.

Ce document doit être débattu et soumis à l'avis du Comité Technique (ou CSA).

Le SNPTAS-CGT pose comme revendication fondamentale l'élargissement et le renforcement des compétences d'IRP de plein exercice (CT-CHSCT et CSA) par analogie avec les CSE : composition, règles de saisine et de fonctionnement, obligations de l'employeur...

IRP et droits syndicaux

Il n'y a pas de dialogue social sans droits syndicaux.

Si l'intérêt du rôle des instances représentatives du personnel (IRP) est prouvé, il importe aussi de mesurer les conditions dans lesquelles les représentants du personnel exercent leurs missions.

On constate des difficultés de plus en plus prégnantes des représentants du personnel à exercer de manière satisfaisante leur mandat. Ces difficultés sont liées d'une part à des

facteurs relatifs à l'intensité, au temps et aux charges de travail.

Depuis la mise en œuvre de la Réate I et II jusqu'à Action Publique 2022, l'environnement de travail en constante transformation et les conditions d'exercice des missions et de gestion de ses nouvelles organisations et périmètres administratifs, demande des compétences et une disponibilité accrue des représentants du personnel que la réduction drastique concomitante des moyens rend difficile.

La question de droits syndicaux en rapport avec la dimension interministérielle des organisations administratives et de leur fonctionnement se pose.

Le calcul des effectifs doit prendre en compte à tous les niveaux et dans chaque service les temps de délégation syndicale (membres des instances, agents mis à disposition, décharges d'activité et formation syndicale...) de telle sorte que les agents soient en tout ou partie déchargés de leur activité professionnelle et que leur engagement soit reconnu (entretien d'évaluation, carrière...).

Les IRP ne sont qu'un point d'appui à l'action syndicale et au développement des luttes

Parallèlement, il nous faut retrouver le sens de la démarche collective d'autant plus nécessaire et indispensable que les agents sont en difficulté individuellement. Soit nous remettons du collectif dans notre activité syndicale, pour maintenir et gagner de nouvelles garanties pour une amélioration de la situation pour tous, soit nos mandats seront submergés dans la gestion d'une infinité de situations individuelles et de cas isolés.

Pour cela, le SNPTAS-CGT doit prendre des mesures courageuses qui font débat. Devons-nous continuer de participer dans les conditions

actuelles à l'ensemble des réunions institutionnelles - CT et CHSCT futurs CSA, aux groupes de travail de l'administration, aux réunions informelles... - souvent pointées comme chronophages pour obtenir au final peu de choses pour les agents dans les services ?

Face à ce choix, il nous faut décider collectivement ce sur quoi nous souhaitons mettre la plus grande partie de notre énergie : est-ce dans les IRP et réunions de toute nature avec l'administration ou est-ce pour nous organiser pour les luttes ?

Ce choix reste à l'appréciation des sections et il sera sûrement différent entre une section qui a les ressources nécessaires et une section avec peu de militants. Mais il est fort à craindre que si nous ne changeons pas de stratégie nous risquons peu à peu d'affaiblir nos capacités d'actions et notre pratique d'un syndicalisme de classe et de masse.

Ce qui implique de repenser notre activité militante à tous les niveaux. Nous devons pour réussir ce pari revenir aux bases et à des pratiques syndicales qui ont fait leurs preuves tout en redonnant dans le même temps l'envie de militer par l'exercice et la culture du conflit et de la lutte dans les services.

Pour répondre à ces différents écueils le SNPTAS-CGT devra tout mettre en œuvre pour accompagner les sections et les militants afin de créer le rapport de force nécessaire par l'élaboration de cahiers revendicatifs et la construction de processus d'actions et de luttes collectives durables, de telle sorte que les IRP (CT, CHSCT, CSA, CAP...) aujourd'hui de plus en plus détournées par l'administration pour accompagner des réformes destructrices deviennent de véritables points d'appui pour la satisfaction des revendications des personnels et l'avenir des services.



LES PERSONNELS REPÈRES REVENDICATIFS

Introduction

La période qui s'achève a été marquée par des textes législatifs et réglementaires d'une portée très grave pour le statut de la Fonction Publique mais plus largement, pour la place de la Fonction Publique et les valeurs qu'elle représente au sein de la société, et donc pour la population toute entière.

La CGT et un ensemble très large de syndicats, les personnels et les salariés ainsi que des organisations de défense des services publics ont mené des mobilisations importantes pour défendre le modèle issu du Conseil National de la Résistance mais n'ont pas empêché le gouvernement et sa majorité parlementaire de faire voter la loi de transformation de la Fonction Publique le 6 août 2019, pour laquelle la CGT demande l'abrogation.

Les effets de la mise en œuvre de cette loi, avec les publications successives de décrets et les applications directes issues des ordonnances qui ne nécessitent plus d'examen au Parlement, ont été quasi immédiats et vont se poursuivre avec la refonte des compétences et des périmètres d'intervention des nouvelles instances représentatives des personnels, les Comités Sociaux d'Administration pour la FPE (CSA) et leurs Formations Spécialisées dédiées à la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (FSSCT), ainsi que les CAP et CCP, à compter des prochaines élections professionnelles de décembre 2022.

Les mobilisations, y compris de plusieurs groupes parlementaires, ont permis de réduire certains aspects les plus néfastes prévus dans le projet de loi, et les avis négatifs unanimes des OS au sein des Conseils communs et Conseils supérieurs de chacune des 3 fonctions

publiques, ont eux aussi permis des avancées en termes d'égalité professionnelle femme-homme, de travailleurs en situation de handicap, d'indemnité de précarité (malgré des conditions trop restrictives), de médecine de prévention, de reconnaissance de maladie professionnelle et d'accidents de service, de temps partiel thérapeutique et de protection sociale complémentaire notamment.

La volonté de déconcentrer le niveau de décision pour les recrutements, la gestion des carrières (mobilités, promotions) et les ressources humaines (discipline), autour des préfets majoritairement, est aussi une des caractéristiques de cette loi et de ses décrets d'application.

Les premières modifications importantes et visibles pour les personnels concernent les mobilités et les promotions qui ne relèvent plus des compétences des CAP et CCP depuis le 1er janvier 2020, en application des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Le SNPTAS revendique des CAP compétentes pour les mutations, les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude, avec un rôle renforcé des élus.

La mutualisation des Secrétariats Généraux des DDI et des Préfectures par la création de Secrétariats Généraux Communs départementaux (SGCd), repoussée au 1er janvier 2021, accentue encore plus l'emprise des Préfets en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines, non seulement dans les DDI et les DEAL, mais aussi dans les DREAL et DR IDF.

La circulaire du Premier Ministre aux Préfets du 10 mars 2021 sur la déconcentration RH et budgétaire et sur la poursuite des chantiers interministériels d'harmonisation, et celle du 19 avril 2021 leur fixant des feuilles de route

interministérielles pour 3 ans, marquent la volonté gouvernementale impulsée par le Président de la République, d'accélérer la mise en œuvre des réformes.

Face à ces nombreuses attaques, le rôle de la CGT est d'autant plus important qu'elle doit organiser les personnels dans chaque service, les syndiquer, former des militants plus nombreux et développer un travail en réseau. Elle doit participer aux luttes interprofessionnelles à tous les échelons, local, régional et national, sur tous les chantiers qui peuvent concerner la vie des personnels au travail comme dans leur vie au quotidien.

L'organisation du travail

Le premier facteur de l'organisation du travail est la durée du temps de travail, qu'il s'agisse de la durée quotidienne ou hebdomadaire, mais aussi de la durée de la carrière. Ce temps de travail ne peut pas être décorrélé de l'évolution de la productivité (évolution du volume de production pour une durée de travail donnée). Depuis des décennies, et ce, avec l'évolution des techniques, la productivité augmente. C'est une réalité dans tous les domaines au sein des services. Les personnels, en étant de plus en plus productifs, par-delà les transferts de missions ou leur abandon, ont permis que l'État supprime des emplois au moment des départs en retraite. Ces suppressions de postes sont concomitantes du non recrutement de personnel, ceci alors que le chômage, dans le même temps, ne cesse d'augmenter.

La CGT revendique une répartition plus juste du travail : en cas de gains de productivité, ceux-ci doivent être utilisés pour réduire le temps de travail des personnels, quotidien et étalé sur une carrière, et non pour réduire les effectifs toujours plus.

Pour réduire le chômage et permettre à tous les travailleurs de vivre dignement, la CGT revendique la mise en œuvre des 32 heures hebdomadaires dans la fonction publique et une durée de carrière de 37,5 ans.

De plus, la CGT dénonce que la dématérialisation des actes administratifs éloigne plus d'un quart des citoyens de l'accès aux services publics et les empêche de faire valoir pleinement leurs droits. L'éloignement des services publics creuse un fossé entre l'administration et les citoyens, entraînant une modification profonde des métiers et une perte de sens pour les agents dans l'exercice de leurs missions.

Le second facteur de l'organisation du travail est la structuration des équipes et leur fonctionnement. Depuis plus de vingt ans, cette structuration est mise à mal par des

réorganisations incessantes à tous les niveaux. En découle une instabilité permanente dans les services, qui contribue à désorganiser l'activité des agents et à favoriser l'apparition d'un facteur de stress majeur.

A cela s'ajoute, depuis quelques années, l'apparition du télétravail. Ce nouveau mode d'activité, que la crise pandémique a largement banalisé, pose de nombreuses questions. Si pour les agents demandeurs, cette nouvelle modalité correspond à un besoin, il ne faut pas perdre de vue que l'employeur garde la main sur sa mise en œuvre. Les textes régissant le télétravail sont très peu protecteurs pour les salariés et il est à craindre que cette modalité de travail ne soit une arme dans les mains de l'administration pour de prochaines réorganisations. En effet, c'est l'administration qui définit les activités télétravaillables et qui autorise pour chaque agent le nombre de jours de télétravail. La CGT revendique donc un cadre pour le télétravail sans dégradation des conditions de travail ni perte de pouvoir d'achat.

Rémunérations, statut, carrières

Les rémunérations et les carrières des agents sont en partie régies par les dispositifs Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) et par des statuts particuliers ou interministériel.

La CGT demande la révision complète des grilles de rémunération dans la Fonction Publique et, dès maintenant, demande des dispositions dérogatoires pour que prennent fin les dérives du PPCR constatées, notamment en matière d'inversion de carrière.

La CGT rappelle que les mesures catégorielles sont indissociables des mesures salariales et que c'est d'abord la revalorisation de la valeur du point d'indice que demandent les agents.

Dans ce cadre, la CGT ne peut que dénoncer la mesquinerie du gouvernement qui limite strictement au rattrapage sur le montant du SMIC, la hausse de 1 à 2 points d'indice pour les premiers échelons de la catégorie C, tassant un peu plus la grille des salaires.

Les mesures catégorielles sont aussi indissociables des taux d'avancement de grades et de promotions qui doivent être réactualisés et d'un nouveau plan de requalification de C en B et de B en A pour reconnaître vraiment les qualifications des agents et les traduire financièrement.

Le SNPTAS-CGT revendique :

- 2000 euros bruts mensuels, pour un recrutement sans qualification ;
- 2400 euros (1,2 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme inférieur au BAC ;
- 2800 euros (1,4 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme équivalent au BAC ;
- 3200 euros (1,6 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme équivalent à BAC + 3 ;
- 3600 euros (1,8 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme équivalent à BAC + 5 ;
- 4000 euros (2 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme équivalent à BAC + 8.



Le SNPTAS revendique, par ailleurs, un vrai déroulement de carrière, entre le recrutement et le départ à la retraite, avec des taux d'avancement de grade et de promotion permettant la reconnaissance effective des qualifications des agents.

La rémunération indemnitaire

La CGT, opposée à tout système d'individualisation des rémunérations, n'a cessé de demander l'abrogation du RIFSEEP, basé sur la performance et la mise en concurrence des agents. La CGT est opposée à toute sorte de rémunération au mérite, notamment le CIA.

La CGT réitère ses demandes concernant le régime indemnitaire, au-delà de la revalorisation des salaires et de l'intégration des primes dans le traitement indiciaire :

- une revalorisation, par le haut, des montants d'IFSE avec un calendrier d'intégration progressive dans le traitement brut ;
- une intégration du CIA dans l'IFSE, et dans l'attente, une répartition de l'enveloppe CIA annuelle forfaitaire entre tous les agents ;
- une négociation pour la modification du régime indemnitaire des ex-IAM intégrés ITPE (ISS + PSR au lieu du RIFSEEP) avec effet rétroactif dès 2021, et traitement de l'année de décalage ;
- une publication simultanée de la note de gestion RIFSEEP/CIA des IAE et TSMAA en PNA au MTE ;
- des notifications individuelles systématiques et rétroactives pour les nombreux agents qui n'en ont pas, tant pour l'IFSE que pour le CIA, avec une information sur le montant moyen attribué aux agents du même macro-grade qu'eux, dans leur service en comparaison des autres services de la même zone de gouvernance ainsi qu'à l'échelon national ;
- le refus d'une "année blanche" pour les dessinateurs, avec un déplafonnement des montants de la prime de service et de rendement (PSR) et une revalorisation de 12 points de leur ISS, avec, en urgence, un versement exceptionnel fin 2021, dans l'attente d'une intégration des dessinateurs, dans le corps des adjoints techniques et un rattrapage sur les C administratifs ;
- une revalorisation de la PSR et des ISS pour les TSDD qui représentent le corps le plus important de toute la filière technique, et un rattrapage sur les primes des SACDD ;
- une revalorisation de la PSR et des ISS pour les ITPE, une augmentation des coefficients de modulation (moyenne de 1 non respectée au 1er niveau), et un rattrapage sur les primes des AAE) ;
- une meilleure lisibilité des mesures qui se cumulent ou pas, et donc une formation et un renforcement des services RH (avec une très grande inquiétude sur l'application des notes de

gestion indemnitaire MTE par les SGC) afin d'éviter que les agents ne soient lésés.

La CGT réaffirme qu'elle soutiendra tous les recours gracieux, hiérarchiques et devant les TA pour que les fassent valoir leurs droits.

RAPPEL des principales revendications du SN PTAS CGT sur les questions liées aux rémunérations et au recrutement :

- dégel de la valeur du point d'indice et rattrapage des pertes de pouvoir d'achat ;
- augmentation des pensions et retraites des salariés et indexation sur les salaires ;
- réévaluation à la hausse des grilles de salaires ;
- augmentation des régimes indemnitaire avec, au minimum, alignement sur les corps équivalents d'autres ministères où les rémunérations sont supérieures ;
- abrogation du RIFSEEP et de tous les systèmes de rémunération attribués au mérite ;
- suppression de la CSG et de la RDS et retour aux financements de la Sécurité Sociale par des cotisations basées sur l'ensemble des revenus ;
- augmentation du pouvoir d'achat pour les actifs, les retraités et les pensionnés ;
- refus de la stigmatisation des agents en arrêt de maladie avec l'arrêt des contrôles diligentés par les services ;
- abrogation du jour de carence ;
- recrutements statutaires par voie de concours et limitation au minimum du recours aux autorisations de recrutement local - ARL ;
- refus du recours aux CDD, y compris pour les missions temporaires ou les emplois spécifiques ne correspondant pas aux corps de la Fonction Publique ;
- réactivation des dispositifs de compensation financière des intérim, y compris pour les agents de catégorie C ;
- apurement de toutes les situations individuelles financières non réglées malgré les engagements de l'administration relatives notamment aux compensations « ZUS » et aux primes de restructuration, ainsi qu'aux actes de



gestion individuels subissant des retards inadmissibles dans leur traitement.

Lignes directrices de gestion (LDG)

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

La CGT et l'ensemble des organisations syndicales, tant à l'échelon de la Fonction Publique qu'à l'échelon ministériel, se sont opposés dans toutes les instances, à cette attaque frontale contre le rôle des élus du personnel qui de fait, se traduit par une régression des droits des agents à pouvoir se défendre et être défendus collectivement et individuellement, lors des promotions et avancements de grades, et lors des mobilités.

La création de ces LDG, sans attendre le renouvellement des instances représentatives lors des prochaines élections professionnelles prévues en décembre 2022, met en œuvre la réduction des droits et des possibilités des organisations syndicales d'intervention pour garantir les droits statutaires des agents, d'égalité de traitement et de respect des règles de priorité en matière de mobilités notamment.

Factuellement, le nombre de réunions de CAP s'est réduit de manière significative en 2020 et va se réduire encore plus en 2021, avant que le périmètre des CAP et CCP ne soit lui aussi modifié, en les regroupant par macro-grade dans le prochain mandat.

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

En ce qui concerne les mobilités, la CGT dénonce les refus de respecter les critères de priorité en abusant des « avis défavorables » des services d'accueil, qui permettent de passer outre et les fermetures de postes si le candidat ne convient pas. L'absence de transparence et son corollaire, les décisions injustes, sont les principales caractéristiques de l'application des LDG « promotions » et « mobilités » dans les services comme au niveau de la DRH.

Le congrès revendique l'abrogation des LDG « promotions » et « mobilités », et le retour des compétences des CAP et CCP par corps et type de contrat, ainsi que des concertations

locales avec des documents de travail actualisés.

Le congrès revendique le retour à 3 cycles de mobilités par an.
Le congrès revendique une augmentation des taux de promotion et d'avancement par corps et grade.

La généralisation du télétravail

La crise sanitaire a induit la généralisation du télétravail dans les services publics, parfois choisi, parfois contraint. La CGT vient de signer l'accord relatif au télétravail en juillet 2021. Il conviendra de mettre à profit la période de négociation en cours, pour approfondir l'analyse de la CGT et définir les revendications en la matière :

- quel impact sur les collectifs de travail ?
- quelle durée quotidienne de travail sur écran ?
- quelle dotation de matériel ?
- quelle indemnité pour la mise à disposition d'une pièce à usage de bureau pour le compte de l'administration ?
- quel impact sur le parc immobilier de l'État ?
- quel type d'encadrement ?



La rupture conventionnelle

La CGT doit prendre en compte la nouvelle procédure de rupture conventionnelle proposée aux agents et porter des revendications sur le sujet. Cette nouvelle possibilité ouverte aux agents ne doit pas devenir une échappatoire pour des agents découragés et désabusés car trop souvent confrontés à des conditions de travail dégradées et à une perte de sens de leurs missions. Cela ne doit pas être non plus un moyen supplémentaire de diminuer les effectifs. La rupture conventionnelle doit, au contraire, permettre à tout agent de l'État de s'engager dans un nouveau projet professionnel lui convenant davantage. A ce titre, elle doit être préparée conjointement par l'agent et son service et faire l'objet d'une programmation et d'une Budgétisation.

Secrétariats Généraux Communs Départementaux (SGCD)

La création des SGCD, prévue par l'instruction du Premier ministre du 12 juin 2019 qui a lancé la réforme de l'organisation territoriale de l'État, aurait dû être effective au plus tard au 30 juin 2020. Leur mise en place a finalement été repoussée au 1er janvier 2021, au vu des difficultés liées à l'impréparation, au front du refus opposé par toutes les organisations syndicales du CT des DDI et des CT Ministériels, et en raison de la crise sanitaire et de ses conséquences en termes de désorganisation des services de l'État. Ces nouveaux services de préfecture regroupent les fonctions support (ressources humaines, budget, logistique, immobilier, informatique,...) des préfectures et des directions départementales interministérielles (DDI). L'objectif inavoué de cette mutualisation est bien évidemment de réduire, très rapidement, les effectifs dédiés à ces missions. Les SGCD concernent également les services d'Outre-Mer et certaines DREAL, avec des expérimentations annoncées en parallèle, pour poursuivre la mutualisation des plates-formes CHORUS MTE/MAA vers une seule plateforme autour des DRFIP.

La création, à marche forcée et en pleine crise sanitaire, des SGCD, malgré un rapport de la mission inter-inspections qui pointait déjà les difficultés de fonctionnement des DDI elles-mêmes, va obligatoirement engendrer une dégradation des conditions de travail non seulement pour les agents ayant intégré ces services mais aussi pour les agents "bénéficiaires". Les premiers effets délétères de cette restructuration se font déjà sentir :

- certains agents ayant intégré les SGCD souhaitent faire valoir leur droit au retour tant les conditions de travail sont déplorables;
- le report sur certains agents des DDI de missions auparavant réalisées par les agents des

secrétariats généraux et non reprises par les SGCD: c'est le cas notamment pour la comptabilité des BOP "métiers", avec pour conséquence, un alourdissement de la charge de travail de ces agents déjà largement occupés ;

- une déshumanisation des relations entre agents avec la mise en place de systèmes de "ticketing" pour saisir le SGCD, alors qu'auparavant, les agents pouvaient s'adresser directement aux collègues en charge des fonctions support ;
- une perte de compétences notamment en matière de gestion des ressources humaines : tous les agents qui avaient vocation à suivre leurs missions au sein des SGCD n'ont pas souhaité intégrer ces nouvelles structures, et les compétences de ces agents disparaissent de fait. Une direction dont on supprime les fonctions support de proximité, est condamnée à disparaître.

Le SNPTAS-CGT revendique le retour dans les DDI de secrétariats généraux de plein exercice et la reconnaissance de l'importance des fonctions supports, et des qualifications des agents qui les assurent, et qui sont trop souvent "invisibles" aux yeux des directions.



Santé, sécurité au travail

CHSCT

La loi du 6 août 2019 et le décret du 20 novembre 2020 vont entraîner la fusion des CT et CHSCT à compter des élections de décembre 2022. D'ores et déjà, les CHSCT n'ont plus à être consultés sur les réorganisations de services, alors qu'il s'agit d'une source importante de risques pour les agents. La compétence "santé et sécurité au travail" relèvera des nouveaux Conseils sociaux d'administration (CSA, dans la FPE), qui pourront, selon la taille des services concernés, créer en leur sein, une Formation Spécialisée dédiée à la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (FSSCT). Les membres de cette formation feront obligatoirement partie du CSA, ce qui revient à imposer la concentration de la représentation des personnels sur quelques élus.

La CGT, comme l'ensemble des OS de la Fonction Publique, a dénoncé ce qui constitue une disparition des CHSCT et une réduction inique des moyens, en temps et en droits, indispensables pour faire respecter les règles relatives aux conditions de travail, à la santé et

parfois à la vie des agents. La crise sanitaire a démontré l'utilité de ces instances spécialisées qui se sont réunies dans une majorité de services, parfois plusieurs fois par mois, en formation "spécial COVID 19", pour veiller aux dispositifs d'organisation du travail mis en place, que ce soit en présentiel, sur le terrain ou en télétravail.

Les restructurations permanentes entraînent, par ailleurs, de multiples problèmes liés à l'organisation des services, au management, aux manques d'effectifs : ces problèmes vont encore avoir des impacts sur les conditions de travail et sur la santé des agents.

Le rôle de la CGT et de ses militants sera toujours aussi important, même dans la nouvelle configuration. Il ne faut pas minimiser les avancées obtenues ou même les problèmes soulevés et pris en compte grâce à l'intervention de la CGT dans les CHSCTM et CHSCT des DDI, comme dans les CHSCT des services.

On peut signaler notamment :

- le retrait de compte-rendus d'entretiens professionnels dans lesquels s'étaient "glissés" sous couvert de déontologie, des éléments relevant de la vie privée des agents (engagement associatif, syndical, politique) ;
- la création de groupes de travail spécifiques, consacrés par exemple, aux violences sexuelles et sexistes ;
- la prise en compte et le traitement des signalements de dysfonctionnements ou d'événements graves dans les services.

De nouveaux sujets sont apparus avec le développement du télétravail et la revendication de prendre en compte l'ergonomie des postes de travail et le financement d'aménagements, y compris au domicile des agents.

Les Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), pourtant obligatoires dans tous les services, doivent être mis en place après discussion dans les CHSCT, puis revus et actualisés régulièrement, et le volet "prévention des risques" nécessite un suivi et des relances régulières.

Cela concerne toutes les missions, y compris dans les bureaux, même si spontanément, on perçoit plus les risques des missions de terrain où l'équipement, l'organisation interdisant les sorties seul et la formation à la sécurité doivent être mis en oeuvre.

La première cause de maladie professionnelle pour les agents du pôle ministériel sont les troubles musculo-squelettiques. Il est donc indispensable de défendre une amélioration de la qualité des environnements de travail et de revendiquer de vraies évolutions sur la prise en

compte de l'ergonomie, y compris pour les postes de travail sédentaires (écran, sièges ...).

La prévention du risque routier, négligée depuis des années dans de nombreux services, doit aussi être relancée, avec l'augmentation des déplacements professionnels inter-sites dans les grandes régions, ainsi que le partage de la route et les révisions des règles du code la route, même pour les utilisateurs de vélo.

La prévention des violences sexistes et sexuelles doit se concrétiser par des campagnes d'information un suivi des actions mises en oeuvre dans chaque service.

La réforme en cours des Commissions médicales (fusion des comités médicaux et des commissions de réforme) pose d'énormes questions en matière de représentativité des agents dans ces instances et de formation de leurs représentants, compte-tenu de l'importance de l'impact de certaines décisions sur la carrière et les rémunérations des agents.

La question de la responsabilité pénale de l'employeur doit systématiquement être rappelée et plus particulièrement en cas d'accident ou de suicide d'un agent : des commissions d'enquête doivent être mises en place partout.

Beaucoup de membres de CHSCT s'interrogent sur le rôle concret des Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail (ISST) et sur la diminution du temps accordé aux animateurs et conseillers en prévention, encore plus depuis la création des SGCD.

Il existe aussi une pénurie grave de médecins de prévention. Dans certains départements, les vacances de postes s'étendent sur des années, ne permettant plus le suivi de la santé des agents. Les visites médicales périodiques obligatoires sont parfois assurées par des vacations ponctuelles de médecins agréés, ceci au détriment du suivi réel des agents. Cette perte de suivi est particulièrement grave pour les agents qui pratiquent des métiers dangereux, en particulier ceux exposés à des substances cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques. Pour ces derniers agents, les suivis sont lacunaires depuis trop longtemps.

Le SNPTAS-CGT revendique le maintien des CHSCT, dont l'administration ne peut contester l'utilité, et des moyens pour les secrétaires de CHSCT, ainsi que des prérogatives confortées en termes d'enquête et d'expertise. Le SNPTAS-CGT revendique l'accès pour tous les agents à une médecine de prévention et exige que l'état employeur assure le suivi des risques que les métiers font courir aux agents.

Le SNPTAS-CGT revendique la prise en compte de l'écologie dans ces instances, afin de connaître, à minima, le bilan carbone de chaque service de manière périodique, ainsi que les mesures entérinées pour la réduction des gaz à effet de serre et autres polluants. Ce bilan pourrait ainsi permettre de savoir si l'Etat respecte ses engagements arrêtés dans les traités internationaux et si son action relève bien de l'exemplarité.

HANDICAP

Le maintien dans l'emploi :

Aucun agent ne doit être mis en retraite pour invalidité s'il ne l'a vraiment choisi. Le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap doit être la priorité absolue de notre ministère.

Tous les moyens existants doivent être déployés pour garantir ce maintien :

- adaptation du poste de travail, en faisant appel à des spécialistes (ergonomes du travail ...)
- bilan de compétences, formation qualifiante ...
- lorsque le maintien dans le corps d'origine s'avère impossible, le reclassement dans un autre corps doit s'opérer sans que l'agent ne soit pénalisé : aucune perte de rémunération, y compris les primes et le service fait, pas d'allongement du trajet domicile-travail, ou au contraire, rapprochement du lieu de travail par rapport au domicile et facilitation des moyens de transport et de stationnement.

Les médecins de prévention sont au cœur du processus de maintien dans l'emploi. Ils doivent être mieux formés et leurs préconisations suivies d'effets. Les comités médicaux et les commissions de réforme doivent mieux fonctionner. Les représentants du personnel doivent pouvoir y jouer tout leur rôle en étant correctement formés.

Le CHSCT doit être pleinement associé aux mesures à prendre pour le maintien dans l'emploi. Il doit également veiller à améliorer le poste de travail laissé par l'agent accidentellement atteint de handicap afin que le nouveau titulaire de poste de subisse le même sort à terme.

Recrutement externe :

Le recrutement externe de travailleurs handicapés doit être au moins égal à 6% du flux d'embauche. Il doit se faire dans tous les grades et toutes les catégories. La période de stage doit être organisée avec un accompagnement formalisé et des bilans d'étape pour favoriser la titularisation de tous les agents concernés.

Action sociale

L'action sociale au bénéfice des agents de l'Etat a été organisée dès 1946 sur la base de circulaires et a été intégrée dans le statut général des fonctionnaires par la loi « Le Pors » du 3 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cette loi précise, dans son article 9, que les fonctionnaires « participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent ». Dans la Fonction Publique de l'Etat (FPE), l'action sociale est constituée de deux volets complémentaires dont doivent bénéficier tous les agents :

1 - L'action sociale interministérielle (ASI), qui constitue le socle minimal commun à l'ensemble des agents de l'Etat. Elle se traduit notamment par l'attribution de prestations interministérielles (PIM) recouvrant les domaines de la restauration collective, des séjours familiaux et des jeunes pour les vacances, de l'accompagnement des enfants handicapés, et des aides pour les retraités.

Elle est complétée par des aides, prêts et dispositifs, dont une partie est externalisée (tickets CESU pour garde d'enfant, chèques-vacances ...).

L'ASI relève du comité interministériel d'action sociale (CIAS) au niveau de la DGAFP et des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) auprès de chaque préfet de région. Ces instances sont présidées par des représentants du personnel.

Les SRIAS peuvent signer des conventions auprès de bailleurs sociaux ou d'organismes favorisant l'accès aux logements pérennes (sociaux ou intermédiaires), temporaires ou d'urgence. Elles gèrent, avec les plates-formes des ressources humaines (PFRH) au sein des préfectures de région, les marchés passés avec des crèches, favorisant ainsi l'accès à des places pour les enfants des agents. Elles élaborent des actions d'aides aux vacances et d'accès à la culture, et accompagnent les restaurants inter-administratifs (RIA), pour les demandes de crédits pour travaux et pour améliorer la qualité et le recours aux circuits courts et aux produits issus de l'agriculture biologique.

2 - L'action sociale ministérielle (ASM) instaure, sur la base d'un budget propre, des prestations spécifiques qui s'ajoutent aux PIM dans chaque ministère, avec des disparités importantes (Education nationale au plus bas, Finances au plus haut mais subissant des attaques graves surtout avec la volonté de vendre tout le patrimoine social ministériel).

Au sein des MTE/MCTR/CT/Mer, des structures nationales (CCAS), régionales (CRCAS) et locales (CLAS), sont en charge du suivi de la gestion des crédits ministériels dédiés et font des propositions de prestations répondant à des besoins identifiés.

Depuis la création des DDI, le secrétaire général du gouvernement (SGG), puis le Ministère de l'Intérieur via sa direction des moyens de l'administration territoriale (DMAT), ont multiplié les textes liés aux ressources humaines s'appliquant aux agents des DDI. Ils sont souvent différents des textes appliqués aux agents des services ministériels. Il en est de même pour les prestations d'action sociale. Cet affichage d'harmonisation du niveau des prestations ministérielles pour les agents des DDI quel que soit leur ministère d'origine, qui pourrait paraître intéressant. Toutefois, les crédits complémentaires permettant l'alignement sur les prestations les plus élevées (finances et affaires sociales notamment), correspondent aussi à une volonté de gérer l'action sociale au niveau des préfets, ce qui constitue une attaque contre l'action sociale ministérielle et les structures existantes aux MTE/MCTR/CT/Mer (CCAS, CRCAS, CLAS) et contre l'implication des représentants du personnel dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique d'action Sociale.

La création d'établissements publics (EP) affiliés à un ou plusieurs ministères, souvent par transfert de missions ministérielles, a entraîné le transfert des crédits d'action sociale ministérielle la première année, puis la mise en place d'un budget propre à chaque EP, ne reprenant souvent pas toutes les mêmes prestations.

Concernant l'action sociale ministérielle, chaque EP décide, tous les ans, d'adhérer ou pas aux prestations (PIM) et aux dispositifs prévus selon les SRIAS (voir arrêté liste EP en annexe), créant une discrimination inadmissible entre les agents selon leur EP.

Le SNPTAS-CGT revendique le développement de l'action sociale dans nos ministères, les établissements publics affiliés et, plus largement, dans l'ensemble de la fonction publique de l'Etat, en s'appuyant sur les principes suivants :

- l'harmonisation immédiate, vers le haut et selon un principe d'égalité, dans toutes les administrations, services et établissements publics, des moyens consacrés à l'action sociale, du volume et des montants des prestations servies et de la nature de leurs bénéficiaires (restauration, vacances-loisirs, logement, petite enfance, aide au maintien à domicile des retraités) ;

- l'alignement et la fixation des budgets ministériels d'action sociale à hauteur de 3 % de la masse salariale des actifs et pensionnés pour tous les ministères, services et établissements publics ;

- une conception de l'action sociale en rupture avec l'assistanat (palliatif à l'écrasement des salaires et aux pertes de pouvoir d'achat) et

instaurant l'égalité de traitement pour tous les agents sans discrimination liée aux revenus du travail et de telle sorte qu'un agent public vaille un autre agent public ;

- la mise en place de nouvelles prestations interministérielles (ex : aide complémentaire à la garde d'enfants pour les agents travaillant en horaires décalés) et l'élargissement des subventions-vacances aux campings par exemple ;

- l'accès aux prestations dans tous les services, établissements publics et territoires (en particulier en Outre-Mer) notamment pour la restauration (là où il n'existe pas de structure de restauration collective) et les départs en vacances des enfants (en liaison avec le CGCV) ;

- l'assurance de droits garantis à tous les retraités de la Fonction publique, par la mise en place d'un fichier central des pensionnés, d'une information régulière à la charge de l'administration et d'une évaluation des actions réalisées pour répondre à leurs besoins (bilan social retraités) ainsi que le bénéfice de la subvention repas interministériel dans tous les restaurants administratifs et inter-administratifs ;

Dans la perspective d'une évolution souhaitée des structures d'action sociale, le SNPTAS-CGT revendique :

- le respect du dialogue social et des prérogatives des instances consultatives interministérielles, ministérielles, nationales, régionales et locales ;

- la pérennisation des associations des usagers des restaurants inter-administratifs et administratifs avec les moyens en temps et en crédits de fonctionnement pour assurer la gestion de la restauration collective ;

- la garantie du maintien des CLAS existants (et leur installation là où ils n'existent pas) dans tous les services des MTE/MCTRCT/Mer et dans les DDT(M), et leurs équivalents dans les établissements publics affiliés ;



- le respect des droits des présidents de CLAS avec une décharge d'activité à minima de 50 % ou son maintien à un taux plus élevé, à la demande du président de CLAS et non remise en cause par le chef de service ;

- les moyens d'appui administratif et le temps nécessaire aux secrétaires et membres des CLAS pour mettre en œuvre l'action sociale de proximité, particulièrement dans les services des régions fusionnées, et répondre aux besoins des personnels actifs et retraités et de leurs ayants-droits, dans les domaines de la restauration, du logement, de la petite enfance, des études des enfants, du handicap dans les familles, des vacances, de la culture et du soutien aux personnes en difficultés financières et sociales ;

- la mise en place de toutes les commissions régionales de concertation de l'action sociale (CRCAS) prévues auprès de chaque responsable de coût dans les zones de gouvernance (ZGE).

Avec la multiplication des réorganisations de services (fermetures, regroupements, transferts sur de nouveaux sites), le SNPTAS-CGT exige que les ministères assument financièrement les conséquences induites pour les agents, notamment en matière de surcoût ou de suppression de structures existantes pour la restauration collective, les transports ou la garde d'enfants, hors du budget d'action sociale actuel. Des crédits complémentaires spécifiques doivent être débloqués à hauteur de ces besoins.

Le patrimoine immobilier social, composé des centres de vacances ministériels pour enfants, des unités d'accueil et autres structures, géré par les associations reconnues des MTE/MCTRCT/Mer, doit être sauvagardé, avec les crédits nécessaires à son entretien, à sa mise aux normes et aux charges y afférant (en relation avec le CGCV et la FNASCE).

Les ministères doivent prendre toutes leurs responsabilités face à France-Domaine et rendre compte au CCAS afin de respecter

pleinement son rôle en matière de définition et de suivi de la politique d'action sociale ministérielle dont la gestion du patrimoine immobilier social fait partie intégrante.

Le SNPTAS-CGT exige le retour du prêt d'accession à la propriété à taux bonifié et le prêt à à l'amélioration de l'habitat et elle exige qu'ils soient ouverts aux agents actifs et retraités des MTE/MCTRCT/Mer comme cela existe dans d'autres ministères.

Le SNPTAS-CGT revendique les moyens nécessaires au maintien d'un service social de proximité reconnu et d'une médecine de prévention pour tous les agents actifs et retraités des services des MTE/MCT/Mer.

Le SNPTAS-CGT demande le maintien d'une action sociale ministérielle financée sur le BOP 217 pour tous les agents des MTE/MCTRCT/Mer y compris en DDI.

Le SNPTAS-CGT demande des garanties du maintien de l'accès aux prestations ministérielles spécifiques (ex : aide à la scolarité) pour les agents subissant des transferts de gestion vers d'autres ministères, en particulier MAA et MI, et souhaitant rester en PNA, dans l'attente d'une harmonisation des prestations entre ministères.

Le CONGRES mandate la direction élue pour travailler en coopération avec les instances en charge de l'action sociale interministériel et celles en charge de l'action sociale dans chaque ministère, pour proposer des dispositifs de sauvegarde des patrimoines immobiliers, en les ouvrant aux agents des autres ministères.

Pour la CGT, l'action sociale, ce sont aussi des revendications pour que le droit à la culture, aux vacances de qualité, aux loisirs, aux sports et au tourisme solidaire, devienne une réalité pour tous. Depuis 1985, la CGT a créé avec 5 de ses fédérations (Métallurgie, Chimie, Transports, Mines Energie et Cheminots), l'association nationale de coordination des activités de vacances, sport et culture ex-tourisme et travail (ANCAV SC) qui repose sur un patrimoine de villages-vacances et un réseau d'associations de proximité auxquelles adhèrent plus de 350 comités d'entreprises (CE), comités d'activités sociales et culturelles (CASC) et comités d'oeuvres sociales (COS).

Le CONGRES mandate la direction élue, pour informer tous les adhérents du SNPTAS CGT sur les dispositifs et offres de vacances proposées par l'ANCAV SC, en liaison avec les comités régionaux CGT et par le biais de conventions signées par les SRIAS d'une part, et en mettant à leur disposition la plateforme numérique ONYVAGO, en cours de déploiement, d'autre part, ainsi que les

conditions d'obtention de chèques-vacances via l'ANCV.

Sécurité sociale, protection sociale complémentaire, retraites

Sécurité sociale

La Sécurité Sociale est notre bien commun. Depuis 2017, le gouvernement a encore amplifié ses attaques contre la Sécurité Sociale, notamment dans son financement. On ne peut pas exclure que les dépenses liées à la lutte contre le COVID (masques, tests, vaccinations, hospitalisations ...) associées aux dégrèvements massifs de prélèvements sociaux accordés aux entreprises durant cette période, ne servent de prétexte à de futures attaques encore plus violentes.

Les mêmes arguments reviennent, année après année, sur le « trou de la Sécu » qu'il faudrait combler et les mêmes cadeaux sont toujours donnés aux entreprises, avec la multiplication des exonérations de cotisations, jamais ou très peu compensées par l'Etat aux caisses de la Sécu.

En 2019, la loi de financement de la Sécurité Sociale a constitué un véritable hold-up, en utilisant le budget de la Sécu pour combler le déficit du budget de l'Etat. Elle a institué une rupture fondamentale avec les principes qui avaient prévalu jusqu'alors à la Sécurité Sociale. Elle a remis en effet en cause, l'un des principes essentiels sur lesquels s'est construite cette dernière : l'autonomie des finances sociales à l'égard du budget de l'Etat.

A compter de 2019, les nouvelles baisses de prélèvements obligatoires seront désormais supportées par la sphère à laquelle le prélèvement est affecté. C'est notamment le cas pour l'exonération de cotisations sur les heures supplémentaires, qui est maintenant financée par la Sécurité sociale.

Aujourd'hui, la menace bien réelle de laisser à la charge de la Sécurité Sociale les milliards de dettes contractées durant la crise sanitaire n'est pas acceptable !

La CGT revendique la suppression des exonérations de cotisations patronales et le remboursement des sommes non perçues.

La loi du 7 août 2020, relative à la dette sociale et à l'autonomie, prolonge la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) jusqu'en 2033 et prévoit que, dans le cadre d'une prochaine loi « grand âge », la gestion des cotisations affectées à la perte d'autonomie soit confiée à la caisse nationale de solidarité créée par Raffarin en 2005, avec 17 milliards par an !

A l'occasion du 75e anniversaire de l'ordonnance du 4 octobre 1945 créant la Sécurité Sociale, la CGT, associée à 40

organisations, a signé un appel pour défendre et reconquérir la Sécurité Sociale, en demandant que les salariés reprennent toute leur place dans l'institution, avec le retour des élections des administrateurs et que le rôle de ceux-ci ne se limite pas à gérer la pénurie organisée par le gouvernement. L'augmentation des salaires et la baisse du chômage, associées à la fin des exonérations, doivent garantir la pérennité des ressources au travers des cotisations, sans exclure de nouvelles sources de financements. La Sécurité Sociale doit garantir la plus grande dignité à tous : cotiser selon ses moyens, recevoir selon ses besoins.

Dans la Fonction Publique, l'Etat doit renforcer sa prise en charge sur le régime obligatoire et dans le domaine de la prévoyance. La loi du 6 août 2019, qui amène des améliorations pour la reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents de service ou pour le temps partiel thérapeutique, institue pourtant une fusion des commissions de réforme et des comités médicaux, qui pourrait porter atteinte à la représentation des agents au sein des futures commissions médicales et au rôle des élus qui siègent en CAP.

La CGT revendique un droit d'accès à des soins de qualité pour tous, avec une Sécurité Sociale intégrant le remboursement à 100 % des soins et de la prévention ainsi que l'incorporation à l'assurance-maladie de la 5^e branche concernant le grand âge et la dépendance. Elle revendique également la suppression des franchises médicales.

Le congrès confie à la nouvelle direction du SNPTAS CGT, le mandat de continuer à informer et à créer les conditions d'un débat public et de mobilisation des agents, aux côtés de l'ensemble des salariés et des retraités pour revendiquer une véritable Sécurité Sociale du XXI^e siècle pour tous et rappelle l'existence d'une pétition en ligne : « Pour que vive la Sécu ! » Union Fédérale des Syndicats de l'Etat - CGT (ufsecgt.fr).

Protection Sociale Complémentaire (PSC)

L'ordonnance 2021-75 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire (PSC), prévoit une participation financière obligatoire des employeurs publics pour leurs agents. Elle permet également de refondre les modalités de souscription à ces garanties et identifie plusieurs thématiques :

- à compter du 1er janvier 2022, un régime transitoire de remboursement partiel des cotisations pour le risque santé (15 euros bruts par mois) porté à 50 % à compter de 2026 ;

- le régime pérenne de participation des employeurs au financement de la PSC (au plus tard en 2026) ;
- un dispositif relatif aux avantages fiscaux et sociaux liés à la PSC ;
- un dispositif pour la prévoyance (capital décès dès 2022 et autres risques ensuite) ;
- les futurs contrats (possibilité de contrats collectifs obligatoires après négociations - nouveaux contrats à compter de janvier 2024) ;

Un accord de méthode a été signé par la CGT et l'ensemble des OS avec la ministre de la Fonction Publique : les négociations doivent se poursuivre jusqu'au 31 décembre 2021, à minima, afin d'aborder l'ensemble des sujets et notamment la question des Etablissements Publics, celle des retraités et celle de l'élargissement de la prévoyance, la CGT revendiquant le couplage santé-prévoyance.

Aux MTE/MCTR/MM, et dans les établissements publics affiliés, le marché de référencement de la PSC a été attribué à la MGEN, sur la base d'un cahier des charges que la CGT et FO ont refusé de signer car il ne comprenait pas suffisamment de garanties et n'incluait pas un financement suffisant.

Aujourd'hui, alors que 900 000 euros sont budgétés par an pour financer une participation globale du ministère, seuls 78 000 euros sont versés car le nombre de contrats stagne à 1 500 couvrant 2 500 bénéficiaires !

Le marché ayant été signé en 2018, et s'appliquant depuis le 1er février 2019, et bien qu'une majorité d'agents actifs et retraités ne bénéficient d'aucune aide au financement de leur PSC, la réforme en cours dans la Fonction publique risque de ne pas pouvoir s'appliquer aux agents du ministère avant la fin du calendrier prévu (sans Doute 2026), contrairement à la majorité des autres ministères.

Le ministère de l'Intérieur, qui n'avait pas adhéré au dispositif de référencement et qui a gardé sa mutuelle historique, devrait même pouvoir faire bénéficier ses agents du nouveau dispositif dès sa mise en place, après des négociations internes.

Le congrès mandate la direction élue pour informer régulièrement les agents et pour intervenir auprès du ministère pour revendiquer une Sécurité Sociale qui prend en charge 100 % des soins et de la prévention. Dans l'attente de cette revendication, le congrès la mandate également pour exiger, concernant le financement de la PSC, les mêmes droits pour les agents du MTE/MCTR/MM que ceux de l'ensemble des autres agents de la Fonction publique de l'Etat.

Retraites et retraités

Le projet de « réforme universelle des retraites » du Président de la République, que la CGT et une majorité de salariés ont combattue, est loin d'être abandonné et risque de revenir, soit partiellement avant les prochaines élections présidentielles, soit plus globalement, au début du prochain quinquennat, selon le résultat de ces mêmes élections.

Malgré le rapport annuel du comité d'orientation des retraites (COR) publié en décembre 2020, qui constate qu'il n'y a pas d'augmentation des dépenses de retraite, le gouvernement fonde exclusivement son argumentaire sur le solde du système de retraites indiquant qu'il se creuserait massivement et qu'il atteindrait -1,1 % du PIB en 2020.

En mettant systématiquement le déficit en avant, le gouvernement cherche à insinuer que la réponse à ce déficit serait dans une refonte du système des retraites basée sur la baisse des droits des retraités en fonction des aléas de la conjoncture économique. Ainsi, les cotisations seraient fixées et c'est le niveau de pension qui s'adapterait pour garantir l'équilibre du système. Outre le fait que le système de solidarité serait détruit, une des principales conséquences serait une absence de visibilité sur le montant des pensions.

L'objectif de cette « retraite à points » est non seulement de diminuer toutes les retraites progressivement, mais aussi de les livrer aux secteurs financier et assurantiel, notamment en augmentant, petit à petit, la part par capitalisation au détriment des cotisations. Ceci conduirait à une baisse radicale des pensions. On ne peut pas exclure non plus, en cas de faillite d'opérateurs financiers ou assurantiel, des pertes complètes de revenus pour les pensionnés.

Les données de long terme publiées par le COR montrent qu'il est tout à fait possible de garantir de bonnes retraites, à condition de dégager les ressources nécessaires. C'est tout le

sens des propositions de financement annoncées par la CGT.

Pour la CGT, il faut sécuriser et améliorer le système de retraite actuel et abandonner la réforme à points. La hausse de la cotisation-retraite des agents de l'Etat de 7,85 % à 11,10 % entre 2010 et 2020 a représenté un prélèvement supplémentaire sur les rémunérations des fonctionnaires de 2,1 milliards d'euros. Ce prélèvement supplémentaire n'a engendré aucune contrepartie ou droit supplémentaire.

La CGT revendique une retraite à 60 ans à taux plein, avec 37,5 années de cotisations pour les agents n'ayant pas subi d'accident de parcours ou de pénibilité au cours de leur carrière, ainsi que l'intégration des régimes indemnités dans le calcul du montant de la pension.

En outre, si la totalité des caisses de retraite organise et finance une action sociale en direction des retraités dont elles ont la charge, l'Etat se contente d'ouvrir les prestations interministérielles ou ministérielles d'action sociale et a créé quelques prestations s'alignant sur celles du régime général. Cependant, sans communication systématique auprès des retraités, liée à l'absence de fichier, les dépenses sont très faibles et il faudrait entre 200 et 300 millions d'euros pour aligner l'action sociale des retraités de l'Etat sur celles des caisses des salariés du privé ou sur la CNRACL. D'autre part, les recettes des cotisations pour les fonctionnaires excèdent les dépenses de 1,4 milliards en 2020, pour un solde cumulé du compte d'affectation spécial « Pensions » de 9,4 milliards fin 2020. C'est la masse salariale des ministères et des établissements publics qui alimente ces cotisations. Les employeurs publics pourraient donc parfaitement en prélever une partie pour l'action sociale en direction des retraités dont ils ont la gestion.

La CGT revendique a mise en place, l'information systématique et régulière et le financement d'une action sociale des retraités et des pensionnés de l'Etat, à hauteur de celle des autres salariés.





Syndicat National des Personnels Techniques,
Administratifs et de Service
de l'Équipement et de l'Environnement

ministères de la transition écologique, de la cohésion des territoires et de la mer

www.snpitas-cgt.net



Mûr de Bretagne, le 8 octobre 2021

Fin du monde, fin du mois, fin du Ministère de l'écologie : pour la CGT, même combat !

La température monte, le nombre d'agents du ministère de l'écologie diminue, l'inflation s'envole, le point d'indice stagne, la misère explose.

Le gouvernement se répand en belles paroles, mais n'engage aucune politique qui permette d'améliorer les conditions de vie sur le plan social et environnemental. Les propositions de la convention citoyenne sur le climat ont été balayées d'un revers de main par le président Macron alors qu'elles auraient mérité d'être approfondies. Son plan de relance n'a d'écologique que le nom, c'est surtout 100 milliards de plus pour les entreprises du CAC 40, milliards qui ne manqueront pas d'alimenter les sociétés offshore et la fraude fiscale, comme celle révélée par le nouveau scandale des Pandora Papers.

À ce détournement d'argent public, s'ajoute, sous sa mandature, la suppression de plus de 6000 postes, soit plus de 10 % des effectifs du ministère et de ses établissements publics.

En 2022, cette baisse se poursuit, avec encore 376 postes supprimés dans ce ministère et 50 postes dans ses établissements publics.

Sans service public, l'écologie n'est que verdissement des profits du capital et culpabilisation individuelle

La privatisation et la mise en concurrence des secteurs du transport, du logement et de l'énergie ne sont pas une solution, mais bien le problème.

La CGT dénonce le refus d'anticipation de certaines entreprises et industries, y compris dans le secteur agricole, agroalimentaire et du transport, et le refus d'investissement dans la formation professionnelle et le secteur recherche et développement, pour engager vraiment la nécessaire transformation de leur mode de production.

Elle soutient les salariés de ces entreprises et industries, lesquels ne sont pas coupables des décisions prises par leur direction, mais comme trop souvent, victimes de leurs choix et des vagues de licenciements qui en découlent.

La loi 3 DS dite de différenciation, déconcentration, décentralisation, et simplification va encore aggraver les inégalités territoriales tout en favorisant les despots locaux au service d'intérêts économiques particuliers.

Le gouvernement culpabilise les citoyens sur leurs choix individuels de mode de vie, alors que l'outil collectif de l'administration, d'études, recherche et planification qu'est le ministère de l'écologie est peu à peu détruit, comme les grands services publics qui ont permis l'équipement et le développement du pays (SNCF, EDF, PTT, organismes sociaux).

La CGT se bat pour poursuivre, renforcer et développer toutes les missions de terrain avec un haut niveau d'expertise locale pour garantir l'égalité de traitement au plus près des citoyens.

Augmenter le point d'indice est une nécessité

Les prix augmentent tellement que le SMIC a été revalorisé de 2,2 % au 1^{er} octobre 2021 après la hausse indécente de 0,99 % en début d'année.

Comme le SMIC, le point d'indice doit être revalorisé automatiquement afin de permettre à l'ensemble des agents le maintien de leur pouvoir d'achat. Pour rappel, des milliers d'agents de catégories C perçoivent une indemnité différentielle sans laquelle ils n'atteindraient pas le SMIC.

La CGT revendique un SMIC à 2000 euros brut et un rattrapage du point d'indice de 10 %. Les agents du ministère de l'écologie ont subi les baisses d'effectifs, toutes les réformes de désorganisation territoriale, la stagnation du point d'indice, les primes à la tête du client et maintenant, il en est de même pour les mutations et les promotions. Il s'agit là d'un véritable plan social permanent qui génère une perte de sens et de la souffrance au travail, et mène à une précarisation des emplois.

Le Syndicat National des Personnels Techniques Administratifs et de Service (SNPTAS CGT) du ministère de l'écologie, réuni en congrès, appelle les agents du ministère à se mobiliser avec tous ceux qui défendent une fonction publique au service de l'intérêt général, capable d'être à la hauteur des enjeux sociaux et environnementaux.

Pour cela nous avons besoin d'un ministère doté de moyens humains et financiers qui prenne en considération ses agents, avec un objectif clair de protection de l'environnement et des populations face aux appétits du capital qui organise le gaspillage et le pillage des ressources naturelles.

Le Congrès du SNPTAS-CGT,
Le 8 octobre 2021





COMPOSITION DES COMMISSIONS PRÉSIDENCES CE ET CFC ÉLUES

Bureau du congrès

Ivan Candé González
Yolande Mellado
Laurence Réthoré
Fabrice Massoulié
Jean-Marie Padovan
Jean-François Tortajada
Jacky Saudet
Marie-Paule Dubus-Chavanis
Jaenffar Saindou
Nina Lathuille
Cécile Deliot
Salomé Martini

Commission des mandats

Présidente Laurence Réthoré
Rapporteur Nathalie Repillet
Membres
Christelle Barbeau
Marie-Paule Dubus-Chavanis
Claude Henry

Commission des candidatures

Présidente Yolande Mellado
Rapporteur Jacky Saudet
Membres
Laurence Benaïs
Bernadette Coignat

Commission des amendements

Président Thierry Pialla
Rapporteur Fabrice Massoulié
Membres
section 13 section DIR Est
section 25/70 section VNF Seine
section 63 section Plot I section 35
section 69 section 76 section 44
section 45 section DRIEAT

Commission de la résolution d'actualité

Présidente Nicolas Ardore
Rapporteur Pierre Morales
Membres
Nadia Bazri
Edouard Héraud
Nina Lathuille
Pascal Ricaud

Présidences**lundi 4 octobre**

<u>Présidence</u>	Jocelyne Pelé
<u>Assesseurs</u>	Christian Jacquemard
	Caroline Brosset

mardi 5 octobre matin

<u>Présidence</u>	Nicole Mondor
<u>Assesseurs</u>	Jaenffar Saindou
	Bernadette Coignat

mardi 5 octobre après-midi

<u>Présidence</u>	Cécile Deliot
<u>Assesseurs</u>	David Romieux
	Laurence Bénaïs

mercredi 6 octobre matin

<u>Présidence</u>	Nadia Bazri
<u>Assesseurs</u>	Thérèse Hecq-Rivièvre
	Edouard Héraud

mercredi 6 octobre après-midi

<u>Présidence</u>	Fabrice Massoulié
<u>Assesseurs</u>	Carine Chazalet
	Pierrick Biard

jeudi 7 octobre matin

<u>Présidence</u>	Nina Lathuille
<u>Assesseurs</u>	Marie-Paule Dubus-Chavanis
	Fabrice Bouquet

jeudi 7 octobre après-midi

<u>Présidence</u>	Pascal Ricaud
<u>Assesseurs</u>	Salomé Martini
	Florian Daspre

vendredi 8 octobre matin

<u>Présidence</u>	Laurence Réthoré
<u>Assesseur</u>	Pierre Morales

COMMISSION EXÉCUTIVE

BAZRI Nadia, VNF - DT Sud-Ouest	
BENAÏS Laurence, DDT Val d'Oise	
BIARD Pierrick, DRIEA	
BOUAL Jean-Claude, Plot I - Paris (retraité)	
BOUQUET Fabrice, Mgen	
CANDÉ GONZÁLEZ Ivan, Seine Maritime	secrétaire général, directeur des publications
CHAZALET Carine, DIR Centre-Est	
COIGNAT Bernadette, DDTM Bouches du Rhône	secrétaire nationale
COLLYMORE Idelma, DDT Val d'Oise	
CORDEAU Gauthier, DREAL Centre	
CROLBOIS Joël, DDT Meuse	
DASPRE Florian, DDTM Var	
DELIOT Cécile, DREAL AuRA	secrétaire nationale
ESQUENET Monique, VNF DT Nord-Pas de Calais	
EYCHENNE Denis, DDTM Bouches du Rhône	
GARUSTET Gérard, Retraité	
HECQ-RIVIÈRE Thérèse, DREAL Hauts de France	
HÉRAUD Édouard, DML Corse	
JACQUEMARD Christian, DDT Doubs	secrétaire national
LAFFON Arnaud, SG MTE	secrétaire national
LARONCE Christine, DREAL Midi-Pyrénées	
LATHUILLE Nina, DREAL PACA	
LELIARD Marie-José, DDTM Côtes d'Armor	secrétaire nationale
LONGÉ Patrice, DDT Indre-et-Loire	
MASSOULLIE Fabrice, DDT Aveyron	secrétaire national
MARTINI Salomé, DREAL Centre	
MELLADO Yolande, Plot I - Paris	secrétaire à l'organisation
MORALES Pierre, DDT Haute Saône	

PADOVAN Jean-Marie, DIR Est
PELE Jocelyne, Retraité
PIALLA Thierry, DREAL Auvergne-Rhône-Alpes secrétaire na...
RANNOU Laëtitia, DDTM Côtes d'Armor
RETHORE Laurence , DREAL Normandie secrétaire à la...
ROMIEUX David, DREAL Normandie
SAUDET Jacky, Retraité secrétaire na...
TORTAJADA Jean-François, DDT Haute-Garonne

COMMISSION FINANCIÈRE ET DE CONTRÔLE

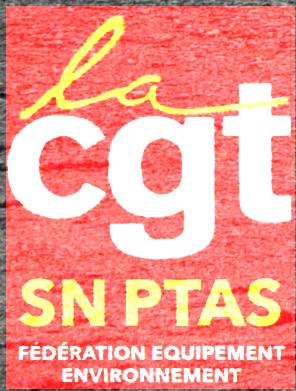


Ont participé au congrès

Achard Janine 69 - Ardore Nicolas 69 - Barbeau Christelle 40 - Bazri Nadia 31 - Benaïs Laurence 95 - Biard Pierrick 75 - Bonal Muriel 76 - Boual Jean-Claude 75 - Boual Nadine 75 - Bouquet Fabrice 45 - Brosset Caroline 44 - Candé González Ivan 76 - Charbonnier Jean-Paul 75 - Chazalet Carine 69 - Chedet Véronique 44 - Coignat Bernadette 13 - Cordinier Patrick Blaise 972 - Crolbois Joël 55 - Daspre Florian 83 - Debat Philippe SNOPA - Deliot Cécile 69 - Delecourt Christophe UFSE - Diot Sandrine CGT Agri - Dubus-Chavanis Marie-Paule 69 - Eychenne Denis 13 - Fagault Christian 63 - Forichon Mickaël CGT Agri - Garcia Philippe FNEE - Garustet Gérard 54 - Granier Eric 63 - Hecq-Rivière Thérèse 59 - Heitz Laurent 35 - Henry Claude 73 - Héraud Edouard 2A - Hesse Sébastien 57 - Jacob Thierry CGT Agri - Jacquemard Christian 25 - Jousseau Serge 37 - Lathuille Nina 13 - Leliard Marie-José 22 - Le Noan Robin 35 - Longé Patrice 37 - Lucas Ghislaine 76 - Maillet Mélanie 75 - Marchand Patrice 10 - Marcuzzi Jean-Bernard 39 - Martini Salomé 45 - Massoulié Fabrice 12 - Mellado Yolande 75 - Merour Cathy SRIAS - Monate Eric USAC - Mondor Nicole 972 - Morales Pierre 70 - Mougenot Yvan 66 - Navet Franck 36 - Nicol Matthieu UD 22 - Nocera Marie-Joëlle 69 - Padovan Jean Marie 54 - Pagat Lucie 71 - Pelé Jocelyne 22 - Pialla Thierry 69 - Piel Bruno CEREMA - Pommet Natacha FDSP - Rannou Laëtitia 22 - Repillet Nathalie 44 - Réthoré Laurence 76 - Ricaud Pascal 32 - Robert Franck CCAS - Robert Isabelle CGT AC - Rolland Daniel 44 - Romieux David 76 - Saindou Jaenffar 975 - Sallat Annie 33 - Saudet Jacky 49 - Souquet Bertrand MGEN - Strunck Daniel 57 - Tassel Mathieu 66 - Tesseyre Philippe 82 - Tortajada Jean-François 31 - Urtiaga Inès 75 - Vasseur Fabienne CGT Agri - Wojtko Bertrand 63 -

CGT équipement information

La Circulaire du snptas - numéro spécial - mars 2022



Éditions du SNPTAS CGT
www.snptas-cgt.fr

