

# DOCUMENT D'ORIENTATION

21<sup>e</sup> congrès



Village Vacances  
CCAS Marinca, PORTICCIO  
du 07 au 11 octobre 2024

2024

Version définitive reprenant les amendements retenus par le congrès

# sommaire



<b>SITUATION GÉNÉRALE .....</b>	<b>3</b>
Contexte international .....	3
Contexte écologique planétaire .....	5
Contexte national .....	7
Le contexte Politique / extrême droitisation .....	9
Une fonction publique malmenée .....	10
Une agence de communication : le ministère en charge de l'Écologie .....	13
<b>SE SYNDIQUER EST UN DROIT À DÉFENDRE .....</b>	<b>17</b>
Une répression syndicale qui se renforce dans les services comme dans la société .....	17
Le droit de se syndiquer .....	18
Des droits à faire respecter .....	18
<b>LA CGT, L'OUTIL DES TRAVAILLEURS POUR DÉFENDRE LEURS DROITS ET EN CONQUÉRIR DE NOUVEAUX .....</b>	<b>20</b>
Une organisation internationaliste .....	20
Une organisation interprofessionnelle .....	21
Une organisation égalitaire .....	21
<b>UN SYNDICAT CONFÉDÉRALISÉ .....</b>	<b>22</b>
L'UFSE : une organisation pour l'ensemble des agents de l'État .....	22
La FNEE : la fédération des agents du ministère en charge de l'écologie .....	23
<b>LE SNPTAS-CGT, L'OUTIL DE DÉFENSE DES AGENTS DU MINISTÈRE EN CHARGE DE L'ÉCOLOGIE ET DES DDT-M .....</b>	<b>24</b>
Un outil des agents pour se défendre .....	24
Une organisation au plus près des agents .....	24
Une organisation démocratique .....	25
Des pratiques syndicales à adapter .....	24
Syndicalisations .....	29
<b>REPÈRES REVENDICATIFS .....</b>	<b>30</b>
Quel ministère en charge de l'Écologie pour l'avenir ? .....	30
L'organisation du travail et des services .....	31
Santé sécurité au travail .....	32
La rémunération .....	34
La carrière .....	37
Handicap .....	37
Égalité Femmes-hommes .....	38
Lutte contre toutes les discriminations .....	39
Droits des personnes LGBTI .....	41
La Sécurité Sociale est notre bien commun .....	42
Protection Sociale Complémentaire (PSC) .....	43
Action sociale .....	44
Retraités .....	47



## Contexte international



Depuis plusieurs siècles que le capitalisme est le système économique dominant le monde, il s'est régulièrement paré de nouveaux oripeaux pour faire croire qu'il se renouvelait. Ainsi, au gré des périodes d'extension, de contestation, de crise, il oscille entre un interventionnisme étatique assumé dans l'économie pour mutualiser les pertes et privatiser les profits et un libéralisme financier le plus débridé. Dans ce même mouvement, il façonne les frontières des pays et les institutions des nations, métropoles ou colonies selon les besoins de ses stades de développement successifs.

**Le fond de ce système économique demeure l'exploitation de l'homme et de la nature par l'homme pour extraire la plus-value du travail de la classe ouvrière exploitée au profit d'une infime minorité, la classe exploiteuse bourgeoise.**

**A**près la seconde guerre mondiale, au sein du « bloc de l'Ouest », sous l'autorité des USA l'interventionnisme économique de l'État s'est affirmé avec sous la pression des travailleurs et du rapport de force international des politiques plus redistributives. Toutefois à partir des années 1970, 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, protections des lois sur le travail...) ont été de plus en plus ouvertement démantelées par les États complices et valets des patrons. Pendant que la condition des travailleurs se dégrade, une infime minorité de financiers, de banquiers et de grands patrons s'assurent des revenus de plus en plus importants et les profits de la bourgeoisie croissent de manière exponentielle.

Depuis la fin des années 80 et avec la liquidation de l'Union soviétique, le capitalisme a accru sa domination pour prétendre être le seul modèle possible d'organisation du monde et des sociétés. Il est propagé par des idéologies s'adaptant aux contextes, comme le néolibéralisme. Il demeure une voie sans issue, entraînant le monde à sa perte si l'opposition des organisations de classe ne se structure pas.

Ainsi, après les conglomérats, konzern, keiretsu et autre chaebols, la concentration capitaliste prend la forme de multinationales tentaculaires dont les budgets sont désormais supérieurs à ceux de nombreux États. Ceci se double de l'existence de sociétés d'investissement et de spéculation elles aussi gigantesques.

Un seul chiffre édifiant : BlackRock, société de gestion d'actifs multinationale américaine disposait de près de 10 008 milliards de dollars d'encours au 31 décembre 2023.

Ces masses monétaires concentrées entre quelques mains, sont utilisées pour produire des revenus en transformant la totalité de ce qui existe sur terre en objets de spéculation. Ainsi, des ressources aussi fondamentales que l'eau, les denrées alimentaires, la terre, le logement... sont soumises à des spéculations effrénées, privant une part toujours plus grande de la population des moyens de répondre à ses besoins vitaux.

Dans le système capitaliste, la bourgeoisie, classe dominante, exploite le prolétariat mais aussi toutes les ressources naturelles. Et ce au mépris des conditions de vie de tous les êtres vivants. Ainsi, tant les matériaux que les espèces vivantes



## Contexte international (suite)

sont traitées comme des ressources exploitable. Rien n'échappe à l'exploitation dès lors qu'un bénéfice est possible, quel que puisse en être le prix, quelles que soient les conséquences sociales et environnementales. L'environnement et les espaces naturels sont saccagés par une exploitation de plus en plus intensive qui se déploie dans toutes les directions. La classe ouvrière doit s'atteler à construire les conditions de l'appropriation des moyens de production, donc détruire le capitalisme. À ces fins, elle doit éliminer la démocratie bourgeoise pour construire la société sans classe.

La classe capitaliste est prête à détruire une partie des moyens de production lorsque le taux de rentabilité n'est pas suffisant. Cela pose la question de l'appropriation collective de l'outil de travail.

Les principaux moyens de production et d'échange doivent être nationalisés. L'écueil à éviter est la socialisation des pertes (renflouer avec de l'argent public) et la privatisation des profits (revendre à des investisseurs privés pour une bouchée de pain), comme ce fut le cas avec les nationalisations de 1981, avec une gestion purement capitaliste d'entreprises publiques.

Au lieu d'être instaurées par le haut (en accord avec les intérêts de la bourgeoisie), ces nationalisations doivent être organisées et gérées collectivement, et contrôlées par les travailleurs. C'est pourquoi elles doivent être nommées « nationalisations démocratiques ».

Le développement du capitalisme étant par nature anarchique, certaines marchandises sont produites en énormes quantités non nécessaires et non consommées, alors que l'économie ne répond pas aux enjeux sociaux. La gestion des moyens de production et d'échange ne doit pas servir les profits les plus importants possibles, mais répondre aux besoins collectifs. Cela sera impossible sans une planification scientifique et centralisée de la production. Seules ces nationalisations démocratiques peuvent répondre aux défis écologiques et sociaux contemporains.

Elles seront réalisables à condition d'éviter de laisser l'État entre les mains de la bourgeoisie.

L'endommagement à grande échelle de la biosphère entraîne une dégradation rapide des biotopes. Ceci conduit à une extinction massive d'espèces présentes sur terre, mettant en cause la biodiversité, et pouvant ainsi remettre en cause à moyen terme la survie de l'homme. 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 CO<sub>2</sub>, de la pollution industrielle ou de la consommation d'espace, le capital n'apportera aucune solution réelle. Les aménagements ponctuels qu'il peut concéder ne sont pas à la hauteur des enjeux, la gestion pérenne des ressources passant nécessairement par la fin du capitalisme.

La France, impérialisme désormais déclassé, conserve des confettis de son empire colonial passé. Ainsi, l'ONU classe la Polynésie française et la Nouvelle-Calédonie comme territoires non autonomes. Concernant la Nouvelle-Calédonie, la lutte pour l'indépendance a débuté il y a longtemps, alimentée par une organisation économique coloniale où les revenus d'une économie de rente se concentrent dans les mains de quelques riches familles. Cette situation économique alimente une forte colère sociale alors qu'à l'issue des trois référendums d'autodétermination de 2018, 2020 et 2021, l'État n'a proposé aucun avenir clair à l'archipel, et encore moins une réduction des inégalités économiques. Sa volonté de modifier le corps électoral néo-calédonien a été le déclencheur de la révolte en mai 2024. L'État, fidèle aux logiques de répression coloniale, a arrêté et déporté en métropole, à 17 000 kilomètres de chez eux, les dirigeants de la Cellule de coordination des actions de terrain, fer de lance du combat. Le SNPTAS soutient la lutte pour l'indépendance de la Polynésie française et de la Nouvelle-Calédonie et demande la libération immédiate des dirigeants indépendantistes emprisonnés.





## Contexte écologique planétaire

Depuis le début du XIXe 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 selon les rapports scientifiques du GIEC. Cette hausse des températures pourrait rendre inhabitable à court terme des zones entières du globe.

**L**e capitalisme est incapable de réguler réellement l'usage de l'énergie et donc les rejets de CO2. Les concepts de neutralité carbone, de compensation carbone ou de puits de carbone ont été détournés pour créer des droits à émettre du gaz à effet de serre, monnayables contre monnaie sonnante et trébuchante, et source de profit pour les multinationales. Comment croire que le CO2 émis par la combustion d'énergies fossiles peut être compensé par la plantation de quelques arbres ? En 2017, ce sont 32,84 gigatonnes de CO2 qui ont été rejetées dans l'atmosphère de la planète (contre 24,13 en 2002). Il convient d'ailleurs de noter qu'en 2018 à l'échelle mondiale, 41 % des rejets de CO2 ont été liés à la production d'électricité, 25 % aux transports et 6 % pour la consommation résidentielle (cette même année, en France, la production d'électricité représentait 12 %, les transports 41 % et la consommation résidentielle 13 %.). Cette répartition montre que les discours de certains pseudo-écologistes sur « les petits gestes pour sauver la planète » (éteindre la lumière en sortant d'une pièce, couper l'eau lorsqu'on se brosse les dents...) n'ont aucune portée écologique réelle. De même, il est illusoire de penser que l'économie pourra être « décarbonnée » à court terme. N'importe quel objet de la vie quotidienne a eu besoin d'énergie pétrolière pour être fabriqué. On voit d'ailleurs bien que le capital n'est pas prêt à se passer des énergies fossiles : alors que certains prétendent qu'en 2035 les véhicules à moteur thermique (exemption faite des véhicules de luxe) seront interdits au sein de l'Union Européenne, ces mêmes véhicules forment l'immense majorité des ventes actuelles.

D'ailleurs, les véhicules qui les remplaceront, qu'ils soient électriques, hybrides ou hydrogènes, seront-ils réellement plus écologiques puisqu'ils nécessitent 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. Mêmes dans les pays qui s'affirmaient il y a quelques années comme les plus en pointe sur les sujets écologiques, les effets économiques notamment liés à la COVID puis à la guerre en Ukraine, les objectifs deviennent moins contraignants, les échéances évoluent comme l'horizon en reculant parfois même plus vite que le temps passe.

Le sujet du CO2 illustre bien l'instrumentalisation des notions concernant la pollution, le climat et l'environnement faites pour accompagner les transformations de l'appareil productif sans toucher aux intérêts capitalistes. Le contrôle des émissions de CO2 est devenu un prétexte pour fonder un nouveau marché spéculatif international : un marché du carbone. Celui-ci dote

les multinationales les plus puissantes d'un outil de pression encore plus fort contre les sociétés de tailles plus modestes.

L'extraction des matières premières et leur raffinage constituent une source importante de destruction massive 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 avec des conséquences tant sur les travailleurs que sur les riverains parfois très éloignés, sans oublier tous les autres organismes vivants avec souvent des transmissions par la chaîne alimentaire.

Or, l'ensemble de ces pollutions sont aggravées 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 des quantités folles de matériaux sont gaspillées par des effets de mode (ex : fast fashion) ou des stratégies d'obsolescence programmée par les fabricants visant à imposer aux consommateurs de racheter de nouveaux équipements. Le recyclage n'est qu'un pis-aller en apportant une réponse très partielle et souvent coûteuse à l'accumulation de déchets.

Ainsi, les rejets industriels, agricoles ou domestiques détruisent petit à petit la biosphère. Si les effets de la hausse des concentrations de CO2 sont bien documentées, les conséquences de nombreux autres polluants sont ignorées ou niées. Pourtant les signes d'alerte se multiplient : effondrement des populations des nombreuses espèces animales et végétales, terrestres et marines, dégradation des sols, érosion, pollutions des océans, baisse de la fertilité... ce sont toutes les bases essentielles de la vie qui sont menacées. Les épidémies et pandémies d'origine animale (SIDA, Grippe aviaire, Ebola, Covid ...) sont très certainement liées à cette destruction accélérée des milieux naturels et de l'ensemble de l'environnement, cela illustre à quel point l'espèce humaine peut être touchée à l'avenir.

À cette situation sanitaire de plus en plus précaire s'ajoutent des risques sur les ressources alimentaires. La production agricole est fragilisée par une politique agricole mondiale et européenne préconisant une agriculture intensive utilisant des produits phytosanitaires (pesticides, engrains chimiques...) qui appauvissent les sols, détruisent la biodiversité et polluent les nappes phréatiques et les cours d'eau, l'air. Cette politique alimente les dérèglements climatiques qui à leur tour pèsent sur la production alimentaire (agricole) tant au niveau mondial, européen, national que local. Les maladies végétales et animales



## Contexte écologique planétaire (suite)



comme le dérèglement climatique ne peuvent qu'augmenter dans ces conditions.

À cela s'ajoute la surexploitation et la privatisation des ressources d'eau douce indispensables à la vie dans un contexte de raréfaction liée au changement climatique, comme l'illustre l'impact sur le Marais Poitevin de la monoculture du maïs irriguée et son impact sur les nappes aggravé par le développement des mégabassines.

De plus en plus de populations n'ont d'autre choix que de consommer des eaux polluées, toxiques.

Une autre source de destruction de l'environnement est liée à un développement extrême de l'urbanisation et d'étalement urbain permettant à un certain nombre de capitalistes de capturer une rente foncière. Cet étalement urbain a été permis par l'existence d'une énergie globalement peu coûteuse qui a permis le développement massif des moyens de déplacement individuels au cours du XX<sup>e</sup> siècle. Ainsi, 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 zoning. Ainsi 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 qui a énormément gagné d'argent en aménageant les

nouvelles zones urbaines et leurs infrastructures, des propriétaires fonciers trop heureux de vendre leur terrain agricole au prix du terrain constructible, ou des marchands de voitures qui fournissent l'outil nécessaire pour se déplacer dans l'immensité urbaine. L'étalement urbain a conduit à la constitution de zones d'habitations socialement homogènes. Et très souvent la répartition se fait avec une évolution décroissante des revenus au fur et à mesure de l'éloignement de la ville-centre et de ses aménités.

Ces logiques sont aggravées par une pénurie de logements liées à l'augmentation de la population, la diminution de la taille des ménages, la vacance spéculative et une production de logements insuffisante. Ainsi, alors qu'il faudrait réduire drastiquement les émissions de polluants, habiter à proximité de son lieu de travail est souvent désormais un luxe. Néanmoins, la politique, dictée par le lobby immobilier, de la construction neuve en étalement urbain (de type « lotissement ») au détriment de la rénovation urbaine au profit d'une offre sociale, conduit également au renchérissement du coût du logement. 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. Ce qu'ils économisent éventuellement sur le prix de leur logement, ils doivent le payer en carburant et en entretien d'un ou de plusieurs véhicules indispensables.



## Contexte national

### Union européenne et libéralisme

**Le contexte français** ne peut être dissocié d'une vision européenne. En effet, l'Union européenne, sans constituer un pays au sens littéral du terme, définit l'essentiel des normes qui s'appliquent dans les pays qui la composent. Nombre de questions ou de problématiques doivent être traitées à ce niveau que les gouvernements français occultent volontairement ou utilisent comme repoussoir pour se mettre en valeur. Pour le monde du travail, la question de savoir si la France doit ou non sortir de l'Union européenne ne doit en aucun cas se poser dans un cadre étroitement nationaliste.

Dans un tel cadre cela serait une question qui ne viserait qu'à opposer les travailleurs entre eux pour le plus grand bénéfice des grands bourgeois. Ces derniers ne se posent pas la question des frontières, qui s'effacent de toute manière comme par magie lorsqu'ils souhaitent déplacer leurs capitaux. En revanche, le combat avec tous les travailleurs européens pour une Union européenne démocratique, protégeant les droits sociaux est à mener et à gagner, pour développer les droits sociaux internationaux.

**L**a réalité est qu'actuellement l'Union européenne favorise et accompagne les logiques néolibérales de dérégulation, de destructions des services publics et de mise en concurrence qui favorisent les grandes multinationales. Ces dernières détruisent les règles qui leur font obstacle et en font créer d'autres pour leur garantir des secteurs de marché.

Grâce à la pression que le capital exerce sur le monde du travail notamment en organisant et maintenant chômage de masse, il impose toujours plus ouvertement sa loi. Aussi, la mainmise des multinationales sur l'État s'est largement affermie ces dernières décennies et encore davantage ces dernières années.

Ceci s'est affirmé par un pillage systématique des ressources de l'État. Parmi les exemples les plus criants, il y a la distribution du « crédit impôt recherche » et du « crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi » (CICE). Mais ce ne sont que la partie visible des abandons de prélevements sur la richesse produite que consent l'État. Cet argent manque très largement au service public. 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 les gouvernements ne renoncent pas aux recettes nécessaires au service public, ils braident leur 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 ratissant les classes populaires avec ses jeux. 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 et aux incertitudes sur les bénéfices futurs liées à la COVID.

Outre ce siphonnage des moyens publics 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 censées contrôler pour le compte de l'État la veille. Ceci sous la protection d'une commission de déontologie dont l'incompétence et l'aveuglement sont sciemment organisés et maintenus.

La recherche incessante des profits pousse les capitalistes 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, depuis plus de cinquante ans, tous les services publics sont soumis à des réductions d'effectifs et de budgets. Ces saignées organisées atteignent désormais un point critique : les services sont désorganisés par le manque de moyens et les personnels découragés par des obstacles insurmontables qu'ils doivent affronter pour exercer leurs missions. Les hôpitaux, les écoles, les postes, les gares... tout ceci rationalisé, ratiboisé, liquidé.

L'abandon de la notion de service public pour celle de service (ou de service au public) a justifié la privatisation de l'accès aux services publics et aux démarches administratives qui pour certaines sont devenues payantes car les usagers sont obligés de faire appel à des prestataires privés pour avoir accès à l'administration (permis de conduire, carte grise, rendez-vous à la préfecture pour les « sans-papiers », etc).

L'informatisation (la numérisation) généralisée sans autres modes d'accès à l'administration et aux services publics en général les livre aux mains des GAFAM qui non seulement s'accaparent les données de chacun mais deviennent les véritables gestionnaires de ces services et des administrations publiques.

Dans le même temps, le logement est devenu un objet de spéculation. Il y a de plus en plus de personnes mal logées ou à la rue. 2,6 millions de Français sont actuellement en attente d'un logement social, du jamais vu ! Notre pays est confronté à une crise du logement gravissime. Il y a 4,15 millions de personnes mal logées en France et 330 000 sans domicile fixe selon la Fondation Abbé-Pierre (chiffres 02/2023). Ceci est le résultat d'une politique délibérée en faveur de la spéculation foncière et immobilière qui se traduit par une politique de « rénovation urbaine » socialement peu efficace par la diminution des aides à la pierre et des crédits pour le logement social allant jusqu'à des ponctions dans les budgets et la trésorerie des sociétés HLM pour alimenter le budget de l'État.



## Contexte national

### Union européenne et libéralisme (suite)

Non seulement ces politiques ne répondent pas aux besoins des milieux populaires et des mal-logés mais le gouvernement préconise un assouplissement de la loi SRU, en suggérant d'inclure les logements intermédiaires, destinés à la classe « moyenne » aisée, dans le quota de 25 % de logements sociaux que les communes doivent produire. Ceci devrait satisfaire les communes qui pratiquent depuis trop longtemps un séparatisme social en refusant de loger les ménages modestes, mais ne résoudra en rien les problèmes de logement.

À cela s'ajoutent des politiques de destruction de la protection sociale et des solidarités : Attaque contre les retraites avec le recul de l'âge légal passé en force et non démocratiquement par le gouvernement en 2023. Ceci sans oublier les attaques contre les chômeurs, les pauvres avec la réduction de leurs droits, les attaques contre les travailleurs, de plus en plus précarisés et soumis à un auto-entrepreneuriat subit...

Pour détourner l'attention des travailleurs des conditions de plus en plus misérables qui leur sont faites et allumer des contre-feux, les gouvernements reprennent ouvertement à leur compte les idées de l'extrême droit en tenant des discours racistes et xénophobes et en faisant voter une énième loi sur l'immigration.

En outre, comme le reste du monde, la France subit l'évolution climatique causée par les activités anthropiques. Les territoires subissent des phénomènes météorologiques de plus en plus brutaux : sécheresse historique en 2022-2023 en métropole, des restrictions très forte de distribution de l'eau potable à Mayotte, Guadeloupe et d'autres départements, des pluies plus intenses et des inondations d'ampleur, des reculs accélérés du trait de côte le long des océans.

La prétendue « planification » écologique du gouvernement :

- ✓ ne prévoit aucune transition du modèle agricole productiviste, au contraire ;
- ✓ n'organise pas l'indispensable développement de la planification, de programmes de rénovation urbaine, d'isolation thermique, de développement des transports en commun, de relocation de l'industrie, de sobriété énergétique, de sortie du consumérisme, de limitation des déchets, d'économie circulaire...

✓ organise l'intensification de la production forestière au profit de la méga coopérative « France Forêt Bois » et le techno-solutionnisme en industrie avec 40 « sites pilotes » au profit des expériences de captage de CO<sub>2</sub> des multinationales industrielles et pétrolières.

Tout ce contexte devient de plus en plus intolérable pour la population qui subit l'étiollement des services publics comme un appauvrissement et un abandon, qui s'ajoutent au chômage, au déclassement et à la précarité. La colère est présente parmi les travailleurs et partagée par une grande partie de la population, même si les voix de son expression sont multiples et échappent aux organisations traditionnelles institutionnalisées. Notre rôle en tant qu'organisation syndicale de travailleur est d'en donner un sens et une expression permettant de créer les conditions d'un rapport de force favorable à leur émancipation.

Le SNPTAS-CGT réaffirme son soutien aux combats des travailleurs pour leur dignité et contre leur exploitation.

Le SNPTAS-CGT rappelle le danger mortel que constituent les formations d'extrême-droite et leurs idées pour les organisations de lutte de classe. Ces formations avancent masquées en habillant leurs idéologies racistes, xénophobes et réactionnaires par un discours pseudo-ouvrière, mais toutes les fois où elles ont pu accéder au pouvoir elles ont mis en œuvre des politiques répressives des droits des travailleurs très favorables au patronat. Certaines formations politiques et personnes, y compris dans le gouvernement actuel, par pur opportunitisme, reprennent les idées de l'extrême-droite et de fait les légitimes.

Ainsi la nouvelle approche du pouvoir macroniste et de la droite « traditionnelle » qui fustige l'écologie « punitive » est constamment mis en avant par l'extrême droite.

Toutes les droites se rejoignent désormais dans le « ça commence à bien faire ces histoires d'environnement » à peine maquillé dans le concept fumeux « d'écologie à la française » qui contient une dangereuse velléité de recul réglementaire en matière d'environnement, dans la pure ligne ultra-libérale. Le rôle personnel d'Emmanuel Macron et des gouvernements français pour détricoter le « Pacte vert » de l'Union Européenne pourtant bien insuffisant, illustre cette politique.



## Contexte national



### Le contexte Politique / extrême droïtisation

Lors des élections Européennes de juin 2024, nous n'avons pu que constater une radicalisation des votes vers l'extrême droite et les droites extrêmes, celles-ci totalisant près de 40 % des voix exprimées.

Après les élections européennes de 2024 l'Assemblée Nationale a été dissoute par le Président de la République pour provoquer des élections législatives anticipées. Le résultat du premier tour montre une extrême droite très implantée puisqu'entre toutes ses nuances, elle a obtenu plus d'un tiers des voix, alors que la gauche, toutes tendances confondues recueille, elle, un peu moins d'un tiers des voix.

**S**i le mode de scrutin uninominal à deux tours et le rejet de l'extrême droite par une grande partie de la population aboutit à ce que le Nouveau Front Populaire (alliance entre le PS, le PC, la France Insoumise, les Verts) ait le plus de sièges à l'Assemblée nationale, aucune formation ne détient de majorité absolue. Toutefois, ce qui s'est passé dès après le second tour de l'élection est significatif. Ainsi, très rapidement et très probablement sous la pression de la grande bourgeoisie le Président de la république refuse de nommer un premier ministre issu des rangs de la formation la plus importante au parlement. Le simple fait qu'un gouvernement soit dirigé par une personne issue de la gauche sociale-démocrate de gouvernement semble donc inconcevable pour la bourgeoisie qui ne veut pas qu'une partie de ses profits puisse servir, même de manière quasi-symbolique, à réduire les inégalités. La nomination, plus de deux mois après les élections, d'un Premier ministre de droite ne peut que renforcer cette analyse.

Pour certains militants, il semble que le fascisme appartient à l'histoire. Il ne s'agirait pour certain, que d'un épouvantail politique dont la réalité peut sembler abstraite ; pour d'autre d'une « insulte » proférée sans pleinement prendre conscience de ce qui est à l'origine de cette idéologie politique d'extrême droite...

Pourtant il s'agit d'une idéologie politique qui a marqué notre histoire et reste présente, évoluant en s'adaptant aux maux de notre société, au travers d'un populisme anti-système bien qu'affichant être revenu de ses idées de « frexit ».

Il est du devoir du SNPTAS-CGT et de ses militants d'analyser, de déchiffrer et d'alerter sur les stratégies de l'extrême droite et des droites extrêmes, à un moment où elles voudraient se faire passer pour une nouvelle voix politique. Il s'agit d'un « fascisme contemporain », qui séduit un peu plus chaque jour, tant au niveau national, européen qu'international et ce de manière transgénérationnelle.

Leurs discours populistes, anti-système, cachent bien mal leur véritable nature de mouvances violentes, racistes, élitistes et toujours au service des intérêts du capital.

La CGT l'a dit, écrit : pour notre organisation l'extrême droite et les droites extrêmes sont une imposture sociale. À la solidarité de classe, l'extrême-droite oppose une "solidarité de race" en réservant les prestations sociales, l'accès à l'emploi, au logement, la protection de la loi, aux dits « français de souche ».

Elles se prononcent systématiquement pour les intérêts néolibéraux, contre les projets d'évolutions sociales que nous portons et/ou soutenons et évidemment contre le partage des richesses mais aussi contre toute mesure contraignante de protection de l'environnement.

En effet, face à la pression des mobilisations citoyennes pour le climat, l'Europe avait mis en place un grand programme de réforme en faveur de la transition écologique : le Pacte Vert. Enfermé dans son opposition à toute mesure contraignante face au changement climatique, le RN s'est opposé aux mesures du Pacte vert même celles qui visaient à soutenir les classes moyennes et populaires. Les eurodéputés RN ont ainsi voté contre le fonds social pour le climat qui soutient les ménages souhaitant rénover leur logement, accéder à un véhicule électrique ou installer une pompe à chaleur par exemple. De même, les élus RN ont refusé de taxer les superprofits des géants du pétrole, gaz et charbon.

Concernant l'impunité des multinationales, en 2021, le Parlement vote le devoir de vigilance. Ce texte vise à tenir responsables les multinationales en cas de violations des droits humains – comme le recours au travail forcé – ou des détériorations environnementales perpétrées par leurs sous-traitants pour les matières premières par exemple, partout dans le monde. Seuls les eurodéputés d'extrême droite s'y sont opposés. Une position confirmée lors du vote d'une résolution visant à renforcer la directive sur la responsabilité environnementale des entreprises.

Dans le même temps, grâce au tapis rouge que leur déroulent les différents médias, L'extrême droite et les droites extrêmes ne déploient-elles pas nombre de stratagèmes afin de dissimuler leurs objectifs réels, aux plus crédules mais aussi de rassurer leur nouvel électorat, et de ce fait, sous couvert de néo-démocrates devenir fréquentables ?

En jouant ainsi avec le feu, le gouvernement, les médias, y compris ceux du service public, mais aussi certaines de leurs oppositions leur permettent d'imposer leur idéologie, au sein du débat politique, à grands renforts de « prime », de pseudo débats, pour irriguer les esprits bien au-delà de leurs seuls adhérents.

En relayant ainsi largement leurs paroles, la plupart des médias prennent volontairement part à l'entreprise de dédiabolisation et de popularisation de leur idéologie, que celle-ci soit ouvertement affichée ou en grande partie masquée.



## Une fonction publique malmenée

Concernant plus spécifiquement l'organisation de l'État et des collectivités locales, ce sujet 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'enchâînent 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 et le Conseil départemental lui abandonne toutes ses compétences sur son périmètre. Au passage, les effectifs se réduisent et les tâches sont de plus en plus externalisées. Ceci rend la situation incompréhensible pour le citoyen... D'autant que ces réorganisations se font soigneusement à l'écart du regard des citoyens et sans explication sur les conséquences concrètes qui en découlent, ni les véritables raisons. Certains ne sont même pas informés que les DDE ne s'occupent plus des routes depuis 2007 et qu'elles ont disparu en 2010 !

Les conséquences des politiques de restructuration et d'externalisation des missions (décentralisation et privatisation) sont également des fermetures de sites comme les subdivisions des DDT et des DREAL et la délocalisation des services pour des regroupements au sein de cités administratives qui dégradent fortement les conditions de vie et de travail des agents.

Cette politique est liée à la politique immobilière de l'État qui vise à une diminution drastique du parc immobilier de l'état par une vente des « bijoux de famille » au profit d'intérêts privés et à la diminution la surface de bureau par agent. Il apparaît qu'à l'issue de ces délocalisations, la norme NF X 35-102 qui recommande de façon précise les dimensions des espaces de travail en bureau n'est pas respectée.

Tout est fait pour faire des économies et au nom de la sobriété énergétique le chauffage est baissé à 19 °C ce qui rend plus pénibles les conditions de travail dans les bureaux. Pourtant, les repères de confort thermique pour une activité de bureau de l'INRS préconise une température de l'air ambiant de 23 à 26 °C pour les périodes estivales et de 21 à 23 °C pour les périodes hivernales.

Ce mouvement de restructuration de l'administration se poursuit avec la loi 3 DS (différenciation, décentralisation, déconcentration et Simplification) par lequel l'État se défausse de nombreuses compétences en particulier dans le champ du ministère de l'Énergie. Cette loi 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 qu'il restait de la solidarité territoriale. La création des métropoles est une nouvelle étape de la réforme des institutions. Elle accentue notamment les inégalités sur le territoire, livré aux multinationales. Ce sera désormais la faute à pas de chance si le réseau routier tombe en ruine ou que des ponts s'effondrent dans les campagnes et non une question de solidarité nationale. La protection de l'environnement, la biodiversité en particulier sont transférées aux régions, ceci alors que leur prisme d'intervention principal est la compétitivité des entreprises de leur territoire et l'attractivité. C'est un peu comme demander à un marchand de tabac de financer la lutte contre le cancer. Les compétences des collectivités locales

## Une fonction publique malmenée (suite)



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, du tourisme et linguistique, ajoutant de la complexité à la complexité.

À ces redistributions de compétences administratives s'ajoutent ce que l'État employeur vante comme des « innovations managériales ». Ainsi, les services sont le siège de réorganisations internes incessantes au gré de prétendus sur-effectifs, de besoins d'optimisation ou d'efficacité. Ces changements permanents se poursuivent et déjà certains services utilisent « l'intelligence artificielle » qui n'est qu'un pas de plus dans la déshumanisation des relations entre l'administration et les usagers. Certaines administrations tentent de généraliser le télétravail en instituant le « full remote », c'est-à-dire le travail uniquement en télétravail chez soi. Les agents n'auraient d'autres choix que de travailler à domicile avec des conséquences à terme dégradant leur situation : problème de déconnection, garde des enfants et travail en leur présence, problème de surveillance accrue et permanente, ergonomie du lieu de travail, isolement et risque de surmenage, casse des collectifs de travail et des solidarités, dégradation de l'intérêt du travail, facilité pour se « débarrasser » d'agents isolés, etc. Enfin, nombre de services envisagent le « flex office » pour réduire leurs surfaces de bureaux.

Les attaques nommées « transformations » que subissent les administrations de l'État depuis des années tournent le dos aux objectifs d'une réelle transition écologique et énergétique. Les services du ministère de la Transition écologique, notamment, souffrent depuis de trop nombreuses années de la réduction régulière de leurs effectifs et de réorganisations multiples, du fait des politiques guidées uniquement par une vision purement comptable des moyens notamment en ce qui concerne les services de l'État.

Au nom du chantage à l'emploi de la part du patronat, le ministère de la Transition écologique tend à abandonner toute politique sérieuse en matière d'environnement, qu'elle soit réglementaire ou normative, pour 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.

Les quelques mesures comme l'abandon annoncé du glyphosate, pourtant classé cancérogène probable, sont au mieux repoussées à de lointains jours meilleurs quand elles ne sont pas tout simplement abandonnées. Le transfert des DDI au MI tend à réduire la politique du gouvernement en matière écologique à la fonction prioritaire de répression vis à vis des militants écologistes et syndicaux (ex : cellules DEMETER).

Bien au contraire, seule une politique ambitieuse en matière de gestion pérenne et solidaire des ressources et de l'environnement est réellement susceptible de créer en France des millions d'emplois non délocalisables, que se soit dans les domaines du transport ou de la production d'énergie par exemple.

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, l'organisation syndicale en capacité d'organiser collectivement et d'aider les agents dans leurs revendications



quotidiennes pour la défense de leurs conditions de travail et pour leur émancipation.

Aux différentes restructurations décentralisations, externalisations opérées par l'État, 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 voulus neutres et impartiaux de la fonction publique en transformant le système de carrière où le grade est distinct de l'emploi en système d'emploi. Ainsi, jusqu'à maintenant le fonctionnaire est titulaire dans un corps et un grade. Ce système de carrière, mis en place après la seconde guerre mondiale a permis de garantir au fonctionnaire qu'il pouvait en particulier refuser un ordre illégal. Ce système permet aussi de garantir 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 désormais détruite permet au gouvernement de promouvoir une fonction publique de contractuels avec des contrats de subordination illustrés par la réforme de la haute fonction publique qui supprime les corps et métiers de fonctionnaires. Dans un tel contexte, les agents doivent être soumis et obéissants. Il s'agit donc d'un changement radical dans la relation aux usagers, puisqu'il ne s'agit plus de leur rendre un service public, mais de leur appliquer les consignes reçues, y compris si elles ne respectent pas les principes de neutralité et d'égalité de traitement.

À cela s'ajoute une volonté du gouvernement et de l'appareil d'État de favoriser le recrutement sous contrat, qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée. Les personnels recrutés dans ce cadre sont encore plus soumis à une subordination stricte, puisque les termes de leur contrat s'imposent à eux. Cette évolution du recrutement vise à faire tendre l'organisation des administrations sur celle des entreprises privées. Ceci étant, elle n'est pas nouvelle puisque La Poste et France Télécom ont suivi cette voie avec toutes les conséquences sur les conditions de travail et la qualité du service rendu.

En outre, dans certains services de l'État, les intérimaires se multiplient. Ce statut n'offre pour les travailleurs concernés aucune garantie, quand bien même ils assurent des missions permanentes de l'administration. Lorsqu'un de ses travailleurs ne



## Une fonction publique malmenée (suite)

convient plus à l'encadrement, l'administration résilie simplement le contrat avec la société d'intérim.

La destructuration de plus en plus forte du statut des fonctionnaires et la multiplication des recrutements plus ou moins précaires mine le fonctionnement des services. Et un nouveau projet de loi de « transformation de la fonction publique » est annoncée depuis le printemps 2024.

Ses objectifs sont :

- supprimer les catégories A, B, C
- mettre la « récompense du mérite », « au centre de la gestion des ressources humaines. ».
- donner des « responsabilités » accrues aux « managers de terrain »
- parachever l'œuvre de concentration des pouvoirs dans les seules mains des Préfets (nouvelles réorganisations en cours)
- accélérer la dérégulation : « diminuer le nombre de contrôles » ; « Se mettre du côté de l'usager final » « Faire confiance a priori » ; « Renforcer et rendre effectif le droit à l'erreur, ainsi que faciliter le pouvoir de dérogation pour les préfets » ; « Simplifier la vie des collectivités pour leurs projets d'investissements » « demander des dérogations pour expérimenter les projets innovants... lever les blocages » ...

Bref le projet macroniste, poursuit sa remise en cause du statut du fonctionnaire, conquête du Conseil National de la Résistance, qui nous a permis jusqu'à présent de limiter la corruption, d'assurer une certaine indépendance des fonctionnaires vis-à-vis des pouvoirs politiques et économiques, une certaine égalité de traitement entre citoyens, territoires...

Les agents publics seront incités à travailler pour l'appât du gain personnel, et non pour l'intérêt général. Au garde-à-vous de Préfets tout-puissants, eux-mêmes censés être rémunérés en fonction de l'atteinte d'objectifs fixés par le gouvernement... sans doute au profit de multinationales et autres lobbies comme c'est clairement aujourd'hui le cas. Gare aux désobéissants, la porte de sortie sera grande ouverte, d'autant qu'il est évoqué de développer les Intelligences

Artificielles dans la Fonction Publique ! Ces IA seront peut-être capables de gérer la complexification induite par la normalisation de la « dérogation » ?

« Libérer Protéger Unir »... ou « Déréglementer, Préserver les intérêts privés, Taire toute contestation. » ?

À la mise sous tutelle et à la précarisation progressive des personnels s'ajoute la numérisation de l'administration et le télétravail.

La numérisation éloigne progressivement l'administration des usagers. Les accueils physiques deviennent rares et voient leurs horaires fortement réduits, quand il ne faut pas prendre un rendez-vous sur une hypothétique plateforme informatique. Les relations entre les usagers et l'administration passent par des interfaces informatiques dont certaines ne servent qu'à tenter de masquer les manques d'effectifs, quand elles ne servent pas à une privatisation du service public. Ainsi, pour obtenir une carte grise pour un véhicule, il est quasiment impossible de faire aboutir la procédure administrative sans passer par les services payants d'un opérateur privé. Le manque de personnel pour la délivrance des titres de séjour dans les préfectures permet à certains intermédiaires douteux de monnayer les créneaux de rendez-vous. En lien avec le ministère de l'Écologie, la gestion du dispositif « Maprimrenov » au travers d'une plateforme conduit à des délais de traitement très conséquents, car derrière la façade informatique qui devient une sorte de décor de cinéma, les moyens de traitement des dossiers ne suivent pas.

Le télétravail, fortement promu par l'État employeur dans ses services depuis la crise sanitaire du COVID contribue à la désorganisation et aux attaques contre le service public. Bien sûr, l'agent, à titre individuel, peut y trouver son compte (moins de trajets domicile-travail, possibilité de concilier plus facilement vie personnelle et vie professionnelle...). Toutefois, ce mode d'organisation contribue à l'isolement des agents et participe à une désorganisation globale du service public en minant petit à petit l'organisation des équipes et crée de nouveaux et nombreux problèmes dans la vie personnelle des agents : déconnection, allongement du temps de travail, accentuation et généralisation des contrôles rendus possibles par « l'intelligence artificielle », présence des enfants pendant le travail, organisation matérielle du travail, conjoint, lieu d'habitation confondu avec le lieu de travail, etc.





## Une agence de communication : le ministère en charge de l'Écologie

**Le Ministère de l'Écologie tend à devenir** une agence de communication et de service après vente des politiques publiques de « greenwashing ». Des mesures présentées comme bénéfiques pour la préservation de l'environnement et l'économie des ressources se révèlent bénéfiques pour de grands intérêts privés tout en gaspillant des quantités de ressources colossales. Des règles sont établies sur mesure pour satisfaire une entreprise ou un lobby.

**Les mesures environnementales qui pourraient avoir concrètement un effet sont annoncées puis, quelques mois ou quelques années plus tard reportées annulées ou vidées de leur substance.**

**L**es réponses apportées ne sont clairement pas à la hauteur des enjeux environnementaux, climatiques et sociaux qui s'imposent à nous actuellement. Nous considérons que sans une administration de service public, scientifique et technique, travaillant avec les universités, les associations, les citoyens et citoyennes, la société civile, avec un fonctionnement débureaucratisé et démocratique, la transition écologique du gouvernement n'est qu'une illusion.

En outre, depuis le début 2024, le domaine de l'énergie a été à nouveau rattaché au ministère des Finances. Ceci traduit la volonté de poursuivre et de renforcer la financiarisation et la dérégulation de ce secteur. L'électricité et le gaz sont depuis de nombreuses années cotés en bourse laissant les particuliers à la merci de hausses brutales des prix.

Ceci alors que, dans le même temps, de vraies réflexions sur l'efficacité énergétique permettraient aux ménages de moins consommer d'énergie tout en améliorant leurs conditions de vie.

Sur les pollutions d'origine industrielles et agricoles, le ministère constate, mesure, mais face au chantage habituel à l'emploi, aux menaces de fermeture ou de délocalisations, les demandes de mise en conformité sont souvent assorties de délais déraisonnablement longs... et encore, quand ils ne sont pas prorogés. Ainsi, les rejets toxiques connus perdurent. Le ministère n'est pas non plus à la pointe de l'actualité scientifique pour identifier les molécules problématiques. Ainsi, sur les substances per- et polyfluoroalkylées (PFAS), il a fallu que ce soit les associations de protection de l'environnement et du cadre de vie qui découvrent le problème de contamination quasi généralisé de l'eau et des sols et le mette sur la place publique pour que le ministère lance un suivi de ces substances.

Concernant la protection de la biodiversité, celle-ci est prévue par les engagements internationaux de la France et des directives européennes, mais trop souvent celle-ci est sacrifiée à d'autres intérêts. Ainsi, lors des projets d'aménagement (autoroutes, aéroports, nouveaux quartiers, zones industrielles ou commerciales...) du principe consistant à éviter, réduire et compenser les effets du projet sur l'environnement, le promoteur ne retient que le principe de compensation<sup>1</sup>. Il

remplace ainsi un biotope naturel millénaire par une reconstitution à coup de bulldozer ailleurs et qui est censé convenir aux espèces à sauvegarder.

Ce printemps 2024, la protection des milieux naturels et des eaux qui relève de l'Administration Centrale, des DREAL, des DDT et de l'OFB n'est plus réalisée : elle est littéralement stoppée par les ordres du Ministre, et des Préfets ! L'impunité est la règle, de graves infractions sont à redouter. Ce climat de censure qui stigmatise nos services accusés par la frange la plus réactionnaire du patronat industriel et agri-industriel, crée un grave sentiment de malaise chez des collègues déjà asphyxiés.

Le lancement en grande pompe de la Stratégie Nationale de Biodiversité 3 faisant suite à la participation de la France à la COP 15 au Canada, et notre engagement international à aller vers la suppression des pesticides et à protéger 30 % de notre territoire, matérialisé par des promesses fumeuses du chef de l'Etat et de son ministre en charge de l'écologie en décembre 2023, a désormais totalement disparu du discours gouvernemental !

Malgré l'implication des agents, le portage des politiques de connaissances et de cartographie des milieux naturels, de développement d'un réseau écologique d'aires protégées, ne sont pas à la hauteur des enjeux dans les administrations du ministère de l'Écologie et sont littéralement neutralisées par la politique macroniste de « réformes » depuis 2018.

Sur les déplacements, les moyens alloués sont insuffisants pour sortir des discours et aller au-delà des poncifs et grandes déclarations sur la mobilité durable. Ainsi, les trains ou la voie d'eau sont affichés comme des priorités, mais des décennies de sous-investissement dans les réseaux ne permettent plus d'en assurer un fonctionnement normal. Sur le réseau ferroviaire, la France a en moyenne des équipements d'infrastructures largement plus ancien que les pays voisins. Ceci est le résultat d'un sous-investissement chronique depuis une cinquantaine d'années. Les pannes, interruptions de service et autres ralentissements se multiplient. Le gouvernement a promis la remise en route de trains de nuit, mais se garde bien de passer commande du matériel roulant nécessaire pour qu'ils existent.

1. La compensation consiste théoriquement à reconstituer ailleurs un biotope qui doit être détruit pour réaliser un projet. Il est évident qu'il n'est pas possible de reconstruire en quelques semaines ou mois ce que la nature a mis parfois des millénaires à constituer. Le nouveau biotope construit artificiellement sera au mieux une image très simplifiée avec moins d'espèces animales et végétales du biotope initial et au pire s'avérera totalement inadapté pour la vie des espèces qui y sont transplantées. La notion de compensation relève donc du gadget, pour ne pas dire de l'escroquerie intellectuelle.



## Une agence de communication : le ministère en charge de l'Écologie (suite)

### Des services vidés de leur substance et privés de moyens

Les services chargés de l'écologie sont progressivement privés de leurs moyens d'actions.

Cela passe par une réduction perpétuelle des effectifs et des moyens. Cette attrition conduit à des services en perpétuelle réorganisation et à redistribuer les tâches entre les agents restants. À cela s'ajoute l'instabilité de plus en plus forte des dispositions législatives et réglementaires qui complique le travail.

Certaines réglementations qui font obstacle au capital sont rendues inopérantes par différents moyens : multiplication et complexification des textes, publication de textes contradictoires, possibilités de dérogations, fréquence de mise à jour trop rapide.

Les services sont également malmenés pour leur faire abandonner de force certaines missions : organisation délibérément défaillante, perte des moyens supports, restructuration permanente, découragement volontaire, etc....

De plus de 83 000 agents en 2011, nous n'étions que 61 484 en décembre 2022, soit une baisse de près de 22 000 agents (- 26 %) alors que le Ministère de la Transformation de la Fonction Publique annonce une hausse de 4 % du nombre de fonctionnaires d'État dans la même période.

### Des services sous tutelle et/ou une mainmise des préfectures

Les agents des directions départementales des territoires et de la mer, sont passés sous la coupe directe du ministère de l'Intérieur et donc des Préfets.

Les missions qui relevaient de divers ministères dont celui principalement 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, agricoles, de 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.

En outre, notamment sur les réglementations liées à l'écologie les préfets peuvent depuis le décret du 8 avril 2020 décider de déroger largement aux textes réglementaires. Cela concerne en particulier les domaines des subventions, concours financiers et dispositifs de soutien en faveur des acteurs économiques, des associations et des collectivités territoriales ; de l'aménagement du territoire et politique de la ville ; de l'environnement, agriculture et forêts ; de la construction, logement et urbanisme ; de l'emploi et activité économique ; de la protection et mise en valeur du patrimoine culturel. Bref, moyennant quelques précautions, le préfet n'est plus réellement tenu par la réglementation

nationale dans ces domaines. Les services de l'État chargés de les faire respecter risquent donc rapidement de devenir des coquilles vides.

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 exploiteuse bourgeoise.

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 et sociaux.

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

La création de secrétariat général communal départemental (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.



## Une agence de communication : le ministère en charge de l'Écologie

## Des services sous tutelle et/ou une mainmise des préfectures (suite)

Ces SGCD regroupent les anciens secrétariats généraux de la préfecture avec ceux de l'ensemble des DDI du département. Leur mise en place a finalement été repoussée au 1<sup>er</sup> 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 (gestion et suivi des personnels, budget, logistique, immobilier<sup>2</sup>, informatique...) des préfectures et des directions départementales interministérielles (DDI). L'objectif inavoué de cette mutualisation étant bien évidemment de réduire très rapidement, les effectifs dédiés à ces missions. Elle a surtout eu comme effet de largement désorganiser toute la logistique et la gestion des personnels des services concernés.

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, a engendré une dégradation des conditions de travail non seulement pour les agents ayant intégré ces services mais aussi pour les agents « bénéficiaires ». Les effets délétères de cette restructuration se font toujours sentir plus de deux ans après leur création :

- certains agents ayant intégré les SGCD ont déjà fait 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. Les agents doivent en outre souvent trouver eux-même des informations qui les concernent... voir ils doivent expliquer les règles de gestions qui s'appliquent à des personnels des SGCD qui ne peuvent parfaitement connaître tous les statuts des agents des différents ministères ;
- une perte de compétences notamment en matière de gestion des personnels : 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 ont disparu ou disparaissent de fait. Or les réformes passées l'ont démontré, dans la très grande majorité des cas, une direction dont on supprime les fonctions support de proximité est condamnée à disparaître.

Le SNPTAS-CGT revendique le retour dans chaque 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.

Les DREAL bien que non officiellement rattachées aux préfectures, sont de fait soumises à des arbitrages préfectoraux. Tout d'abord, comme les DDI, les préfets de région ont la main sur les moyens humains et financiers (dans la limite des enveloppes régionales allouées par les administrations centrales) en tant que responsables de budget opérationnel de programme (R-BOP). Ensuite, sur l'exécution des missions, les préfets interviennent pour que les positions des DREAL soit la leur, y compris parfois lorsque l'expertise technique et juridique démontre que ce n'est pas la bonne.

Le SNPTAS-CGT revendique la construction d'une nouvelle administration en capacité de conduire la transition énergétique et écologique, dans le cadre d'un continuum de l'Union Européenne aux collectivités locales en lien avec la société civile.

2. La compensation circulaire du 2 février 2023 sur l'occupation des bâtiments tertiaires de l'État.

## Une agence de communication : le ministère en charge de l'Écologie



### Des agents en souffrance

**Le déficit d'effectifs, l'écart de plus en plus béant entre les discours gouvernementaux et la réalité des politiques menées, tout ceci mine le moral des agents, atteint leur motivation. Le sens du travail s'efface face à une succession de tâches et d'injonctions contradictoires parfois sans aucune logique.**

**Cette situation touche non seulement les personnels des services métiers, mais aussi, de tous les services généraux, qu'ils soient rattachés à la direction comme dans les DIR ou DREAL, ou qu'ils soient au sein de la préfecture.**

**N**otons que depuis 2022-2023, en DIR et en DREAL, bien que ces services ne soient pas directement concernés par la création des SGCD, la gestion du personnel connaît de plus en plus de dysfonctionnement. Les erreurs sur la rémunération des agents, en particulier lors de changement de quotité de travail, les erreurs sur le calcul des rémunérations accessoires, les retards sur les remboursements d'abonnements domicile-travail... se multiplient et finissent par représenter pour certains agents des sommes très conséquentes. Et ces situations, lorsque l'administration finit par les corriger, le sont avec brutalité : la reprise des trop-perçus se fait par une retenue immédiate sur salaire parfois jusqu'à la quotité insaisissable pendant plusieurs mois.

Les trop nombreux arbitrages politiques, qu'ils soient au niveau préfectoral ou gouvernemental, défavorables aux enjeux environnementaux, climatiques et parfois même d'intérêts publics démotivent les agents et finissent par remettre en cause leur volonté de bien faire leur travail tant il ne sera pas tenu compte de leur expertise.

À cela s'ajoute une déshumanisation et une bureaucratisation de la gestion des personnels. Ainsi, pour régler des difficultés de règlement de paye, de nombre de jours de congés, de frais de déplacement... il est désormais quasi impossible de rencontrer physiquement un gestionnaire de proximité. Il faut « faire un ticket », « alimenter le ticket », générant dans le même temps autant de freins aux participations des agents aux concours, réunions, formations....

Les parapheurs suivent des circuits dignes des romans de Courteline avec des validations à un nombre toujours plus important d'échelons de la hiérarchie, souvent inutiles au vu du bon fonctionnement des services, allongeant à l'infini les délais de signature... Alors que dans certaines procédures les délais d'instruction sont déjà contraints, le circuit de signature finit par représenter une part non négligeable du délai.

De tous ces aspects, découle pour les agents un sentiment d'impuissance. Pour certains, les plus investis

dans leurs missions, cela peut déboucher sur ce que certains appellent « écoanxiété ».

À ces difficultés quotidiennes s'ajoute des questions de reconnaissance de la technicité avec des salaires indiciaires qui ne suivent pas l'inflation. En outre, les primes sont un facteur de discrimination, leur variation étant plus liée aux besoins de l'administration pour pourvoir les postes qu'elle juge indispensable qu'à une technicité des postes.

Les suppressions d'effectifs et les remplacements de fonctionnaires titulaires par le recours à la contractualisation réduisent les possibilités de mobilité et de promotions. Les perspectives de carrière des agents s'étiolent contribuant là encore à leur baisse de motivation.

Dans ce contexte, le manque d'effectifs et de moyens de pôles médicaux sociaux (médecin de prévention infirmier(e), assistant(e) sociale...) constitue un facteur de risque supplémentaire sur la santé au travail, accentuant ainsi la dégradation du suivi et de la prévention des risques professionnels.

Le « New-Public Management » accentue les difficultés des agents dans leur travail.

Le SNPTAS-CGT revendique la fin de ce mode de gestion des personnels et services.

Le nombre de cas de harcèlement moral auxquels les personnels et les représentants du personnel sont confrontés est en forte hausse. Il résulte des politiques de réduction d'effectifs qui génèrent plus de charge et de pression sur les agents mais également d'un soutien systématique par les directions des responsables hiérarchiques mis en cause. Les demandes de protection fonctionnelle posées par les agents sont refusées. Tout est fait pour dissuader les agents de signaler des harcèlements moraux. Au final, le harcèlement moral est institué comme une technique de management dans les services.

# SE SYNDIQUER EST UN DROIT À DÉFENDRE

[RETOUR](#)  
[SOMMAIRE](#)



## Une répression syndicale qui se renforce dans les services comme dans la société

Alors que le principe de liberté syndicale est un droit fondamental inscrit dans la loi depuis 1884 et constitutionnel depuis 1946, la répression et la discrimination à l'encontre des militants syndicaux ne font que s'accentuer. Ainsi, de manière générale, des militants se retrouvent convoqués au commissariat ou à la gendarmerie.

Certains sont même renvoyés devant des tribunaux pour les actions syndicales de lutte.

**C**es stratégies d'intimidation à l'encontre des syndicats sont graves et ne sont pas isolées : plus de 400 militantes et militants CGT sont, aujourd'hui, poursuivies devant les tribunaux pour avoir mené des actions de lutte contre la réforme des retraites.

Ces tentatives d'intimidation viennent du sommet de l'État. Rappelons les révélations du journal l'Humanité du 23 mars 2023 : les services du ministre du travail, Olivier Dussopt, ont fait des préconisations aux grands patrons contre le droit de grève dans le but de licencier les élus du personnel coupables d'entraver la « liberté du travail »

La CGT dénonce, avec la plus grande fermeté, les stratégies d'intimidation à l'encontre de ses militants et s'inquiète des conséquences de la répression quant au principe de liberté syndicale. La répression en cours participe à une stratégie claire du gouvernement de se doter d'outils de restriction des libertés fondamentales (droit de manifester, droit de grève, liberté d'expression) dans la lignée des lois sécurité globale et séparatisme. La dissolution de diverses associations sous prétexte de « violences », incluant la désobéissance civile, illustre d'ailleurs cette argumentation.

Au sein des services, la répression syndicale est aussi à l'œuvre. Les directions utilisent bien sûr les outils « classiques » : la modulation des primes et la non inscription sur les listes de promotion. Elles n'hésitent pas non plus à tenter de briser les actions syndicales de grèves en pratiquant le maintien dans l'emploi des militants en invoquant la nécessité absolue de service.

L'administration se montre aussi plus dure avec les camarades ayant une décharge d'activité partielle pour mener les activités syndicales qu'avec les permanents totalement déchargés d'activité. Par exemple, l'administration demande au camarade ayant un temps de décharge d'activité réduit de continuer à faire 100 % de la charge d'un poste normal en parallèle.

Notre activité syndicale est souvent impactée par les discriminations contre ses militants. Elles prennent souvent des formes furtives et sournoises, comme la pression professionnelle empêchant les Camarades de quitter leur poste de travail à cause de la quantité de travail non adaptée au temps à décharger pour exercer les mandats syndicaux.

Des cas de répression syndicale gravissime sont à déplorer au Ministère.

Avec la radicalisation « managériale » macroniste et le progrès des idées d'extrême droite, cette répression syndicale se banalise. La charte ministérielle de lutte contre la discrimination dont les discriminations syndicales, la sensibilisation des cadres du Ministère à tous les échelons au droit syndical doit être promue.



Le SNPTAS-CGT revendique la refondation des instances de « dialogue social », afin d'aboutir à des instances où le droit, constitutionnel, des agents à peser dans les choix de leurs administrations, devienne effectif.

Le rattachement des DDT-M au ministère de l'Intérieur a considérablement modifié les rapports entre l'administration (les préfets) et le syndicat SNPTAS-CGT. L'autoritarisme, le mépris des syndicats des personnels, hors ceux des policiers, sont les pratiques et comportements consubstantiels à cette administration et conduisent à des mesquineries et répressions permanentes. Le SNPTAS-CGT exige le respect par l'administration du ministère de l'Intérieur (les préfets) des organisations syndicales des personnels administratifs et techniques, le respect du droit syndical, du droit de grève, des militants et militantes et l'instauration de relations et méthodes de négociations à égalité sur les revendications des personnels exempt d'un « dialogue social » stérilisant et inutile. Ce changement d'interlocuteur demande également une adaptation souple de l'organisation du SNPTAS et une adaptation de ces méthodes de travail.

Le congrès mandate la direction du SN pour mettre en œuvre avec la Fédération de l'Équipement et de l'Environnement et l'UFSE (BAR des DDI), un mode de travail pour les DDT-M (branche DDT-M au sein du SNPTAS) afin de réaliser un syndicalisme revendicatif à la hauteur des exigences. Cette évolution entraîne également la mise en œuvre d'une forme de travail adaptée aux DREAL afin de prendre en compte l'évolution de l'organisation administrative.

La direction du SNPTAS veillera à maintenir l'unité organisationnelle du syndicat tout en faisant fonctionner cette nouvelle forme d'organisation du travail syndical dans son champ de syndicalisation.

# SE SYNDIQUER EST UN DROIT À DÉFENDRE

[RETOUR](#)  
[SOMMAIRE](#)



## Le droit de se syndiquer

**La liberté syndicale est un droit malheureusement trop ignoré.** Aussi, la direction du SNPTAS-CGT doit relancer, piloter et suivre une grande politique de syndicalisation, en accompagnant en cela les militants dans les sections et syndicats. Elle doit veiller à ce que celle-ci soit respectueuse des statuts confédéraux et permettre la venue de tous au sein du SNPTAS-CGT sous réserve que chaque syndiqué soit porteur des valeurs qui font la CGT. En cela, nous devons accueillir les nouveaux adhérents, en leur faisant de la place, en les accompagnant dans leur militantisme et en les formant autant que de besoin.

Il est important de rappeler que notre organisation syndicale obtient lors de chaque scrutin un nombre de voix bien supérieur au nombre de nos syndiqués. Si cela peut paraître une évidence, ça ne doit pas masquer le fait qu'il existe un véritable potentiel de syndicalisation dans nos services, parmi nos collègues. Chacun de nos électeurs, chaque agent 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 nous faut donc aussi prendre en compte la continuité de l'adhésion syndicale, que ce soit à l'occasion de départs en retraite, mais aussi, lors de mobilités et des promotions.

La liberté de se syndiquer ne peut se concevoir sans moyens permettant une démocratie sociale et syndicale sur le lieu et pendant le temps de travail.

Le congrès mandate la direction élue pour mener une campagne de syndicalisation tout au long du mandat (cf : « Syndicalisations », [page 29](#)).



## Des droits à faire respecter

**Le droit syndical est garanti à chaque agent public comme à chaque salarié.**

**C**haque 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 organisations syndicales représentatives du personnel 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 depuis 2023 a fortement impacté 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.

La multiplication des réunions, les convocations, groupes de travail, entrevues informelles, etc, rendent parfois

difficile le suivi, l'utilisation et le recours aux droits syndicaux pour nos syndiqués / militants. Si l'on ajoute à cela un flicage 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.

Pour autant chacun d'entre nous a, de par les textes en vigueur, droit à des autorisations d'absences de service (AG, HMI, DAS...) octroyées en fonction de la structure syndicale au sein de laquelle il milite et de son service d'affectation. Le volume de droits octroyé au SNPTAS-CGT au travers de la FNCE dépend de nos bons résultats aux élections et donc de notre représentativité en territoire. Chaque structure a, à sa disposition, un contingent de droits attribués à certains mandats et des droits mis à disposition par la fédération. Pour autant ces droits sont encore utilisés de manière trop inégale.

# SE SYNDIQUER EST UN DROIT À DÉFENDRE

[RETOUR](#)  
[SOMMAIRE](#)



## Des droits à faire respecter (suite)

Mener à bien notre activité syndicale implique une organisation fonctionnant de fait avec des militants et des syndiqués et ce, à divers niveaux, locaux, régionaux ou nationaux, tant dans le champ professionnel, interprofessionnel qu'interministériel. Ceux-ci peuvent être permanents, semi-permanents, sur ASA, décharge de service, détachement, droits locaux etc. Si nous voulons des sections et des syndicats mieux armés, mieux formés, militants mieux, 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, tant locaux que fédéraux, afin que l'ensemble de nos structures SNPTAS-CGT puissent mener à bien leurs activités syndicales. Dans le même temps il est notoire, au vu de l'activité syndicale plus qu'irrégulière des sections et syndicats, qu'il existe des écueils quant à l'utilisation pleine de nos droits pourtant acquis.

Il existe plusieurs explications à cette utilisation non exhaustive 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 de refus de l'administration ou encore par ignorance des textes.

Globalement, le constat que nous pouvons tirer de cette utilisation est qu'il existe, encore, des possibilités de militer, de fonctionner, de lutter, mais que toutes ne sont pas exploitées autant que de besoin, mais aussi que nous avons besoin de former et d'informer nos militants sur leurs droits.

La direction élue continuera d'assurer le suivi de la distribution et de l'utilisation des droits syndicaux fédéraux et confédéraux du SNPTAS-CGT. 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 continuera d'intervenir, d'accompagner et de représenter ses militants et syndiqués lors d'éventuels conflits ne pouvant être résolus localement, dès-lors qu'elle sera saisie par une de ses structures.



# LA CGT, L'OUTIL DES TRAVAILLEURS POUR DÉFENDRE LEUR DROITS ET EN CONQUÉRIR DE NOUVEAUX

[RETOUR  
SOMMAIRE](#)



**Le syndicalisme est né de la double volonté des travailleurs de défendre leurs intérêts immédiats et de participer à la transformation de la société.**

**Depuis sa création, il a joué un rôle déterminant dans la conquête de garanties sociales qui ont contribué à changer la condition humaine.**

Fidèle à ses origines, à la charte d'Amiens de 1906, héritière des valeurs humanistes et internationalistes qui ont présidé à sa constitution, considérant la pleine validité des principes d'indépendance, de démocratie, de respect mutuel et de cohésion contenus dans le préambule des statuts de 1936, la Confédération Générale du Travail défend les intérêts de tous les travailleurs sans exclusive, en tous temps et en tous lieux. Elle intervient en conséquence librement sur tous les champs de la vie sociale, elle participe au mouvement de transformation sociale.

Par son analyse, ses propositions et son action, elle agit pour que prévalent dans la société les idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité. Elle se bat pour que ces idéaux se traduisent dans des garanties individuelles et collectives : le droit à la formation, à l'emploi, à la protection sociale, les moyens de vivre dignement au travail, dans la famille et dans la collectivité, la liberté d'opinion et d'expression, d'action syndicale, de grève et d'intervention dans la vie sociale et économique, à l'entreprise comme dans la société.

Elle agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions.

## Une organisation internationaliste

**La lutte pour les droits des travailleurs** n'est pas bornée dans les limites imposées par une bourgeoisie nationale ou impérialiste. La CGT est internationaliste car face au capitalisme prédateur international elle a choisi de mener la riposte en solidarité avec les travailleurs des autres nations.

**D**e la guerre d'Espagne aux guerres coloniales d'Indochine et d'Algérie et en traversant la seconde guerre mondiale, les militants de la CGT ont mené de front le combat de classe et le combat pour la paix. Ce sont deux aspects d'une même lutte qui démasque la tromperie d'une union nationale avec la bourgeoisie ainsi que le racisme de l'expansion coloniale. Les antagonismes déterminants restent fondés sur les rapports de domination de classe peu importe les frontières.

Avec la Yougoslavie, l'Irak, la Libye et la Syrie les nouvelles guerres impérialistes ont renouvelé les discours de propagande en habillant ces conflits de lutte pour la liberté et la démocratie face à des menaces terroristes ou dictatoriales. Ces discours fantaisistes masquaient l'évidence de l'expansion des états-unis et de l'OTAN dans la séquence qui suivait l'effondrement de l'Union Soviétique.

L'intervention militaire russe en Syrie a peu à peu posé la question des limites de cette expansion. D'autres intérêts géopolitiques s'y sont révélés dévoilant l'imbrication des prétentions économiques de différents acteurs. La région disposant à la fois de ressources naturelles et de routes commerciales majeures elle est continuellement au cœur des confrontations de développement. Les impérialismes y ont mené de nombreuses expéditions coloniales. La nouvelle expédition meurtrière de l'état colon d'Israël contre les Palestiniens doit se lire dans ce contexte.

L'Ukraine est devenue la victime de la confrontation entre l'impérialisme de l'OTAN et la Russie. Le coup d'État de 2014 semblait reproduire le scénario des changements de régimes

menés par l'OTAN mais l'insurrection du Donbass et la militarisation du conflit a mené à une guerre de plus grande ampleur. Elle s'est déroulée d'abord par « proxy » (intermédiaires) puis avec l'implication directe de l'armée Russe à partir de février 2022. L'UE suit sans garde-fou les projets de l'OTAN, du royaume-Uni et des états-Unis au détriment de ses pays membres. L'Allemagne par exemple voit son infrastructure économique majeure de Nord-Stream sabotée pour empêcher ses liens économiques avec la Russie.

La CGT refuse le piège de la haine entre les peuples et les religions. Son internationalisme de classe lui permet de démasquer derrière les instrumentalisations et les diabolisations les réels motifs impérialistes des conflits. La CGT se tient aux côtés des peuples d'Ukraine et de Russie, victimes de la guerre impérialiste menée sur le territoire de l'Ukraine sous la responsabilité des États-Unis, de l'OTAN, de l'UE et de la Russie. La CGT organise la solidarité avec le peuple de Palestine qui est massacré par l'État meurtrier d'Israël.

La CGT est contre la guerre et pour la paix entre les peuples. Elle soutient les peuples opprimés, victime de guerre et de conflits.

Née de la volonté des travailleurs de s'organiser collectivement et durablement, défendre leurs intérêts face à l'oppression et à l'exploitation, conquérir des droits et les faire valoir, imaginer un monde plus juste et proposer des voies pour y parvenir, sont le cœur de notre action syndicale.

Bâtie selon deux dimensions professionnelles et géographiques, la CGT s'est forgée et constituée au fil de l'histoire autour d'une conception d'égalité et de luttes communes entre les travailleurs

# LA CGT, L'OUTIL DES TRAVAILLEURS POUR DÉFENDRE LEUR DROITS ET EN CONQUÉRIR DE NOUVEAUX

[RETOUR  
SOMMAIRE](#)



## Une organisation internationaliste (suite)

qui combine l'ancrage à l'entreprise et à son environnement territorial. En phase avec l'évolution des métiers, elle prend en compte l'ensemble des travailleurs, salariés ou non (Uberisé...).

La CGT est présente sur tout le territoire grâce à un maillage d'organisations réparties à différentes échelles territoriales : des structures régionales appelées Comités Régionaux, les Unions Départementales, et en proximité les Unions Locales.

Au niveau international, elle est solidaire des travailleurs de tous les pays contre leur exploitation, car le capitalisme ne connaît

pas de frontières, des USA au Bangladesh, de la Chine à l'Argentine. Au niveau européen, elle participe à la Confédération européenne des syndicats (CES), elle est membre de la Confédération Syndicale Internationale (CSI).

La CGT se bat pour la laïcité et à ce titre refuse que les religions veuillent imposer leurs normes à toute la société. La CGT respecte la liberté de culte et de religion.

## Une organisation interprofessionnelle

**Elle couvre tous les secteurs professionnels** (via ses Fédérations), quel quoi soit votre statut, notamment avec des organisations spécifiques en son sein : Ingénieurs, Cadres, Techs et professions intermédiaires, intérimaires, privés d'emplois, retraités...

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.

Le congrès souligne l'importance de l'implication de ses militants 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 (Comité Régionaux nécessitant le double mandatement UD/fédé), UIT régionale (Union Interfédérale des Transports) en se faisant le relai des positions fédérales. 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-CGT 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 pour les enjeux environnementaux.

Les revendications portées par la CGT au niveau confédéral et quel que soit le domaine (salaires, emplois, temps de travail, reconquête industrielle, justice fiscale, protection sociale, énergie, eau, services publics...) doivent être appréhendées et recueillir l'adhésion massive des travailleurs et des citoyens et s'inscrire dans un projet de société où la transformation sociale dans le sens du progrès, s'articule obligatoirement avec l'aménagement et 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/ou Départementales (UD) et peuvent décider de participer à des collectifs interprofessionnels intervenant sur l'impact territorial des politiques publiques.

Ainsi, les Syndicats et Sections du SN PTAS doivent participer aux initiatives et débats de leurs Unions Locales et Unions Départementales. D'une part, ces rapprochements sont un acte essentiel de solidarité et de fraternité. D'autre part, ces échanges ont pour objectif de contribuer à l'autonomie d'organisation de nos instances de base, au développement de leurs initiatives propres et de leurs luttes.

## Une organisation égalitaire

**La CGT est l'outil des travailleurs dans leur lutte contre l'exploitation.** Dans ce combat, elle ne discrimine ni en raison de l'origine ni pour un autre motif et se bat pour l'abolition des discriminations notamment dans le monde du travail. Elle rejette toute forme de racisme et de xénophobie. Elle participe aux combats des travailleurs sans papiers, réfugiés pour leur régularisation et la reconnaissance de leurs droits de travailleurs.

**La CGT est aussi une organisation féministe.** Elle lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, ainsi que pour la conquête de nouveaux droits. Elle lutte contre toutes les violences sexistes et sexuelles dans la société, sur les lieux de travail comme en son sein.



**La Confédération Générale du Travail est ouverte à tous les travailleurs, femmes et hommes, actifs, privés d'emploi et retraités, quels que soient leurs statuts social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses. Son but est de défendre avec eux leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs.**

Elle est composée de syndicats, d'unions locales interprofessionnelles, d'unions départementales interprofessionnelles et de fédérations professionnelles. L'Union générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (Ugict) est l'organisation spécifique des ingénieurs, cadres et techniciens adhérant à la CGT. L'Union confédérale des Retraités (UCR) est l'organisation spécifique des retraités adhérant à la CGT. Le Comité national de Lutte et de Défense des Chômeurs est l'organisation permettant de développer la syndicalisation et l'activité de la CGT parmi les travailleurs momentanément privés d'emploi.



## L'UFSE : une organisation pour l'ensemble des agents de l'État

L'Union Fédérale des Syndicats de l'état (UFSE) a pour but de coordonner la défense des intérêts communs à l'ensemble des agents de l'État ainsi que de défendre et développer le caractère démocratique des institutions administratives françaises.

UFSE siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État et au Conseil Commun de la Fonction Publique. Elle a constitué des Branches d'Activités Revendicatives (BAR) autour de thématiques transversales, notamment l'interministérialité. Cette évolution de l'organisation, nécessaire depuis la mise en place de l'administration territoriale de l'état (ATE), va dans le sens des orientations posées par les précédents congrès du SNPTAS-CGT : la création d'une Fédération des Syndicats de l'État.

Tout comme pour l'interprofessionnelle, le congrès relève de manière tout aussi importante le besoin de s'impliquer avec ses militants dans les actions inter-ministérielles impactant nos services, notamment en DDI. Les enjeux et les contenus revendicatifs de la CGT doivent intégrer le fait 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 en 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, une acculturation aux pratiques des autres structures CGT concernés, le recours à des experts et une capacité d'écoute et de partage renforcée.

Le congrès constate que le niveau CGT pertinent dans la Fonction publique de l'État pour les questions liées aux

carrières des agents, comme pour les questions communes relevant de l'interministérialité DDI, SIDSIC... est l'UFSE. Le SNPTAS-CGT est présent dans la direction de l'UFSE et doit y renforcer son implication.

Pour diffuser ses messages / sa future lettre d'informations spécifiques à l'attention des personnels des DDT-M, le SNPTAS-CGT doit avoir la possibilité d'utiliser librement la liste de diffusion tous agents DDI dont dispose l'UFSE.

La déclinaison à l'échelon local (département, ou si nécessaire inter-département / région afin de ne pas laisser des départements sans implantation syndicale CGT dans les services de l'État) nécessite la construction de structures syndicales communes aux services de l'État, dans chaque direction ou cela est possible, sur la base des sections syndicales présentes dans le but de les développer, ou pour permettre de créer de nouvelles bases statutaires CGT État.

Compte-tenu de la centralisation de plus en plus de pouvoirs sur les services de l'État au mains des préfets, et donc de la nécessité d'une organisation adaptée pour la défense des agents de l'état le congrès se prononce pour étudier au sein de l'UFSE en collaboration directe avec les syndicats nationaux concernés (CGT Agri, CGT Centrale Finance, CGT Intérieur ...) le développement concret d'Unions Syndicales Départementales sur le champ des services interministériels, ainsi que la possibilité dans le cadre des statuts confédéraux et fédéraux, de créer des syndicats statutaires inter-ministériels de services en fonction du besoin et des décisions démocratiques des adhérents localement.



## La FNEE : la fédération des agents du ministère en charge de l'Écologie

La particularité de notre positionnement syndical au sein des structures de la CGT, fait que nous relevons de deux champs fédéraux.

Tout d'abord, la fédération nationale de l'équipement et de l'environnement (FNEE) pour la représentativité CGT aux CSA Ministériel, notamment pour les CAP et CCP et pour les politiques publiques relevant du MTECT et des agents dans les services déconcentrés du ministère (DREAL, DIR, DIRM...) ainsi que ceux des établissements publics.

Ensuite, l'union fédérale des syndicats de l'État (UFSE) pour la représentativité CGT au CSA de Réseau 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.

S'il est essentiel aussi que la fédération coordonne les luttes menées au sein des différents services du ministère et de ses établissements publics, trop souvent les combats menés ne sont pas connus en dehors des services où ils se déroulent (ex : la lutte des agents de Météo France contre les réductions massives d'effectifs et de moyens qui reste trop méconnue dans les autres services du ministère). Les luttes locales ne sont pas suffisamment relayées à grande échelle. Chaque militant, dès-lors qu'il a connaissance de telle lutte et/ou action doit faire remonter l'information tant au niveau du SN que Fédéral, il en va de la réussite des luttes menées par les personnels et de leur impact sur l'opinion.

Le SNPTAS-CGT doit approfondir son travail militant et de réflexion sur l'évolution structurelle, avec le SNPTRI, le SNOPA, les CGT OFB, d'Administration Centrale, Ministère de l'Intérieur, Agri, Centrale Finance, ONF, Météo France, IGN...

Le SNPTAS-CGT 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. À ce titre le SNPTAS-CGT s'inscrit pleinement dans la réflexion confédérale en cours issue du 53<sup>ème</sup> congrès. Pour cela, la direction élue continuera à prendre sa place et militer au sein de la Fédération (FNEE).



# LE SNPTAS-CGT,

## l'outil de défense des agents du ministère en charge de l'Énergie et des DDT-M

[RETOUR SOMMAIRE](#)



### Un outil des agents pour se défendre

**Le syndicat doit être l'outil des personnels** (de droit public ou privé) pour leurs revendications, dans le respect de nos valeurs confédérales. Il leur sert à exprimer leur colère et la transformer en action collective revendicative.

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 agents, en discutant et en construisant avec eux les revendications.

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

### Une organisation au plus près des agents

**D**epuis plusieurs années, la perte constante d'effectifs dans nos ministères et la préfectoralisation des DDT(M), ainsi que l'inter-départementalisation de certaines missions comme les examens du permis de conduire, les autorisations de transports exceptionnels, l'ADS... nous questionnent de manière permanente sur la pertinence de nos organisations locales issues d'un ministère technique fortement déconcentré. À cela s'ajoute la baisse du nombre de militants et du temps disponible dans un contexte de surcharge de travail généralisé, les difficultés rencontrées tant aux niveaux fédéraux que des syndicats nationaux. Ce dernier point doit nous questionner non seulement sur nos organisations locales, mais aussi sur la pertinence de la multiplication des strates statutaires (sections – union fédérale – syndicats nationaux – fédération – UFSE)

En fonction de la situation, une structure syndicale de base doit être constituée. Toutefois, le regroupement en cités administratives des services de l'État dans de nombreuses préfectures peut aussi être l'occasion de concevoir des structures CGT interservices qui pourront porter avec plus de force la voix des agents. Dans les chefs-lieu de région, ou d'anciennes régions, si c'est le souhait des syndiqués, il faut maintenir les sections ou syndicats communs aux niveaux départementaux (DDT) et services régionaux (DREAL/DIR). Lorsque les camarades sont trop peu nombreux dans un ou plusieurs départements, une organisation interdépartementale SNPTAS-CGT peut être

envisagée, même si l'éloignement des implantations risque de compliquer l'activité militante. Le SNPTAS-CGT doit s'adapter à la réalité des services et utiliser toutes les souplesses possibles dans l'organisation, plutôt que de voir s'installer des déserts syndicaux.

Dans tous les cas, les choix d'organisation sur le terrain relèvent des syndiqués, dans les limites des règles de vie et des statuts des structures de la CGT. Le dépôt de statuts auprès de la Fédération, d'un syndicat CGT de service(s) ou de site issu du SNPTAS-CGT, devra impérativement respecter les statuts fédéraux et confédéraux :

- ✓ décision démocratique prise par les syndiqués en AG ;
- ✓ synergie avec les syndicats du champ concerné dont le SNPTAS-CGT, et absence de concurrence avec une implantation CGT existante.

Le Congrès mandate la direction élue, 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 agents, au plus près de ceux-ci, et à travailler à l'évolution du SNPTAS-CGT dans ce cadre.

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



## Une organisation démocratique

**L**a démocratie, c'est-à-dire la capacité des syndiqués 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 écologique et sociale ne seront durablement possibles que si elles résultent d'une participation très large des travailleurs et 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 SNPTAS-CGT 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 :**

### Organisation d'Assemblée Générale de la structure de base :

- Par la réunion de l'ensemble de ses syndiqués à intervalles réguliers tels qu'inscrit dans leur statuts locaux ;
- En fixant, 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 ;
- En définissant la position du syndicat avec ses adhérents notamment lors de la préparation de congrès nationaux ;
- En assurant 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 ;

- En invitant systématiquement un représentant de la CE du SNPTAS-CGT à leur AG et en informant le niveau local interprofessionnel.

### Le Conseil syndical ou la Commission Exécutive :

Le Conseil syndical ou la Commission Exécutive est élu/e par l'Assemblée générale. C'est l'organe de direction de la structure de base. C'est un lieu de discussion et d'information. Il/Elle se réunit à intervalles réguliers tels qu'inscrit dans leur statuts locaux. Les communications nationales, fédérales, confédérales y sont discutées pour aboutir à des décisions pratiques et à un partage des tâches.

### Le Bureau :

Le Bureau est chargé d'appliquer les décisions prises par le Conseil syndical ou la commission exécutive. Il doit se réunir régulièrement, à une fréquence telle que définie dans ses statuts et à minima une fois entre chaque CE.

### Les cahiers revendicatifs locaux :

La structure de base établit avec les syndiqués et les agents des cahiers revendicatifs locaux. Ces cahiers revendicatifs sont à généraliser, en impliquant les syndiqués et les personnels, et en utilisant systématiquement l'ensemble des droits syndicaux (AG, HMI, formation syndicale...). Cela nécessite une appropriation des textes, lois et décrets parus et à paraître, une analyse et la vulgarisation de ceux-ci auprès des agents avec l'analyse de la CGT, si besoin avec l'aide de nos structures Nationales, Fédérales et interministérielles.

## Des pratiques syndicales à adapter

**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 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, avec eux, reste un exercice confidentiel pour ne pas dire presque inexistant dans bon nombre de nos sections.

En outre, le développement du télétravail dans les services, et par conséquent l'absence des agents dans les professionnels, le recours au tout numérique, nous oblige à prendre en compte ces nouvelles conditions imposées. Ainsi, les assemblées générales ou les heures mensuelles d'information peuvent elles être tenues en format mixe présentiel/visio. Des passages de militants sur les bureaux en sites distants peuvent être prévus.

Nous devrons réintroduire l'activité syndicale sur tous les lieux d'exercice des missions et développer des modes d'activité syndicale permettant de toucher les télétravailleurs afin d'être au plus près de tous les agents. Nous devrons dans le même temps essayer de tirer profit des moyens de réunions à distance.

Nous devons aussi prendre en compte de nouvelles données, qui ont longtemps été minoritaires ou ignorées, celles des contractuels et des agents d'autres ministères dans nos services.

**Le congrès mandate la direction élue pour qu'elle impulse l'élaboration par les travailleurs de cahiers revendicatifs offensifs en particulier dans le domaine large de l'organisation du travail, sa durée, ainsi que le télétravail.**

# LE SNPTAS-CGT, l'outil de défense des agents du ministère en charge de l'Énergie et des DDT-M

[RETOUR](#)  
[SOMMAIRE](#)



## Des pratiques syndicales à adapter (suite)

### LA FORMATION SYNDICALE

**L**a faiblesse actuelle 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, 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.

La formation syndicale CGT se décompose en trois grandes familles : Outiller au mandat, être acteur toute sa vie et outiller à la responsabilité.

La nouvelle CE désigne un responsable de la formation syndicale et créer un collectif de formation syndicale.

Le responsable de la formation syndicale veillera à ce que les sections établissent leurs plans de formation syndicale en intégrant les formations dispensées par le SN, la Fédé, l'UFSE, l'interpro. et leur propre formation.

Dans la Famille outiller au mandat la fédération propose un certains nombres de formation CSA-FSSCT, action sociale... Les élus seront très fortement invités à s'inscrire.

Dans la famille être acteur toute sa vie les sections seront invités de se rapprocher des UL/UD pour faire les formations

participer à la vie de la CGT (ex-niveau 1) et développer la CGT (ex-niveau 2) et prendre en charge (et/ou avec d'autres sections/syndicats de la FP) la formation s'impliquer dans la CGT (ex nouveau arrivant) en intégrant une dimension fonction publique. Le collectif de formation se charge de proposer un module adapté.

Dans la famille « outiller à la responsabilité » les structures interpro. peuvent proposer certaines formations comme l'outil du trésorier, cogiciel, responsabilité syndicale (que la fédération propose aussi). Il faut aussi pousser les camarades en charge de la formation syndicale à faire la formation de formateur soit à Benoît Frachon soit dans les régions.

Le SNPTAS-CGT doit développer des formations spécifiques, techniques et politiques sur le statut de fonctionnaire, le management dans la fonction publique, les politiques et l'histoire de nos/notre ministère...

Si des besoins nouveaux existent la CE prendra les dispositions nécessaires pour y répondre.

Le SNPTAS-CGT doit avoir une « politique des cadres » qui doit faire en sorte que les membres de la CE aient tous fait le module participer à la vie de la CGT et très fortement les encourager à faire développer la CGT. Une formation « collectif de direction » doit être organisé lors de la prise de mandat. En ce qui concerne les secrétaires de sections, participer à la vie la CGT doit aussi faire partie des formations prioritaires en y ajoutant animer un syndicat et renforcer la CGT.

### LA COMMUNICATION

**L**a communication est devenue de nos jours non seulement un levier, mais aussi un enjeu primordial de l'action collective. Elle doit nécessairement occuper une place centrale importante dans notre organisation pour diffuser nos idées, revendications et analyses. Pour cela, nous devons en maîtriser les codes et les outils. Nous constatons qu'à la fois les agents, mais aussi les syndiqués sont abreuves d'informations syndicales, quelles qu'elles soient sur leur boîte mail et qu'il devient difficile d'être visible et de se démarquer.

Néanmoins, nous relevons qu'ils y portent une toute autre attention quand l'information est diffusée et produite localement par nos sections et syndicats (déclarations en CSA et F3S-CT, CR de réunions, tracts...). Pour autant nous sommes confrontés à une réalité, trop peu de nos bases

organisées sont en capacités de réaliser ce relai par manque de militants mais aussi par la multiplication des mandats qui reposent sur malheureusement toujours 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 visible et nous démarquer dans notre démarche revendicative auprès des agents.

La Direction 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.



## Des pratiques syndicales à adapter



### LA COMMUNICATION (SUITE)

#### Plan de communication

##### La Communication Syndicale : Un défi politique et stratégique

La communication syndicale est intrinsèquement politique et cruciale pour la transmission de nos idées et revendications. Nous souhaitons la mise en place d'une communication moderne, en phase avec les codes actuels, capable d'atteindre efficacement nos différents publics : sections, militants, syndiqués, agents, institutions (ministères, services...).

Il est impératif de définir des priorités claires en fonction des cibles que nous souhaitons sensibiliser et mobiliser.

Pour cela le congrès mandate la nouvelle direction pour travailler à la modernisation de nos outils de communication (sites web interactifs, applications mobiles, réseaux sociaux).

#### L'essence du message syndical : réflexion et écriture

Malgré l'importance des outils numériques, notre message syndical doit reposer sur une réflexion approfondie, des décryptages, des analyses et des revendications, nécessitant un travail écrit minutieux. La direction élue doit revenir sur ce travail de fond auprès des militants et syndiqués, si nous voulons un retour d'information de leur part.

Pour cela le congrès mandate la nouvelle direction pour publier régulièrement des articles de fond, des analyses et des rapports détaillés sur les plateformes numériques et imprimées.

#### Mesurer le rapport de force : une dynamique permanente

La connaissance des luttes permet de créer des dynamiques efficaces. Nous devons mesurer en permanence notre rapport de force. C'est pourquoi, chaque section ou syndicat doit remonter, de manière régulière ses activités au SNPTAS-CGT. Cela inclut des informations sur les Heures Mensuelles d'Information (HMI), les distributions de tracts, les déclarations en CSA et F3S-CT, les taux de grévistes de cas échéant...

Pour cela le congrès mandate la nouvelle direction pour actualiser assurer le suivi de l'état d'orga. des sections et syndicats afin d'établir une stratégie de coordination des luttes.

#### Retrouver les pratiques syndicales fondamentales

Il est crucial de recentrer les échanges entre le SN et les sections sur les pratiques syndicales de base. Néanmoins, le temps est une variable difficile à maîtriser, l'immédiateté du traitement des dossiers personnels étant devenue la norme au détriment de la réflexion politique et de la construction collective. Nous devons réaffirmer nos fondamentaux et renforcer la communication bidirectionnelle.

Pour cela le congrès mandate la nouvelle direction pour Organiser des formations régulières sur les pratiques syndicales de base, créer des canaux de communication dédiés (visio, newsletters internes), mettre en place des comités régionaux pour la coordination et le partage d'expériences.

#### Acquérir savoir et savoir-faire

Les syndiqués et militants doivent conjuguer trois vecteurs pour acquérir savoir et savoir-faire : la pratique de l'activité syndicale quotidienne, la lecture de la presse syndicale, et la formation syndicale.

Pour cela le congrès mandate la nouvelle direction pour développer des programmes de formation, accessibles en ligne et en présentiel, créer une bibliothèque numérique de ressources (articles, livres, vidéos), promouvoir l'implication active dans les activités syndicales quotidiennes à travers des exemples concrets.

#### Choix et Adéquation des supports / messages

Le choix des supports et l'adaptation des messages sont cruciaux pour une communication pertinente. Nous devons adapter nos messages aux divers publics et contextes, tout en restant fidèles à nos valeurs et objectifs syndicaux.

Pour cela le congrès mandate la nouvelle direction pour développer des messages spécifiques pour chaque canal de communication, utiliser des critères clairs pour sélectionner les supports les plus efficaces (audience cible, coût, portée).

En mettant en œuvre ces solutions, nous renforcerons notre communication syndicale, la rendant plus cohérente, impactante et adaptée aux défis contemporains. Nous revendiquons ces actions comme nécessaires pour atteindre nos objectifs et mobiliser efficacement nos syndiqués et les agents.

La Direction élue pilotera et veillera au suivi de ce plan de communication.



## Des pratiques syndicales à adapter (suite)

### JURIDIQUE : DÉFENSE DES PERSONNELS

La CGT doit pouvoir apporter ses conseils, donner ses avis voire accompagner les agents menacés dans leurs intérêts professionnels pour assurer la défense juridique individuelle des agents. L'action juridique doit consister à :

- Défendre les personnels sur leurs droits, tant sur les questions individuelles (procédure de recours sur la rémunération, entretien professionnel, mobilités, harcèlement moral, discrimination...) que collectives (restructuration, droit de grève...);
- informer en mettant à disposition une documentation juridique à destination de ses adhérents : fiches pratiques, guides, ...;
- conseiller en amont sur l'opportunité et les issues possibles d'une action judiciaire et organiser la défense des dossiers ;
- accompagner devant les tribunaux. Le syndicat n'est pas recevable à défendre en son nom propre les intérêts individuels d'un agent.

La jurisprudence en droit social est riche, de nombreux arrêts de la Cour de cassation et décisions des tribunaux et

cours d'appel en défense individuelle peuvent avoir aussi ce mérite de bénéficier sur le fond du dossier au plus grand nombre des travailleurs.

Défendre les intérêts individuels n'enlève rien au rapport de force que la CGT doit chercher à maintenir dans les services. Les forces que nous utilisons pour défendre de manière individuelle des agents doit conduire à ramener du sens, en complément de notre action collective.

L'accompagnement syndical individuel doit conduire à l'intérêt du collectif, et ainsi la CGT doit promouvoir chaque combat individuel gagné.

Le congrès mandate la future direction pour créer un pôle juridique qui pourra accompagner les sections en rédigeant des fiches pratiques, des guides, en mettant à disposition des sections la jurisprudence, notamment.

### PRATIQUES SYNDICALES

Nous devons être lucides sur notre fonctionnement et faire le constat, tant au niveau national qu'au sein des sections et syndicats, dans l'ensemble des services dans lesquels nous sommes implantés, que nous nous sommes, malheureusement, au fil des années, installés progressivement dans un rôle et cadre institutionnel, englués jusqu'à la gorge dans un « dialogue social » qui est un outil pour faire croire aux agents que nous sommes des partenaires dans des décisions prisent par l'administration. L'administration à même évoqué, un temps, l'idée de professionnalisation du mandat syndical, idée immédiatement rejetée par les représentants de la CGT.

En réalité, ce pseudo dialogue social est un outil de déconstruction du droit social. Car, que cela soit dans les CSA et F3S-CT au niveau local comme national, il n'existe plus ou que très partiellement de négociation possible par le cadre imposé de ces instances. La partie la plus visible de cette volonté de minimisation de dialogue est le choix fait 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 travailleurs et non dans la discussion incessante protocolaire et interminable avec les représentants de l'état 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 sein de notre activité. Mais nous devons remettre du collectif dans notre action syndicale pour maintenir et gagner de nouvelles garanties et se donner les moyens d'atteindre l'objectif d'une société sans classe.

Pour cela, il est indispensable de prendre des mesures courageuses qui font débat au sein du SNPTAS-CGT. Devons-nous participer à l'ensemble des réunions et pré-réunions institutionnelles CSA, FSSSCT, aux groupes de travail de l'administration, aux réunions informelles, souvent pointées comme chronophages pour obtenir finalement peu de choses pour les agents dans les services ? Devons nous utiliser les instances comme caisses de résonance ? Ou bien revenir à demander des audiences ?

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 tout ou partie des CSA et dans les réunions ? Est-ce pour lutter collectivement ? Ce choix s'il reste à l'appréciation de chaque structure sera sûrement différent entre une structure qui a les ressources nécessaires et une autre avec peu de militants. Dans le même temps, il nous faut décider d'une position nationale face à cette stratégie d'épuisement des militants. La seule perspective crédible est de ne jamais courber l'échine ni baisser la garde, de porter notre combat de classe au sein des masses jusqu'à satisfaction de nos revendications.

# LE SNPTAS-CGT, l'outil de défense des agents du ministère en charge de l'Énergie et des DDT-M

[RETOUR](#)  
[SOMMAIRE](#)



## PRATIQUES SYNDICALES (SUITE)

Tout cela implique de repenser notre activité militante à tous les niveaux.

En outre, l'implication dans l'organisation interprofessionnelle des militants doit aussi être largement encouragée. La confrontation des expériences de luttes et d'organisation est une force face aux offensives de l'administration.

Pour répondre à ces différents écueils le SNPTAS-CGT devra tout mettre en œuvre pour accompagner structures de base et ses militants afin de créer le rapport de force qu'il nous reste à construire avec les agents.

Le SNPTAS-CGT devra mettre en œuvre un module de formation spécifiques à l'animation d'une section syndicale ou d'un syndicat.

Le SNPTAS-CGT s'engage à mettre en place un carnet/livret du militant qui pourrait être numérique et qui consistera à l'accompagner dans son suivi d'activité syndicale.

Le SNPTAS-CGT devra élaborer des fiches pratique sur la mise en place de HMI apportant une valeur ajoutée au guide fédéral sur les HMI.

Le SNPTAS-CGT accompagnera les sections et/ou syndicats notamment par l'utilisation d'outils numériques et plus particulièrement la visioconférence en privilégiant aussi souvent que possible le présentiel et le contact humain.

Le renforcement de nos sections et syndicats et plus particulièrement de leur activité passe par un renforcement de notre syndicalisation. Celui-ci est et reste incontournable. Il conditionne la capacité de la section ou du syndicat à organiser et faire aboutir les revendications des agents. Il

renforce notre capacité de résistance aux mauvais coups, 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. La prise en compte de cette diversité est d'autant plus nécessaire que depuis la loi de transformation de la fonction publique, le nombre de contractuels augmente fortement dans les services (+ un tiers).

Nous devons aussi accueillir les nouveaux adhérents, en leur faisant de la place, en les accompagnant dans leur militantisme et en les formant autant que de besoin.

Le SNPTAS-CGT s'engage à élaborer un livret d'accueil de l'adhérent et un livret d'accueil du militant spécifique, adaptable pour les syndicats et sections.

Il est important de rappeler que notre organisation syndicale, comme les autres, à un nombre de voix lors des élections bien supérieur au nombre de nos syndiqués. Si cela peut paraître une évidence, ça 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 nous faut donc aussi prendre en compte la continuité de l'adhésion syndicale, que se soit à l'occasion de départs en retraite, mais aussi, lors de mobilités et des promotions..

## Syndicalisations

### Notre syndicalisme est un syndicalisme de classe indépendant et de masse.

Le syndicalisme de masse et indépendant nécessite un nombre élevé d'adhérent et de militants pour respectivement augmenter le rapport de force et la capacité financière propre du syndicat via la cotisation.

La syndicalisation est donc un enjeu majeur pour le SNPTAS-CGT.

Le SNPTAS-CGT construira un plan de développement et de syndicalisation en ciblant les territoires où l'on souhaite se renforcer et ceux où nous devons œuvrer à nous implanter, sur la base de l'état des lieux des sections. Il sera nécessaire de trouver des référents au sein de la CE, des animateurs en territoires et/ou des syndicats parrains.

Le SNPTAS-CGT mettra à disposition des sections un livret d'accueil type proposant la syndicalisation de tous les nouveaux arrivants.

Chaque année sous l'impulsion du SNPTAS-CGT, les sections et syndicats effectueront des campagnes de syndicalisation

avec des brochures rappelant l'utilité du syndicat et l'importance de se syndiquer.

La création d'une affiche je suis agent donc je me syndique à la CGT sera diffusée pour affichage par les sections et syndicats.

La formation Renforcer la CGT, des principes et des actes sera proposée à l'ensemble des militants et devra être suivie par tous les membres de la CE nationale au cours de leur mandat.

Notre syndicat, fort de son histoire, a un rôle d'éducation populaire de tous les agents. Ce rôle essentiel, doit être développé à travers des outils de communication, publication régulière d'un journal, des heures d'informations, des messages mails ou tracts reprenant de manière factuelle l'histoire des luttes, la part de la CGT et du mouvement social, dans les combats passés, pour préparer l'avenir. En s'appuyant sur l'Institut d'Histoire Sociale, nos savoirs personnels le SNPTAS s'engage à mettre en commun et diffuser les éléments nécessaires à cette éducation politique et culturelle des agents.



## La loi de transformation de la fonction publique en 2019 marque une déstructuration

forte du statut de la Fonction Publique et plus largement pour la place de la Fonction Publique ainsi les valeurs qu'elle représente au sein de la société et donc pour la population toute entière.

Le modèle de fonction publique issu du Conseil National de la Résistance est profondément remis en cause depuis la promulgation de ce texte.

**L**es premiers effets de la mise en œuvre de cette loi ont été quasi immédiats. Les premières modifications importantes et visibles pour les personnels concernent les mobilités, les promotions et avancements de grade qui ne relèvent plus des compétences des CAP et CCP depuis le 1er janvier 2020, en application des Lignes Directrices de Gestion (LDG). C'est aussi une hausse très nette du recrutement de personnels contractuels qui a été observée.

D'autres de ses dispositions sont entrées en vigueur progressivement jusqu'en 2022. C'est ainsi que les compétences et des périmètres d'intervention des instances représentatives des personnels ont été refondues. La mise en place des Comités Sociaux d'Administration (CSA), leurs Formations Spécialisées dédiées à la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (FSSCT), ainsi que la modification des compétences des CAP et CCP après les élections professionnelles de décembre 2022 marquent un recul d'ampleur des instances représentatives. L'administration considère les instances représentatives comme des chambres d'enregistrement. Les directions « passent en force » la plupart des décisions, même avec des boycotts ou des votes d'opposition unanimes des représentants du personnel.

La CGT revendique l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 ainsi que les précédentes réformes de l'État (RGPP, MAP, loi 3DS, loi Mobilité, etc.). La CGT revendique un nouveau statut des fonctionnaires sur la base du statut général de 1983 tout en conservant les conquêtes sociales, les avancées sociales et en obtenant de nouveaux droits. De même, la CGT revendique le retour dans les compétences de l'État des missions en matière de transports,

de l'urbanisme et du logement et des différentes compétences qui ont été décentralisées ou externalisées.

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

La mutualisation des Secrétariats Généraux des DDI et des Préfectures par la création de Secrétariats Généraux Communs départementaux (SGCd) accentue encore plus l'emprise des Préfets en matière budgétaire et de gestion des personnels, non seulement dans les DDI et les DEAL, mais aussi dans les DREAL et DR IDF. La CGT revendique des directions de plein exercice avec chacune en leur sein un secrétariat général compétent en matière de gestion du personnel, de paye, de moyens généraux et budgétaires.

La CGT revendique la réintégration des agents des DDT/M dans le circuit de formation organisé par les CVRH.

Face à ces attaques nombreuses et frontales, le rôle de la CGT est d'autant plus important pour organiser les personnels dans chaque service, les syndiquer, former des militants plus nombreux et développer les luttes syndicales interprofessionnelles, au niveau local, régional et national, à la fois au sein du « pôle ministériel » MTCT, mais aussi en interministériel, en particulier sur tous ces chantiers concernant la vie des personnels au travail et dans leur vie quotidienne.

Le système capitaliste génère des discriminations, les combattre est indispensable pour le bon exercice de notre activité militante.

## Quel ministère en charge de l'Écologie pour l'avenir ?

Pour les agents, l'éloignement des citoyens des services publics aggravé par la dématérialisation creuse un fossé entre l'administration et les citoyens, ce qui entraîne une modification profonde des métiers et une perte de sens dans l'exercice des missions.

**D**e plus, la CGT dénonce que la dématérialisation totale éloigne plus d'un quart des citoyens de l'accès aux services publics et les empêche de faire valoir pleinement leurs droits.

Le SNPTAS CGT revendique un ministère libéré de la tutelle du ministère de l'Intérieur et des Préfets.

Ce Ministère doit échapper aux pressions politiques régressives, à celle des multinationales et des différents lobbies qui leurs sont alliés (MEDEF, FNSEA, France Forêt Bois, FNC etc.).

Le SNPTAS-CGT revendique le renforcement en effectif par recrutement de fonctionnaires, en moyens financiers et en pouvoir de décision de l'Administration Centrale, des Directions régionales et départementales et des établissements publics du Ministère, dont le renforcement conséquent de toutes les polices de l'environnement : agriculture, eau, biodiversité, forêt, transports et industries.

Ceci pour concrétiser la mise en œuvre de politiques efficaces :

- pour atteindre la neutralité carbone et le « zéro artificialisation nette » en 2050 au plus tard,



## Quel ministère en charge de l'Écologie pour l'avenir ? (suite)

- pour inverser la courbe de la destruction de la biodiversité et arriver dans une dynamique de restauration des écosystèmes,
- pour changer les fondements de la société et arriver à une société de justice économique, écologique et sociale basée sur les Services publics.

Dans cette perspective d'un Ministère qui impulserait la transformation écologique et sociale nécessaire à la survie de l'humanité dans les décennies à venir, le SNPTAS-CGT revendique :

- un plan de transformation sociale et écologique des industries établi avec les travailleurs, en fonction des besoins des populations,
- un plan de transformation sociale et écologique de l'agriculture, et de la sylviculture favorisant les écosystèmes forestiers de nos régions avec une filière « bois » de proximité à haute valeur ajoutée,
- une politique de développement massif des services publics des transports en commun, des mobilités douces et du fret ferroviaire et fluvial,
- un investissement de l'État permettant l'isolation et l'efficacité thermique de tous les bâtiments à l'horizon

2030, et le développement des énergies renouvelables dans le respect des impératifs écologiques (climat et biodiversité),

- le renforcement de la conditionnalité des aides à toutes les entreprises, au respect de normes socio-environnementales renforcées.

Le SNPTAS-CGT revendique une politique de planification territoriale et de protection des espaces renforcée et clarifiées, avec l'administration centrale, les directions régionales et départementales du ministère apte à conduire un changement des politiques à toutes les échelles.

Le SNPTAS-CGT revendique une stratégie nationale biodiversité ambitieuse, apte à concrétiser les objectifs de 30 % de protection réelle des espaces naturels et de 30 % de restauration des écosystèmes dégradés, et à établir un réseau écologique opérationnel.

Le SNPTAS-CGT revendique une politique de protection de l'eau et de sa qualité comme bien commun, et de partage de ses usages de manière démocratique, aux côtés de la population et des associations.

## L'organisation du travail et des services

Le premier facteur de l'organisation du travail est la durée du temps de travail, qu'il s'agisse du temps quotidien, mais aussi de la durée de carrière.

Ce temps de travail ne peut pas être décorrélé de l'évolution de la productivité (évolution de la quantité de production pour une durée de travail donnée). Tendanciellement, pendant des décennies, avec l'évolution des techniques, la productivité a augmenté. Toutefois, depuis quelques années, en particulier en France, mais pas seulement, la productivité tend à stagner, notamment à cause du recrutement massif de main d'œuvre bon marché et moins qualifiée. Cette évolution mériterait une analyse plus précise quant à ses causes. Toutefois, il ne semble pas impossible que les limites productives du saut technologique que représentent l'informatisation et l'automatisation atteignent leurs limites. Les personnels, jusqu'à ces dernières années, ayant été de plus en plus productifs, par-delà les transferts de missions ou leur abandon pur et simple, l'État a supprimé des emplois au fil des départs en retraite simplement par cette intensification du travail. Ces suppressions de postes ont conduit à ne pas recruter des personnels. Ceci, alors que dans le même temps le chômage ne cesse d'augmenter. Pendant que les personnels en poste subissent une

intensification de leur charge de travail, d'autres travailleurs sont privés d'emploi. Cette situation est absurde. La CGT revendique une répartition plus juste du travail.

La CGT rejette la minoration du nombre de jours de RTT pour maladie, grève, fêtes religieuses, don du sang, congé parental, événement familial, mariage, PACS, ASA, etc

Pour réduire l'exploitation et permettre à tous les travailleurs de vivre dignement, la CGT revendique la mise en œuvre des 32 h hebdomadaires, la retraite à 60 ans et une durée de carrière de 37,5 ans pour acquérir une pension de retraite à taux plein.

Le SNPTAS revendique :

- L'arrêt de tous les projets de réorganisation, fusion, restructuration de service dès lors qu'ils entraînent des suppressions de postes, des externalisations ou privatisation de missions, des dégradations des conditions de travail et de vie des agents ;



## L'organisation du travail et des services (suite)

- Pas de vente de biens immobiliers appartenant à l'État ;
- Au sein des services déconcentrés du ministère de l'Écologie :
  - recrutement massif d'agents publics pour répondre aux enjeux écologiques de notre siècle,
  - création de services techniques, d'ingénierie civile, de recherche et de laboratoires qui soient en capacité de remplir les missions de service public actuellement affectées à des sociétés privées.

À cela s'ajoute depuis quelques années l'apparition du télétravail et sa généralisation. Ce nouveau mode d'activité, que la crise pandémique en cours depuis début 2020 a largement banalisé, pose de nombreuses questions. Si pour les agents demandeurs, cette nouvelle modalité correspond bien évidemment à un besoin, il faut rester conscient que l'employeur garde la main. Les textes régissant le télétravail sont actuellement très peu protecteurs pour les salariés et on peut déjà craindre que cette modalité ne soit une arme dans les mains de l'administration pour les prochaines réorganisations et restructurations. En effet, c'est elle qui définit les activités télétravaillables et qui autorise pour chaque agent le nombre de jours de télétravail. La CGT revendique donc un cadre de télétravail pour tous les agents, sans dégradation des conditions de travail et sans perte de pouvoir d'achat et sur la base du volontariat.

Les énormes gains de productivité, notamment dus aux progrès technologiques, n'ont servi à réduire ni la durée de travail, ni la durée de cotisation pour obtenir une pension de retraite. L'État les a utilisés pour réduire les emplois,

notamment en catégorie C administrative et technique, et réorganiser les modes de travail.

Le SNPTAS-CGT combattra le remplacement des agents par l'Intelligence Artificielle dans le Ministère car elle est un outil de déshumanisation qui ne pourra qu'éloigner encore plus l'administration des usagers. En outre l'IA, même dite « générative » ne fait que recycler et perpétue les biais des documents qui ont servi à alimenter sa base de donnée et fait la promotion de l'ignorance puisque c'est l'opinion la plus répandue et non la vérité scientifique ou historique qui prévaut. C'est donc un outil profondément réactionnaire qui en plus s'opposerait aux évolutions de la société.

### La rupture conventionnelle

La CGT doit prendre en compte la procédure de rupture conventionnelle proposée aux agents de la Fonction Publique et porter des revendications sur le sujet.

Cette nouvelle possibilité ouverte aux agents ne doit pas devenir une échappatoire pour des agents publics 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 non plus être 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 mieux. À ce titre, elle doit être préparée conjointement par l'agent et son service et faire l'objet d'une programmation et d'une budgétisation.

Le SNPTAS-CGT exige que l'administration communique un bilan annuel du nombre de ruptures conventionnelles, de

## Santé sécurité au travail

Depuis la loi du 6 août 2019, le décret du 20 novembre 2020 et les élections professionnelles de décembre 2022, la compétence "santé et sécurité du travail" relève des nouveaux Conseils sociaux d'administration (CSA, dans la FPE) et/ou d'une Formation Spécialisée dédiée à la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (FSSCT). Les membres titulaires de cette formation font obligatoirement partie du CSA. Ce qui revient à imposer la concentration de la représentation des personnels sur quelques élus. Nous sommes opposés à cet affaiblissement des forces militantes pour ces fonctions de représentation du personnel.

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

L'organisation du travail dépend de la structuration des équipes et de leur fonctionnement. Depuis maintenant plus de vingt ans cette structuration est mise à mal par des réorganisations incessantes et à tous les niveaux. Ainsi, une instabilité permanente s'installe dans les services. Ceci contribue à désorganiser l'activité des agents et est un facteur de stress majeur.

En outre, le télétravail est en train d'être détourné en substitut des arrêts maladie pour les agents dans les bureaux. Pour échapper au jour de carence, les agents malades, trop souvent avec l'accord ou sur proposition de leur hiérarchie, se mettent en télétravail. Le télétravail n'est pas du repos, c'est bien une forme de travail, il ne permet pas de se soigner dans de bonnes conditions. Les services qui encouragent leurs agents à télétravailler alors qu'ils sont malades jouent avec la santé de leurs personnels tout en remettant en cause les décisions d'un professionnel de santé. Le télétravail permet une surveillance sur les agents et leur production.



## Santé sécurité au travail (suite)

- Le rôle de la CGT et de ses militants sera toujours aussi important.
- Il ne faut pas minimiser les avancées obtenues ou même les problèmes enfin pris en compte grâce à l'intervention CGT dans les FSSCT-M et FSSCT centrale des DDI, comme dans les FSSCT 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 et éléments médicaux)
  - la création de groupes de travail spécifiques consacrés aux violences sexuelles et sexistes
  - la prise en compte et le traitement des signalements de dysfonctionnements ou 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'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) pourtant obligatoires dans tous les services, doivent être mis en place après discussion dans les CSA et F3S-CT, 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 où il existe aussi des risques, 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 œuvre.
- En outre, le télétravail fait apparaître une problématique de travail isolé, aussi bien pour le télétravailleur lui-même que pour les agents parfois bien seuls au bureau. Cet isolement au bureau pose y compris des questions en matière de sécurité incendie lorsqu'il s'agit d'évacuer les locaux : qui organise l'évacuation quand les guides-films et serre-films sont tous en télétravail ou absents ?

La première cause de maladie professionnelle pour les agents du pôle ministériel sont les troubles musculosquelettiques. Il est donc indispensable de défendre une amélioration de la qualité des environnements de travail et de vraies évolutions sur l'ergonomie y compris pour les postes de télétravail notamment visuel.

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 et du code la route y compris pour les utilisateurs de vélo, de plus en plus nombreux.

La prévention par des campagnes d'information et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles doit se concrétiser par des dispositifs et un suivi des actions mises en œuvres dans chaque service.

La réforme des Commissions médicales pose d'énormes questions en termes de représentativité des agents dans ces instances et de formation de leurs représentants, compte-tenu de l'importance des impacts de certaines décisions, sur la carrière et les rémunérations des agents.

La question de la responsabilité pénale de l'employeur doit être rappelée systématiquement et particulièrement en cas d'accident ou de suicide d'un agent pour lesquels les commissions d'enquête doivent être mises en place partout. La CGT doit veiller à utiliser tous nos droits en la matière, l'accès au registre de sécurité pour toutes les catégories de personnel dans les services, le droit d'alerte et de retrait avec copie aux services compétents que sont l'inspection et la médecine du travail. En outre, dans de trop nombreux services, notamment en DDI, les procédures en cas d'accidents de service ne sont plus respectées, faisant porter les coûts des frais médicaux sur la sécurité sociale et les mutuelles des personnels. La CGT revendique l'application de la [circulaire n° FP 4 n° 1711 du 30 janvier 1989](#) relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État contre les risques maladie et accidents de service.



## Santé sécurité au travail (suite)

La CGT combat l'organisation du travail qui entraîne la souffrance. Le SNPTAS rappelle qu'il bannit les termes « RPS ». La mise en place de groupes de travail sur les « RPS » ou de formations « prévention des RPS » organisées par l'administration ne dédouanent pas l'employeur de sa responsabilité sur la santé mentale de ses personnels.

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 et en particulier pour 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 rétablissement 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, aux visites périodiques et exige que l'état employeur assure le suivi des risques que les métiers font courir aux agents y compris aux retraités ayant été exposés à des risques professionnels pendant leur carrière.

Le SNPTAS-CGT revendique le refus de la stigmatisation des agents en arrêt de maladie avec l'arrêt des contrôles diligentés par les services

Le SNPTAS-CGT revendique : l'aide à l'obtention de la RQTH pour les agentes atteintes d'endométriose ; la mise en œuvre du programme ENDOpro développé par la Fondation pour la recherche sur l'endométriose.

## La rémunération

La valeur du point d'indice, base de calcul de la rémunération des fonctionnaires, a été gelé de nombreuses années. L'inflation annuelle était certes limitée mais c'est une vraie perte de pouvoir d'achat que subit l'ensemble des agents, non seulement durant leur vie active, mais aussi par la suite lors de leur retraite.

**L**'indexation unique du SMIC sur l'inflation associée à ce blocage de la valeur du point d'indice a conduit dans un premier temps à faire passer toute une partie des grilles de rémunération en dessous du SMIC. Comme le salaire des agents concernés ne pouvait pas être inférieur au dit SMIC, une indemnité compensatrice leur a été allouée... indemnité qui diminuait au fur et à mesure qu'ils passaient les échelons, ce qui maintient leur salaire au montant du SMIC pendant des années. Depuis quelques temps, l'administration a légèrement modifié ses méthodes, mais les agents aux rémunérations les plus faibles sont toujours pénalisés : L'échelon le plus bas des grilles est maintenant associé à un nombre de point d'indice aboutissant à une rémunération au SMIC, mais les échelons suivants ne correspondent qu'à la hausse de 1 à 2 points d'indice. Ceci aboutit à un tassemement très sévère des grilles salariales. Les agents de catégorie C restent pendant une période de plus en plus longue de leur carrière sur des rémunérations au niveau du SMIC ou à peine au-dessus.

Les premiers échelons des grilles des catégories A et B qui étaient auparavant nettement au-dessus du SMIC sont désormais, eux aussi, à ce niveau.

Pour tous les personnels, le blocage du point d'indice a été prétendument compensé par une hausse des primes. Ces primes ne sont pas une vraie compensation de l'inflation, en

effet, elles sont modulées sur des critères de plus en plus individualisés et opaque. En outre, elles ne comptent pas de la même manière que le salaire indiciaire pour les droits à la retraite. Seul le salaire indiciaire ouvre droit à une pension de retraite. Les primes relèvent du régime additionnel de la fonction publique (RAFP) qui est un système de retraite par capitalisation nettement moins intéressant.

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques a consenti une augmentation de la valeur du point d'indice, de 1,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2023, puis une augmentation de 5 points d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 2024, manœuvre visant à éviter une revalorisation du point d'indice. L'objectif de ces mesures visait à compenser l'inflation galopante de 4,9 %, en 2023, et une prévision de 2,5 % en 2024. La libéralisation constante du marché ne permet en aucun cas de s'appuyer sur des prévisions ambitieuses.

Le gouvernement annonce une augmentation du prix du gaz de 10,4 % au 1<sup>er</sup> juillet 2024, augmentation moyenne de l'électricité de 7,8 % en février, augmentation constante des paniers des Français, le prix du carburant...

Tous les économistes et spécialistes de la grande distribution s'accordent à dire que les prix ne baisseront jamais comme avant le conflit en Ukraine. Et pourtant, il suffit de constater à qui profite les crises successives qu'elles soient sanitaires ou économiques.



## La rémunération (suite)

À ce blocage des salaires s'ajoutent des dispositifs voulus par l'administration pouvant faire perdre de la rémunération aux agents. Ainsi, depuis la mise en place du dispositif Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations, certaines promotions provoquent des inversions de carrière et les agents notamment chez ceux promus de catégorie C en catégorie B qui en fin de carrière peuvent ainsi toucher une retraite plus faible que s'ils refusent la promotion.

La CGT demande la révision complète et un repyramidalage des grilles de rémunérations dans la Fonction Publique avec l'intégration du montant des primes dans le salaire indiciaire et l'indexation des salaires sur les prix.

**Le SNPTAS revendique une augmentation immédiate de 20 % de la valeur du point d'indice, l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation, le blocage des prix des produits première nécessité.**

La CGT demande que les grilles de salaires soient révisées pour que les promotions ne puissent en aucun cas aboutir à des pertes de rémunération immédiate ou à terme ou de droits à retraite minorés.

La CGT revendique la refonte des grilles de salaires de catégories C et B, avec une suppression de C1 et B1 et le reclassement des agents concernés en C2 et B2.

Les agents contractuels subissent le même décrochage du point d'indice depuis 2010 que les fonctionnaires. De plus, les primes ne sont plus accordées alors que la note NOR : RDFF1626289C, stipule dans son article 5.1.2 sur le versement de primes « Une administration est libre, en droit, de décider ou non de l'attribution de primes à ses contractuels. » Le versement de primes, lorsqu'il n'est pas obligatoirement prévu par un texte législatif ou réglementaire, reste une possibilité, confirmée, à de nombreuses reprises, par le Conseil d'État qui admet, en l'absence de texte, le versement à un agent contractuel, des mêmes avantages indemnitaire qu'aux fonctionnaires (CE, 29 déc. 2000, n° 171377). Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat a précisé : « qu'aucun principe n'interdit de

faire bénéficier un agent non titulaire d'un régime indemnitaire prévu pour des titulaires ».

Pour les agents en CDI, la note « SG/DRH/G/TERCO3 » du 21 octobre 2020, supprime la notion de « RÉÉVALUATIONS avec une évolution minimale de  $\pm x$  pts d'indices » tout les 3 ans, par celle de « RÉEXAMEN » et instaure, de fait, la possibilité qu'un agent contractuel ne puisse pas obtenir d'augmentation vu que celle ci est liée à la subjective évaluation professionnelle.

Notons aussi, que cette note, instaure une moyenne annuelle nationale de 4 % maximum d'augmentation, alors qu'un plafond de 6 % est instauré.

Leur rémunération n'étant pas rattachée à une grille, comme les fonctionnaires, ils ne bénéficient pas d'un avancement minimum à l'ancienneté tous les 3-4 ans par la prise d'un échelon.

Pour les agents en CDD toute réévaluation est quasiment impossible, et leur situation est extrêmement anxiogène du fait que leurs propositions de contrat sont de 3, puis 2, puis 1 an, tout en ayant jamais la certitude de CDIsation.

Pour la CGT, ceci est inacceptable et il faut instaurer un vrai processus de déroulement de carrière pour tous les agents contractuels.

**La CGT demande que les retraites soient, comme les salaires, indexées sur les prix.**

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 ainsi que le rétablissement des réductions d'ancienneté d'échelons.

Elles sont aussi indissociables des taux d'avancements de grades et de promotions qui doivent être revalorisés 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. Par exemple, les dessinateurs exercent pour la quasi-totalité des fonctions de catégorie B.





## La rémunération (suite)

Le SNPTAS-CGT revendique :

- ✓ **2 162 euros bruts mensuels**, pour un recrutement sans qualification
- ✓ **2 595 euros** (1,2 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme professionnel inférieur au BAC
- ✓ **3 027 euros** (1,4 SMIC) pour un recrutement au niveau du BAC
- ✓ **3 459 euros** (1,6 SMIC) pour un recrutement au niveau du BAC + 3
- ✓ **3 892 euros** (1,8 SMIC) pour un recrutement au niveau du BAC + 5
- ✓ **4 234 euros** (2 SMIC) pour un recrutement au niveau du BAC + 8

Au vu de l'inflation galopante, les montants doivent être indexés sur le coût de la vie.

La CGT revendique un vrai déroulement de carrière entre le recrutement et le départ en retraite avec des taux d'avancement de grade et de promotion permettant la reconnaissance effective des qualifications des agents.

La CGT refuse tout concours ou examen professionnel pour les accès aux avancements de grade en catégorie C.

La CGT, opposée à tout système d'individualisation de la gestion des compétences, y compris des rémunérations, ne cesse de demander l'abrogation du RIFSEEP basé sur la performance et la mise en concurrence exacerbée des agents.

La CGT s'oppose 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 l'intégration progressive dans le traitement brut
- une intégration du CIA dans l'IFSE, et dans l'attente, une répartition égalitaire de l'enveloppe CIA annuelle forfaitaire pour tous les agents
- 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, au niveau de la zone de gouvernance, ainsi qu'à l'échelon national
- une meilleure lisibilité des mesures qui se cumulent ou pas, et donc une formation et un renforcement du service de gestion des personnels pour éviter que les agents soient lésés

La CGT réaffirme qu'elle soutiendra tous les recours légitimes, qu'ils soient gracieux, hiérarchiques ou devant les TA pour que les agents fassent valoir leurs droits.

### RAPPEL des principales revendications du SNPTAS-CGT sur les questions liées aux rémunérations et au recrutement :

- dégel de la valeur du point d'indice avec son indexation sur les prix et ratrapage des pertes de pouvoir d'achat depuis le début des années 1980
- augmentation des pensions et retraites des agents et leur indexation sur les salaires et plus aucune pension et retraites inférieure au SMIC revendiqué
- refonte et réévaluation à la hausse de l'ensemble des grilles de salaires
- augmentation des régimes indemnitaire avec au minimum alignement sur les corps équivalents d'autres ministères mieux rémunérés et intégration corrélative dans le traitement indiciaire
- abrogation du RIFSEEP et de tous les systèmes de rémunérations attribuées au mérite
- refus de l'augmentation de la CSG suppression de la CSG et de la RDS et retour aux financements de la Sécurité Sociale par des cotisations sur l'ensemble des revenus

- augmentation de pouvoir d'achat pour les actifs et les retraités et pensionnés
- refus de tout jour de carence
- recrutements statutaires par voie de concours et limitation au minimum des 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 intérimaires 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.



## La carrière

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 ampute les CAP de leurs principales attributions.

**L**a CGT et l'ensemble des organisations syndicales, tant au niveau Fonction Publique qu'au niveau ministériel, s'est opposée 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 supprime des droits et des possibilités d'intervention des militants syndicaux et des représentants du personnel pour garantir les droits statutaires des agents, d'égalité de traitement et de respect des règles de priorité en matière de mobilités.

Factuellement, les CAP sont de plus en plus convoquées pour des motifs disciplinaires. L'administration tend en outre à s'affranchir des avis des CAP pour prononcer les sanctions. Cette situation n'est pas acceptable pour les camarades siégeant en CAP, car ils se retrouvent quasiment démunis de moyens pour défendre les collègues.

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

Concernant 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 de décisions injustes, sont les principales caractéristiques de l'application des LDG « promotions » et « mobilités » dans les services comme au niveau central de gestion des personnels. En effet les services ne se conforment pas à l'obligation que leur font les LDG d'informer les agents de leur classement. Ce manque de transparence est une source de déception pour les agents qui vient s'ajouter à l'arbitraire des décisions que l'administration prend seule.

Le SNPTAS-CGT revendique l'abrogation des LDG « promotions » et « mobilités », et le retour des compétences des CAP et CCP par corps et type de contrat, et des concertations locales avec des documents de travail actualisés et fiables.

Le SNPTAS-CGT revendique le retour à 3 cycles de mobilités par an.

Le SNPTAS-CGT revendique une augmentation des taux de promotion et d'avancement par corps et grade.

### Le SNPTAS CGT revendique :

- un plan de requalification pour tous les agents qui exercent une fonction de qualification supérieure à celle du corps auquel ils appartiennent ;
- une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, un passage garanti dans le second grade, l'obtention de promotion dans le corps ou la catégorie supérieure sur la base des critères objectifs et équitables.

## Handicap

Aucun agent ne doit être mis en retraite pour invalidité s'il ne l'a pas vraiment choisi. Le maintien dans l'emploi des agents porteurs 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 compétence, formation qualifiante.

Lorsque le maintien dans le corps d'origine s'avère impossible, le reclassement dans un autre corps doit se faire 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 voir rapprochement du lieu de travail par rapport au domicile ;
- facilitation des moyens de transport et de stationnement ;

- présence d'un responsable handicap avec le temps dédié dans chaque direction.

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 conseils médicaux doivent mieux fonctionner. Les représentants du personnel doivent pouvoir y jouer tout leur rôle, être formés. De plus, les conflits d'intérêt doivent être évités, des agents des services de gestion du personnel qui préparent les dossiers ne doivent pas pouvoir se présenter à l'élection.

La F3SCT doit être pleinement associée aux mesures à prendre pour le maintien dans l'emploi. Elle doit également veiller à améliorer le poste de travail laissé par l'agent

## Handicap (suite)



devenu porteur de handicap afin que le nouveau titulaire de poste ne devienne porteur de handicap à terme.

La CGT revendique l'abrogation du jour de carence. Le SNPTAS CGT veille également à défendre les agents contre le mépris de leurs droits actuels. Il s'agit notamment d'appliquer les règles de la sécurité sociale : le jour de carence doit être prélevé une seule fois sur une durée de trois ans pour les agents reconnus en ALD (Affection de Longue Durée). De même, les agents ayant un suivi médical particulier en relation avec une ALD doivent impérativement bénéficier d'autorisations spéciales d'absence (ASA) dans la gestion du temps afin de se rendre aux examens médicaux sans être sanctionnés d'une minoration de jours de RTT.

### Recrutement externe :

Le recrutement externe 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.

Le SNPTAS-CGT exige que les agents recrutés au vu de leur reconnaissance de travailleurs handicapés, soient mieux informés de leurs droits par les services qui les embauchent,

Il demande aux sections et structures locales CGT de signaler toute difficulté pendant le stage de titularisation, mais aussi pour les demandes de mobilité et le droit à la promotion et pour les conditions de formation et de préparation aux examens et concours, des agents concernés, auprès des élus CGT en CAP et CCP et de la direction du SN PTAS CGT.

## Égalité Femmes-hommes

### Le statut des fonctionnaires ne suffit pas pour réduire les inégalités entre hommes et femmes dans le cadre du système capitaliste.

Le revenu professionnel des hommes est supérieur à celui des femmes, écart s'expliquant notamment par les catégories d'emplois occupés, les temps partiels, les carrières moins favorables, les systèmes de primes. Le montant des retraites des femmes est également largement inférieur, phénomène aggravé par les dernières lois sur les retraites. Pour ces raisons, les femmes sont également les principales victimes des réformes de l'assurance-chômage ou du RSA.

La CGT et toutes les organisations syndicales représentatives de notre périmètre ministériel ont signé le protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2019, celui-ci est en cours de renégociation pour l'année 2024. Accompagné d'un plan d'actions ambitieux, la CGT en participant aux réunions de suivi a rencontré beaucoup de difficultés à faire vivre ce protocole et mettre en place des actions concrètes pour les agents du ministère.

Dans les Établissements publics, du fait de l'obligation inscrite au protocole, des plans d'actions ont été rédigés à minima mais avec très peu d'avancées concrètes en faveur de l'égalité. Sur la lutte contre les VSS (Violences sexistes et sexuelles), malgré les demandes de la CGT, il n'y a pas de référent VSS dans les services, représentants du personnel formés et avec des moyens pour intervenir sur ce sujet.

Le SNPTAS-CGT s'engage pour obtenir une égalité femme-homme au sein du ministère en charge de l'écologie :

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

#### ✓ en revendiquant des actions concernant :

- Le recrutement et la mixité des emplois, quel que soit la position des agents (titulaires, contractuels, agents à temps partiel et / ou à temps non-complet) ;
- l'égal accès à la formation professionnelle ;
- la suppression des écarts de rémunération entre femmes et hommes (revalorisation des emplois et filières à prédominance féminine, promotion et déroulement des carrières....) ;
- les conditions de travail et l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, l'obtention de l'égalité des pensions entre les femmes et les hommes ;
- la santé des femmes : l'aménagement des conditions de travail des femmes atteintes de pathologies menstruelles incapacitantes (dysménorrhées, endométriose et ménopause) ;
- 12 jours d'ASA (sans retrait de RTT) ;
- l'application de l'obligation légale d'un Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) genré et l'incitation à intégrer dans ce document des risques auxquels les femmes sont plus particulièrement exposées, tels que les violences sexuelles et sexistes au travail, les risques psychosociaux ou les TMS ;



## Égalité Femmes-hommes (suite)

- la création de nouvelles prestations d'action sociale ministérielles, à décliner dans les Établissements publics notamment :
  - un CESU garde d'enfants de 6 à 12 ans, voire plus en cas d'enfant porteur de handicap ;
  - une prestation pour financer le surcoût des gardes d'enfants, en cas d'horaires atypiques ;
  - l'augmentation de nombre de places en crèches conventionnées (berceaux) sur tout le territoire dont l'outre-mer ;
  - la remise systématique à 100 % d'activité de temps de travail pour tout congé de maternité.

Le SNPTAS-CGT participe à la construction chaque année de la grève féministe du 8 mars (enjeu confédéral), pour l'égalité salariale et professionnelle, contre les violences sexistes et sexuelles, en s'inscrivant dans les cadres collectifs les plus appropriés.

Le SNPTAS-CGT s'engage pour combattre les violences sexistes et sexuelles au sein du ministère (<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2021/10/CGT-VIOLENCES-SEX-interactive12.pdf>) en exigeant :

- ✓ l'identification de la responsabilité de l'employeur, de l'ensemble des violences et les facteurs de vulnérabilité aggravants ;
- ✓ l'intégration de la définition des violences et du sexism dans le règlement intérieur ;
- ✓ la mise en place d'outils d'évaluation des violences et d'un environnement non sexiste ;
- ✓ la formation des encadrants et la sensibilisation des agents ;
- ✓ la création de référent (administration et RP) avec des moyens effectifs, de lieux de parole sur le sexe et la violence ;



- ✓ la mise en place d'une procédure-type et d'un dispositif d'accueil et de signalement, d'une protection pour garantir le droit au travail des victimes (notamment en appliquant la protection fonctionnelle) et de mesures de prévention en direction des usagers ;
- ✓ la sanction des auteurs ;
- ✓ la prise en charge des frais en cas de mobilité souhaitée par les victimes y compris en sureffectif, sans perte de rémunération et quelle que soit l'ancienneté dans leur poste.

## Lutte contre toutes les discriminations

### Les motifs de discriminations sont nombreux :

Origine, sexe, situation de famille, grossesse, apparence physique, vulnérabilité particulière liée à la situation économique, nom, lieu de résidence, état de santé, perte d'autonomie, handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinions politiques, activités syndicales, qualité de lanceur d'alerte, qualité de facilitateur de lanceur d'alerte ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français), ethnies, nation, race prétendue, religion. Il n'y a pas à avoir de hiérarchisation des discriminations.

Aujourd'hui la loi punit les auteurs de faits discriminants, et il convient d'accompagner les victimes dans leurs démarches de signalement d'une discrimination auprès des différentes juridictions compétentes.

Le SNPTAS n'est pas favorable à la mise en œuvre de la discrimination positive.



## Lutte contre toutes les discriminations (suite)

Il est sans doute vrai que sans la mise en place de quotas pour le recrutement de travailleurs handicapés les employeurs ne recruterait que des valides. De même qu'ils hésitent à embaucher une femme sachant qu'elle pourrait se mettre en congé maternité.

Cependant, la mise en place de quotas enferme les travailleurs dans des groupes identitaires minoritaires et peut générer un sentiment d'injustice. Nous sommes avant tout des travailleurs et c'est ce qui nous unit. Refuser toute discrimination

n'est pas nier nos différences mais opposer à la classe exploitante ses tentatives de communautarisation et de division de notre classe. C'est bien le système d'exploitation capitaliste qui génère la discrimination chez les travailleurs.

Le SNPTAS rappelle que le gouvernement français a mis en place un régime de discrimination sans précédent du 31 mai 2021 au 31 juillet 2022, par l'instauration d'un passe sanitaire qui se transformera le 24 janvier 2022 en passe vaccinal. La mise en place de ce passe va discriminer les français de plus de 12 ans sur leur état de santé, à savoir que ceux qui n'ont pas reçu de doses régulières de vaccin à ARN messager ou qui n'ont pas contracté le Covid 19, se sont vus refuser l'accès au déplacement de longue distance interrégionaux, aux établissements de santé et à de nombreuses activités de la vie quotidienne comme les restaurants, les établissements sportifs, les cinémas, les salles de spectacles, les musées, les bibliothèques...

La loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire a imposé une vaccination obligatoire pour les soignants et un passe sanitaire pour les travailleurs des établissements concernés par le passe sanitaire.

Les salariés et agents public qui n'ont pas été vaccinés au 15 octobre 2021 ont été suspendus sans salaire. Cette obligation vaccinale a duré jusqu'au 15 mai 2023. Ce sont 15 000 soignants qui ont été suspendus à la fin de l'année 2021 selon le ministère de la Santé.

En déclarant que "les non-vaccinés, j'ai très envie de les emmerder. Et donc, on va continuer à le faire, jusqu'au bout. "Le président de la République a assumé une politique discriminatoire à l'encontre des non-vaccinés, bouc-émissaires de la crise sanitaire.

Aucune politique discriminatoire n'est acceptable et quelle qu'en soit la raison (guerre, terrorisme, pandémie...).

Le SNPTAS rappelle son attachement au libre arbitre et au droit au consentement. Il s'engage à lutter contre toutes les discriminations au travail et dans la société.





## Droits des personnes LGBTI<sup>3</sup>

L'offensive réactionnaire à travers la planète n'épargne pas la France. Dans le monde du travail non plus, la situation n'est pas rose :

Près d'une personne LGBT+ (lesbiennes, gay, bisexuelles, transgenres) sur deux a été victime de discrimination au moment de l'embauche ou sur leur lieu de travail (de la part de collègues ou de supérieurs hiérarchiques).

Parmi les LGBT+ victimes de discrimination de la part de leur direction, 26 % des ouvriers contre 17 % des cadres et professions intellectuelles supérieures déclarent avoir été victimes d'inégalités dans le déroulement de leur carrière.

55 % des LGBT+ ont déjà entendu des expressions LGBTphobes au travail contre 34 % des non-LGBT+

La majorité des LGBT+ vivant en couple ont déjà omis volontairement de faire référence au sexe de leur conjoint-e au travail. Cette forme d'autocensure nuit à leur inclusion et à leur bien-être au travail : 4 LGBT+ sur 10 ont renoncé à participer à un événement informel organisé par des collègues où les conjoints ou conjointes étaient invités.

Les personnes trans sont particulièrement exposées au dévoilement de leur transidentité sans leur consentement, car la mise en adéquation du genre affiché et du sexe administratif en France reste complexe et arbitraire. Tant que les pouvoirs publics n'auront pas facilité le changement d'état-civil pour ces personnes, le numéro de Sécurité sociale reste un révélateur immédiat de leur situation particulière pour tout employeur potentiel les exposant alors à des risques de discriminations accentués.

Les derniers rapports de SOS homophobies indiquent que la part des cas de LGBTphobies en milieu professionnel ne diminue pas.

La CGT défend l'égalité des droits pour tous et toutes contre toutes formes de discrimination (sexisme, racisme, à l'encontre des personnes en situation de handicap, à l'encontre des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenres – LGBTphobies).

C'est inscrit dans les statuts et repères revendicatifs de la CGT. Au fondement des valeurs de la CGT, l'égalité des

droits s'oppose à toute forme de domination et d'exploitation humaine. Ces valeurs sont le moteur de la lutte de classe et de masse, pour un monde juste, un monde de paix.

Au sein du pôle ministériel comme dans le reste de la société, le SNPTAS-CGT revendique :

- une égalité des droits pour tous les couples, mariés, pacsés, vivant en concubinage ;
- la mise en œuvre des recommandations du Défenseur des Droits en faveur des personnes trans, ainsi que l'application au bénéfice des agents trans de la circulaire du 20 juin 2023 relative aux personnes transgenres dans la fonction publique d'état et un suivi des actions entamées.
- une obligation de résultat pour l'employeur dans sa politique dite de diversité ;
- la mise en place d'environnements de travail inclusifs non sexistes et non LGBTphobes ;
- pour respecter l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur et lutter contre les LGBTphobies, faire bénéficier les personnes transgenres de congés rémunérés supplémentaires sans perte de salaire lors de leur période de transition suite à des opérations médicales ;
- l'obligation de formation de tous les agents et des directions sur la question de l'égalité des droits ;
- la mise en place des outils permettant de détecter et prévenir les discriminations (outil du nuage de point, enquêtes, cellule, commission et registre des candidatures) ;
- la production de documents de gestion du personnel neutres anonymisés pour justifier de ses droits à congés liés à la parentalité et au mariage ou PACS des agents ;
- la mise en place d'une permanence d'accueil pour les victimes de discriminations et/ou LGBTphobies, et la formation des militants du syndicat pour les accueillir.

3. Source des données : baromètre LGBT+ de l'association Fédération Nationale de L'Autre Cercle, 2022.



## La Sécurité Sociale est notre bien commun

Depuis 2017, le gouvernement a encore amplifié les attaques contre les conquises de la Sécurité Sociale, notamment dans son financement.

**L**es mêmes arguments reviennent, années après années, sur le « trou de la Sécu » qu'il faudrait combler et les mêmes cadeaux aux entreprises sont mis en place, avec la multiplication des exonérations de cotisations, jamais ou très peu compensées par l'État aux caisses de la Sécu, créant délibérément cette situation pseudo-déficitaire.

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'État.

Elle a institué une rupture fondamentale avec les principes qui avaient gouverné jusqu'alors 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'État.

À 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.

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

La loi du 7 août 2020, relative à la dette sociale et à l'autonomie, a prolongé 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 !

Pour la CGT, les travailleurs doivent reprendre toute leur place dans l'institution « Sécurité Sociale », avec le retour des élections des administrateurs et leur rôle ne doit pas se limiter 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'État a enfin prévu de renforcer sa prise en charge sur le régime obligatoire (RO) et dans le



domaine de la prévoyance, par le biais de 2 décrets publiés en juin 2024, en application de la loi du 6 août 2019, mais leur mise en œuvre est différée en 2026 et 2027 ...

Des améliorations pour la reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents de services, et pour le temps partiel thérapeutique, ont été mises en œuvres, mais les nouveaux Conseils Médicaux (fusionnant les comités médicaux et commissions de réforme) portent de nouvelles attaques contre le rôle des élus en CAP, car, dans de nombreux services, la majorité des représentants du personnel qui y siègent n'ont pas de mandat syndical et souvent pas de formation suffisante.

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 de la 5<sup>ème</sup> branche sur le grand âge et la dépendance, au sein de l'assurance-maladie, et la suppression des franchises médicales.

La CGT revendique le retour à une gestion strictement publique de l'Assurance Maladie Obligatoire des fonctionnaires aux MTE et MCTRCT et des agents des établissements rattachés.

Le congrès confie à la nouvelle direction du SN PTAS 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 travailleurs et retraités pour revendiquer une véritable Sécurité sociale du XXI<sup>e</sup> siècle pour toutes et tous.

Santé et protection sociale doivent intégralement et définitivement être affranchies du secteur marchand.



## Protection Sociale Complémentaire (PSC) .....

L'ordonnance 2021-75 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire prévoit une participation financière obligatoire pour tous les agents actifs par leur employeur public.

Elle permet également de refondre les modalités de souscription à ces garanties et identifie plusieurs thématiques :

- ✓ Un régime transitoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 de remboursement partiel des cotisations pour le risque santé (15 euros/mois) sur la feuille de paye des actifs, porté à 50 % à compter de 2026 (ramené au 1<sup>er</sup> janvier 2025 au MTECT et dans d'autres ministères) ;
- ✓ Des contrats collectifs obligatoires après négociations ministérielles à compter de janvier 2025, pour le volet « santé » ;
- ✓ Un dispositif pour la prévoyance « statutaire » (augmentation du capital décès et revalorisation de la prise en charge des compensations de salaires et primes en cas d'arrêt de plus de 90 jours, en cas de Congé de Longue Maladie et de Longue Durée, avec application différée en 2026 et 2027) ;
- ✓ Des contrats facultatifs après concertations ministérielles, pour le volet « prévoyance », à compter de janvier 2025, pour les actifs et retraités et leurs ayants-droits.

La CGT et l'ensemble des organisations syndicales ont négocié avec la ministre de la fonction publique. Si l'accord interministériel impose une adhésion obligatoire pour les bénéficiaires actifs, les propositions de la CGT (liste de prestations obligatoires en santé, portabilité des droits, plafonnement des cotisations retraites notamment) ont été acceptées quasi intégralement. Le panier de soins de base est plus intéressant que les offres référencées précédentes pour le volet « santé ».

Le couplage « santé-prévoyance » a été refusé au niveau interministériel. Notre ministère a opposé le même refus, malgré la possibilité pour chaque ministère de choisir un seul contrat.

Le SNPTAS-CGT revendique le 100 % sécurité sociale pour tous et la création d'un dispositif de prévoyance financé selon les mêmes modalités.

Au MTECT et dans les établissements publiés affiliés, le marché de la PSC « volet santé » a été attribué à la start-up ALAN sur la base d'un cahier des charges que la CGT et la FSU ont refusé de signer, car il n'y avait pas suffisamment de garanties notamment pour les retraités.

La CGT et la FSU n'ont pas signé l'Accord ministériel du 20 octobre 2023 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident des agents du

MTECT, du MTE et du secrétariat d'État chargé de la mer, ainsi que ceux des établissements publics et autorités administratives indépendantes. Suite à la proclamation d'ALAN comme vainqueur de l'appel d'offre, FO a retiré sa signature de l'accord ministériel et rejoint la FSU pour dénoncer les conditions d'attribution du marché du volet « santé » de la PSC, à une Société privée d'assurances et demandé au ministre d'annuler la procédure.

Le congrès mandate la direction élue pour informer régulièrement les sections et syndicats et pour intervenir auprès des membres de la CCPS (Commission Paritaire de Pilotage et de Suivi) et de la FNEE CGT pour demander au ministère :

- l'annulation de l'accord ministériel
- une nouvelle négociation avec un couplage « santé et prévoyance »
- la même information pour les agents actifs et retraités.





## Action sociale

L'action sociale au bénéfice des agents de l'État a été organisée dès 1946 sur la base de circulaires et intégrée dans le statut général des fonctionnaires, par la loi « Le Pors » du 3 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui 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'État (FPE), l'action sociale est constituée de deux volets complémentaires dont doivent bénéficier tous les agents :

**L'action sociale interministérielle (ASI)** qui constitue le socle minimal commun à l'ensemble des agents de l'État, et se traduit notamment par l'attribution de prestations interministérielles (PIM) recouvrant les domaines de la restauration collective, des séjours familiaux et de jeunes pour les vacances, de l'accompagnement des enfants porteurs de handicap, 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'enfants, 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 des personnels.

**L'action sociale ministérielle (ASM)** qui 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 MTECT, les 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, et celle des Secrétariats Généraux Communs Départementaux (SGCD) en janvier 2021, ceux-ci affichent une volonté de gérer l'action sociale au niveau des préfets. C'est une attaque contre l'action sociale ministérielle et les structures existant aux MTECT (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. Les agents du MTE transférés et gérés par les SGCD doivent impérativement percevoir le versement de leur dû en matière de prestations sociales (exemple : séjours d'enfants).

Dans les établissements publics (EP) affiliés au MTECT, il n'existe pas forcément d'instance dédiée à l'action sociale, mais il y a un budget propre et la CGT revendique que tous les agents actifs et retraités puissent être informés et bénéficier des mêmes prestations d'action sociale interministérielle et ministérielle, que dans les services du ministère.

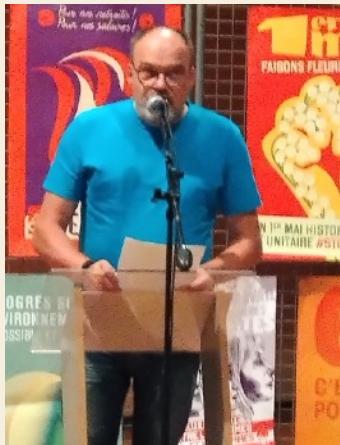


Le SNPTAS-CGT revendique le développement de l'action sociale dans nos ministères, les établissements publics affiliés et plus largement, dans l'ensemble de la fonction publique de l'État, en s'appuyant sur les principes suivants :

- 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'action sociale ne doit pas être soumise à la TVA (mettant en danger l'équilibre financier de certaines associations). L'action sociale est un droit non assujetti à un impôt.
- 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. ;
- 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'accès pour tous à la restauration collective, aux logements et aux crèches. Pour l'Outre-mer, la prise en charge des frais de voyage pour les enfants partant avec le CGCV, au vu des contraintes d'éloignement du territoire.



## Action sociale (suite)



- 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 charge de l'administration et d'une évaluation des actions réalisées pour répondre à leurs besoins (bilan social retraités) ; Réintégrer immédiatement les retraités dans la liste des bénéficiaires des chèques vacances.
- Le bénéfice des subventions-repas interministérielles et ministérielles dans tous les restaurants administratifs et inter-administratifs et les structures privées de restauration, en l'absence de RA et RIA, ayant signé une convention. Le SN PTAS CGT exige l'instauration et le déploiement de cartes repas pour les agents ne disposant pas de l'accès à un RA ou un RIA avec des montants de subventions équivalents.

Dans le cadre de la négociation sur la « redynamisation de l'action sociale ministérielle » lancée par la DRH du MTECT en novembre 2023, le SNPTAS-CGT revendique :

- ✓ l'attribution de 40 euros par enfant pour les arbres de Noël n'a pas été revalorisée depuis de nombreuses années, elle doit être mise au niveau depuis la dernière augmentation et indexée sur l'indice des prix à la consommation ;
- ✓ la garantie du maintien des CLAS existants (et leur installation là où il n'y en a pas) dans tous les services du MTECT et dans les DDT(M), DEAL, et leur équivalent dans les établissements publics affiliés ;
- ✓ toutes les actions des CLAS doivent être organisées pendant le temps de travail ;
- ✓ 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 pré-existant, à sa demande, et non remise en cause par le chef de service ;
- ✓ le respect des décharges de travail dans le cadre de la participation à la vie collective, en rappelant aux encadrants qu'il est de leur responsabilité de permettre à leurs agents de participer à ces actions collectives pendant leur temps de travail ;
- ✓ 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 ; Les actions du CLAS doivent être prises en compte comme du temps de travail et doivent être enregistrées en mode mission dans la gestion du temps. Les actions des CLAS doivent demeurer strictement gratuites et en aucun cas une participation financière ne doit être demandée. La billetterie relève de l'activité des ASCE et non des CLAS ;
- ✓ 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) ;
- ✓ 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 ;
- ✓ l'augmentation du budget ministériel d'action sociale pour répondre aux nouveaux besoins, et un montant dédié aux crédits d'initiative locale (CIL) à hauteur d'1 million € avec répartition du complément aux CLAS les moins bien dotés ;
- ✓ la création de nouvelles prestations et la revalorisation des prestations existantes :
  - un chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 6 à 12 ans (et l'agrément du CGCV pour pouvoir payer les séjours) ;
  - une prestation de garde d'enfants pour les agents travaillant en horaires atypique ;
  - la mise en place de nouvelles prestations ministérielles et inter-ministérielles, dont les gardes d'enfants pour les agents travaillant en horaires décalés ;
  - la généralisation de places en crèches payées sur le budget MTECT en complément de celles payées sur le budget Fonction Publique gérées par les SRIAS ;
  - l'augmentation du contingent préfectoral du parc de logement social pour les agents actifs et retraités



## Action sociale (suite)

- ainsi que leurs ayants-droits du ministère à hauteur des besoins ;
- l'accès à de nouveaux logements locatifs dans le parc des bailleurs sociaux et le développement de logements temporaires et d'urgence ;
- l'accès aux logements intermédiaires dans toutes les régions ;
- le soutien des agents qui souhaitent accéder à la propriété par le biais d'un prêt bonifié, comme cela existe dans d'autres ministères ;

- le déplafonnement des conditions de ressources en lien avec les revalorisations de salaires, pour l'accès aux prêts gérés par le Comité des Aides Sociales (CAS) et l'augmentation de leur montant ;
- l'extension du nouveau prêt « éco-habitat » à l'acquisition d'équipements d'électro-ménager de classe A ;
- la création d'un dispositif d'aide alimentaire, sous forme de bons auprès de magasins alimentaires, permettant un déblocage en urgence même après la clôture budgétaire.

**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, les moyens de stationnement 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 et des unités d'accueil et autres structures, géré par les associations reconnues des MTECT, doit être sauvagardé, avec les crédits nécessaires à son entretien, à sa mise aux normes et aux charges s'y afférent (en relation avec le CGCV et la FNASCE). Le ministère doit prendre toutes ses 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 demande le maintien d'une action sociale ministérielle financée sur le BOP 217 pour tous les agents des MTECT y compris en DDI.

Le SNPTAS-CGT défend le maintien de tous les postes détachés partiellement ou totalement pour la FNASCE et des ASCE dans les services et la préservation de la gestion par cette association des unités d'accueils appartenant au patrimoine de l'Etat.

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 MASA, MIN Finances et MI, et souhaitant rester en PNA, dans l'attente d'une harmonisation des prestations entre ministères.

Le SNPTAS-CGT mandate la direction élue pour travailler en coopération avec les instances en charge de l'action sociale interministérielles et celles en charge de l'action sociale dans chaque ministère, pour proposer des dispositifs de sauvegarde des patrimoines immobiliers (intervention auprès de la Direction de l'Immobilier de l'Etat), en les ouvrant aux agents des autres ministères.

Pour la CGT, l'action sociale c'est 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.

Le congrès mandate la direction élue, pour informer tous les adhérents du SNPTAS-CGT sur les dispositifs et offres de vacances proposées par l'association nationale de coordination des activités de vacances, sport et culture ex-tourisme et travail (ANCAV-SC : <https://www.ancavtt.com>) 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'œuvres sociales (COS).



## Retraités

La réforme des retraites passée en force par le gouvernement en 2023, que la CGT et une majorité de travailleurs ont combattue, a conduit à un nouveau recul de l'âge légal de la retraite et à un allongement de la durée de carrière. Ceci se traduit par des départs en retraite plus tardifs, avec des retraites plus faibles.

**E**n outre, compte-tenu des évolutions sociologiques intervenues dans les années 1970 avec l'accès aux études universitaires beaucoup plus large, ceci a conduit à une entrée dans la vie active plus tardive. L'allongement de la durée de carrière pour bénéficier d'une carrière complète va pénaliser les travailleurs de plus en plus nombreux ayant suivi des études supérieures. Le nombre de travailleurs quittant la vie active avec une retraite incomplète, même en allant jusqu'à l'âge limite va fortement croître dans les prochaines années. C'est donc un accroissement de la pauvreté des retraités qui s'annonce.

Pour la CGT, il faut sécuriser et améliorer le système de retraite actuel et retirer la réforme. La hausse de la cotisation retraite des agents de l'État de 7,85 % à 11,10% entre 2010 et 2020 représente pour 2020 un prélèvement supplémentaire sur les rémunérations des fonctionnaires de 2,1 milliards d'euros en tout. Il n'y a eu aucune contrepartie et aucun droit supplémentaire.

La CGT revendique une retraite à 60 ans et à taux plein, avec 37,5 années de cotisations pour les agents n'ayant pas subit de pénibilité au cours de leur carrière, ainsi que l'intégration des régimes indemnitaire dans le calcul du montant des pensions.

Car si la totalité des caisses de retraite organise et finance une action sociale en direction des retraités dont elles ont la charge, l'État se contente d'ouvrir les prestations interministérielles ou ministérielles d'action sociale et a créé quelques prestations s'alignant sur celles du régime général.

Mais, 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'État 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. Ces employeurs publics pourraient donc parfaitement en prélever une partie pour l'action sociale en direction des retraités, dont ils sont gestionnaires.

La CGT revendique l'information systématique et régulière et le financement d'une action sociale des retraités et pensionnés de l'État, à hauteur de celle des autres agents, et l'abandon de la circulaire d'août 2023 qui a supprimé le bénéfice des chèques-vacances pour les retraités de l'État.

L'Etat-employeur doit garantir le suivi médical post-professionnel et financer la protection sociale complémentaire de ses agents retraités.

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 du MTECT, ainsi que le maintien et l'application de la visite médicale obligatoire pour les agents ayant été exposés aux risques professionnels, et victimes de maladies professionnelles..



