

18<sup>e</sup> CONGRÈS FNEE CGT - OCTOBRE 2023

Version définitive reprenant l'ensemble des amendements retenus par le congrès

# Résolution d'orientation et d'action revendicative




équipement  
environnement



Fédération Nationale  
Équipement  
Environnement

# SOMMAIRE

"cliquer sur le texte pour accéder à la page correspondante"

<b>I - Contexte général</b> .....	<b>1</b>
Les retraites et la Sécu : une attaque idéologique de classe .....	2
Un État au service du capital .....	2
L'intelligence artificielle, vers une nouvelle saignée dans les effectifs .....	4
Un gouvernement en guerre contre la classe ouvrière .....	4
<b>Résolutions et revendications partie I</b> .....	<b>5</b>
<b>II - Politiques publiques ministérielles</b> .....	<b>6</b>
Le Service Public de l'écologie .... 	7
Infrastructures .....	8
Infrastructures routières .....	8
Voies navigables .....	8
Services maritimes .....	8
Aérien .....	9
Les services régionaux .....	9
L'Interministérialité .....	9
<b>Résolutions et revendications partie II</b> .....	<b>10</b>
<b>III - Vie de l'agent</b> .....	<b>12</b>
Salaires, indemnitaire, carrière .....	13
Lignes Directrices de Gestion (LDG) .....	13
Retraites .....	14
Écoles et formation professionnelle .....	14
Égalité femme homme et lutte contre les VSS au sein du ministère .....	15
Temps et conditions de travail .....	15
Handicap .....	16
Discriminations .....	17
Action sociale .....	17
Protection sociale .....	17
Instances, CSA et Formation spécialisée .....	18
<b>Résolutions et revendications partie III</b> .....	<b>19</b>
<b>IV - Démarche syndicale fédérale</b> .....	<b>28</b>
Le temps syndical .....	28
Le droit de grève .....	29
Les droits syndicaux .....	29
Télétravail et activité syndicale .....	29
Les élus et mandatés .....	30
La formation syndicale .....	30
La communication .....	30
L'OFICT .....	30
L'UFR et la continuité syndicale .....	31
L'UIT .....	31
<b>Résolutions et revendications partie IV</b> .....	<b>32</b>

## I - CONTEXTE GÉNÉRAL

Les agents du ministère y sont confrontés dans leur vie et leur activité professionnelle, leur capacité à se projeter dans l'avenir. Crise climatique, crises internationales et des néocolonialismes, crises sociales et politiques, l'humanité se trouve à l'heure de choix. Le capitalisme, sans égard pour les hommes et la planète veut maintenir à tout prix sa domination. Sobriété prétendument heureuse devient précarité malheureuse.

Les résistances sont fortes, et le mouvement contre la réforme des retraites en France, l'opposition massive de la population et des salariés, la perte de légitimité d'un pouvoir dévoué aux objectifs du capital est l'évènement marquant en France qui oriente l'ensemble des évolutions politiques et sociales.

Dans d'autres régions du monde, en Amérique Latine, en Afrique, en Europe, des forces sociales importantes agissent aussi. Comme en d'autres périodes caractérisées par une crise profonde et un blocage des solutions, la répression antisyndicale, et l'autoritarisme, la désignation de boucs émissaires, et de solutions simplistes préservant la domination du capital reviennent au jour.

Le combat contre les extrêmes-droites, et pour les libertés notamment syndicales redevient une priorité pour le mouvement social, inséparable des combats pour des transformations progressistes.

La CGT et notre Fédération pour ce qui est de notre ministère, à une grande responsabilité pour rassembler les salariés et les agents, débattre et agir.

**L** ennemi de classe est la bourgeoisie (tenante de l'outil de production), et ses affidés au pouvoir de régimes politiques illégitimes ainsi que leurs serviteurs dans les grands médias. Quelle qu'en soit la forme, industriel ou financier, quel qu'en soit le vecteur politique, social-démocratie, libéralisme, néolibéralisme, le capitalisme détruit l'homme et la nature. 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.

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

Depuis les années 80, et avec la disparition 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.

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

Dans le système capitaliste, la bourgeoisie, classe dominante, exploite le prolétariat, mais aussi toutes les ressources naturelles, au mépris des conditions de vie de tous les êtres vivants. Ainsi, tant les matériaux que les espèces vivantes sont devenus des ressources exploitables. L'environnement et les espaces naturels sont saccagés par une exploitation toujours plus intensive et incontrôlée. L'endommagement à grande échelle de la biosphère entraîne une dégradation rapide des biotopes et l'extinction massive des espèces, remettant en cause la biodiversité, et à moyen terme la survie de l'espèce humaine. Le capitalisme même repeint en vert et la logique de profit à court terme et d'accumulation sans fin ne sont pas compatibles avec la protection de l'environnement. ■



## Les retraites et la Sécu : une attaque idéologique de classe

La crise sanitaire passée a mis en lumière une crise sociale et politique, une crise du modèle de société. Ces crises auxquelles s'ajoute la crise climatique et écologique, sont à la fois le résultat d'années de politiques libérales et l'amplificateur de leurs effets destructeurs pour la classe prolétarienne. Augmentant la pauvreté et accentuant les inégalités, elles affectent majoritairement la classe des travailleurs, celle de ceux qui n'ont que leur force de travail pour vivre, et démontrent une fois de plus la pertinence et la force d'un modèle social basé sur la solidarité et la participation de tous au travers de la cotisation. C'est ce modèle social qui depuis soixante-quinze ans, et plus particulièrement ces quarante dernières années, n'a cessé d'être attaqué par la bourgeoisie qui a peu à peu inversé le rapport de forces existant à la libération. Dans le même

temps que s'affaiblissaient les organisations politiques et syndicales vecteurs de conscientisation de classe, s'installait une société de consommation à tout crin, de l'argent et de la réussite individuelle érigée en graal. Cette société du chacun pour soi et de la réussite individuelle a rencontré un terrain d'expansion dans les entreprises, les administrations, sur les lieux de travail, en s'appuyant sur des méthodes de gestion des personnels dites modernes.

Le gouvernement actuel comme les précédents n'ont cessé d'attaquer ce modèle social basé sur la cotisation et la solidarité : attaques contre l'assurance chômage, contre le droit du travail, contre les retraites, contre l'assurance maladie, contre le temps de travail et , les salaires et tous les services publics (hôpitaux, écoles...). ■

## Un État au service du capital

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

Quand le gouvernement ne renonce pas aux recettes nécessaires aux services publics, ne les dilapide pas en aides à fonds perdus (subventions à l'installation des entreprises, crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, crédit d'impôt recherche, prime à la conversion des véhicules, bonus écologique...) ou en dégrèvements de taxes et de cotisations, il brade son patrimoine en créant des rentes de situation permettant à des entreprises de verser des dividendes exorbitants à leurs actionnaires.

La recherche incessante des profits pousse le capitalisme à intégrer et contrôler tous les rouages des sociétés. L'osmose entre les gouvernements, les

dirigeants des multinationales, une partie de la « haute fonction publique » s'est considérablement développée au détriment de l'intérêt général.

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

En quelques années, des compétences ont été transférées de l'État, à une collectivité locale, puis à une autre, voire à des externalisations/privatisations, ou simplement des abandons. La création des métropoles est une nouvelle étape de la réforme des institutions. Elle accentue notamment les inégalités sur le territoire, livré aux multinationales.

Cette stratégie pousse également à des politiques de subvention des entreprises, en particulier les plus grosses, de baisse des impôts, pour les plus riches, qui associées à des rentrées fiscales réduites par le ralentissement de la croissance, conduisent à la forte hausse de la dette souveraine. Cette « crise fiscale de l'État » fait que l'État n'a plus les moyens financiers de





## Un État au service du capital (suite)

mener des politiques sociales de maintien et de développement des services publics, d'où la mise en œuvre de politiques de réduction des dépenses publiques, de privatisation, d'abandon de missions publiques. Les réformes en cours visent notamment la réduction des dépenses publiques. Dans le même temps, l'évolution de la société et la crise économique, sociale et environnementale accroissent la demande d'investissements publics en particulier dans la santé, l'éducation, la formation, les retraites, les infrastructures, la prévention et la réparation des aléas écologiques ...

Concernant le ministère de l'Écologie, il est progressivement réorganisé et remodelé pour satisfaire les besoins du grand capital. Progressivement, ses missions techniques au service du public (aménagement de l'espace, entretien et développement des infrastructures, préservation des espaces naturels ou agricoles et de la biodiversité, logement, prévention des risques naturels et technologiques...) sont transférées aux collectivités locales, privatisées ou abandonnées. Ces missions concrètes sont remplacées par une communication de plus en plus effrénée, dans laquelle la parole se substitue à l'action, doublée d'une logique de guichet à distribuer les subventions. Cette évolution est totalement voulue par le grand capital qui ne veut pas être contraint à l'application de normes environnementales par des « services tatillons », tout comme il veut récupérer à son profit l'argent de l'État au travers de subventions sans contrepartie.

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

Les DREAL, services du Ministère de l'Écologie devraient pouvoir être dimensionnées pour répondre

aux enjeux environnementaux et sociaux, aux bouleversements climatiques, à une meilleure gestion des ressources et à la nécessaire transition écologique et énergétique. Or ces services du Ministère sont en constante réduction de moyens et en réorganisation permanente, ce qui continue de les déstructurer.

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

Aux différentes restructurations, décentralisations, externalisations, à une préfectoralisation de plus en plus large, s'ajoute la destruction du statut de la fonction publique par la loi du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique » qui vide de son contenu les CAP et CCP et supprime les CHSCT. Elle met surtout en cause les fondements de neutralité et d'impartialité de la fonction publique en transformant le système de carrière où le grade est distinct de l'emploi en système d'emploi, et en soumettant les agents de la fonction publique à leur employeur avec le recrutement accru de personnels contractuels. Ceci est un grand pas vers la destruction complète du service public et de sa neutralité au service de tous. ■



## L'intelligence artificielle, vers une nouvelle saignée dans les effectifs

**B**ien que le terme d'intelligence artificielle soit impropre, le développement d'outils informatiques s'appuyant sur l'exploitation massive des données peut à court ou moyen terme remettre en cause un certain nombre de missions administratives de traitement de dossier. Même si ces outils n'en sont qu'à leurs débuts et restent imparfaits, leur apparition et leurs perfectionnements à venir peut marquer le début d'un processus d'automatisation des tâches administratives tout comme la robotisation l'a fait dans les usines. Cette évolution possible doit nous interroger, non seulement pour défendre les agents, mais aussi les usagers du service public. Le risque de décisions arbitrées par une machine est qu'elle ne puisse être ensuite remise en cause, car considérée comme juste par l'administration dans tous les cas. Or une machine ne fait que retranscrire les résultats issus de sa programmation. Et cette programmation

est issue du travail de personnes ayant une conception du monde, des préjugés. Or ces biais, même de manière involontaire, orientent le programme de la machine. Une intelligence artificielle n'est donc pas plus neutre qu'un agent.

En outre, la conception même des dispositifs actuels d'intelligence artificielle constitue un risque : la machine intégrant à sa base de données les décisions qu'elle prend finit par auto-influencer ses décisions, avec le risque de démultiplier les biais issus de sa programmation.

Or on perçoit bien la pression qu'exerce un certain nombre de société ayant développé ces technologies pour qu'elles soient diffusées à grande échelle. De même l'État, dans sa volonté de réduire toujours plus les services publics et leurs personnels, pour continuer la destruction d'emploi, peut facilement être tenté d'utiliser utilise déjà ce nouvel outil malgré ses biais.

## Un gouvernement en guerre contre la classe ouvrière

**C**ontre les mobilisations populaires et syndicales, le gouvernement a fait le choix de la répression policière. Dans le même temps il tente de criminaliser l'action syndicale. Les termes employés par le Président de la République et le ministre de l'intérieur ne sont pas neutres : « certains sont venus faire la Guerre » déclare E. Macron à Sainte-Soline, qualification de « terroristes » des manifestants par le ministre de l'intérieur. La Fédération de l'Équipement et de l'Environnement n'est pas dupe de ces manœuvres visant à masquer la haine de classe dont fait montre le

gouvernement en justifiant des modes de répressions disproportionnés et en jouant sur les peurs.

Face à la haine de classe du gouvernement, le vrai ennemi du monde du travail reste toutefois le patronat qui lui dicte ouvertement ou en sous-main sa politique. La morgue du président de la république n'est que l'expression du mépris de classe de la grande bourgeoisie à l'encontre des travailleurs. ■

**Page suivante : Résolutions et revendications partie - I**



## RÉSOLUTIONS ET REVENDICATIONS PARTIE - I



- ☑ La FNEE CGT réaffirme son attachement à la **Charte d'Amiens**<sup>1</sup> et aux objectifs du syndicalisme révolutionnaire. Elle s'engage à lutter au quotidien contre toute forme d'exploitation et travaille à créer à son niveau les conditions du renversement du capitalisme.
- ☑ La FNEE CGT soutient, par solidarité de classe, les luttes des exploités de tous les peuples pour leur émancipation propre et l'émancipation des toutes les nations par internationalisme. Elle condamne toutes les formes de guerres et se mobilise pour obtenir des politiques sociales, économiques, culturelles, nationales et internationales de paix.
- ☑ Défendre le bien commun est avant tout un combat pour une société qui place l'être humain avant le profit. La FNEE- CGT s'engage dans cette résistance et place la reconquête des services publics et des missions de service public comme un axe revendicatif majeur.
- ☑ La FNEE CGT exige la fin de l'austérité, des moyens pour les missions de service public, le renforcement des implantations de services publics en territoires l'arrêt des suppressions d'emploi, des créations massives de postes statutaires à la hauteur des enjeux environnementaux et sociaux, la fin immédiate des réorganisations permanentes des services, l'amélioration des conditions de travail, le respect des temps et charges de travail.
- ☑ Dans le cadre de l'UFSE, la FNEE CGT revendique le retour d'une véritable 136 démocratie, où les décisions sont prises entre organisations syndicales et employeur comme le prévoit la Constitution (préambule de 1946)  
Notamment concernant :
  - les orientations et politiques ministérielles, et la politique des effectifs
  - les promotions et mutations
- ☑ La logique guidant la structuration de l'administration doit être renversée, pour en faire un outil au service du bien collectif, et non à la solde de la classe bourgeoise exploiteuse.
- ☑ La FNEE CGT milite pour une véritable politique de missions publiques avec des recrutements d'agents publics sous statuts publics : personnels administratifs, techniques et d'exploitation, Ouvriers d'Etat, dans les services et établissements publics des ministères et dans les collectivités territoriales.
- ☑ La FNEE CGT revendique le retrait de la tutelle du ministère de l'intérieur sur les DDI.
- ☑ La FNEE coordonne avec l'appui de ses composantes, les luttes des agents du MTE et des EP pour défendre leurs droits et le service public.
- ☑ La FNEE CGT exige l'arrêt de toutes formes de répression et de violences policières comme des discriminations syndicales.

---

### 1 Texte de la Charte d'Amiens 1906 :

"Le Congrès confédéral d'Amiens confirme l'article 2 constitutif de la CGT. La CGT groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat.

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

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

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

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

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



## II - POLITIQUES PUBLIQUES MINISTÉRIELLES

Le changement climatique et la destruction à grande échelle de la biodiversité sont des périls mortels pour l'humanité. Ces deux évolutions sont liées au développement mondial du capitalisme dont le fonctionnement s'appuie sur une croissance économique à l'infini. Or, il ne peut y avoir de croissance infinie dans un mode de taille finie comme la terre. Le maintien d'une croissance économique passe donc par une exploitation de plus en plus excessive des ressources naturelles, des animaux et des hommes pour assurer des rendements toujours supérieurs. Ainsi, la productivité est améliorée par une débauche de moyens technologiques qui finissent par détruire notre biotope.

L'objectif affiché de l'accord de Paris, de rester sous les 1,5 °C de hausse moyenne des températures par rapport à l'ère préindustrielle apparaît chaque jour comme plus impossible à atteindre tant les rejets de Co2 dans l'atmosphère augmentent à l'échelle mondiale. La destruction en cours des forêts primaires vient aggraver les conséquences du réchauffement climatique. Désormais, il apparaît possible, voir même probable que le niveau moyen des températures sur la terre dépasse en 2100 de 4 °C les températures de l'ère préindustrielle. Ceci signifie un changement radical de climat dont les conséquences seront incommensurables. Certaines zones équatoriales et tropicales seront, au sens littéral du terme, invivables pour les humains. Même la moitié sud de l'Europe connaîtra des chaleurs difficilement supportables.

En parallèle, les déversements incessants de produits biocides sur les terres agricoles pollue gravement les sols, les rivières et les mers. Ceci a des conséquences brutales sur la vie animale. De nombreuses espèces animales sont en déclin accéléré ou disparaissent massivement.

Le 5ème rapport du GIEC a souligné que : « L'intensification des efforts en vue d'atténuer les effets du changement climatique et de s'adapter passe par une complexité accrue des interactions, en particulier dans les domaines qui concernent l'eau, l'énergie, l'exploitation des terres et la biodiversité, cependant les outils pour comprendre et gérer ces interactions restent limités. »

Dans un tel contexte, la mise en place de politiques publiques de l'écologie cohérente, mises en œuvre par une administration fortement organisée est indispensable.

Les ministres passent... et le décalage entre les déclarations d'intention pour un grand ministère de

l'écologie et la réalité des suppressions d'emplois et de missions s'accroît. L'augmentation du budget des ministères de la transition écologique, de la transition énergétique et du secrétariat d'État à la mer, certes significative, sert à financer des entreprises privées au travers de primes ou d'aides pour la rénovation des bâtiments ou l'achat de véhicules électriques. Les budgets de nos ministères subventionnent donc largement avec peu de contrôle une économie de marché qui dégage des profits colossaux.

Le ministère de l'Écologie, devenu guichet pourvoyeur de subventions et agence de communication, est aujourd'hui exsangue en tant que service public. Dans le même temps, l'administration qui en a la charge poursuit méthodiquement son autodestruction. Les moyens en constante diminution ne permettent pas de faire face aux enjeux. Des missions sont appauvries et d'autres abandonnées dans le plus grand silence ! Elle détériore nos conditions de travail, nos moyens de fonctionnement, nos missions. Il est déraisonnable d'affirmer prioritaires les enjeux et besoins de...Transition écologique, énergétique, logement et rénovation, prévention des risques naturels ou technologiques, protection de l'eau, de la Biodiversité, de la Mer, entretien et régénération des infrastructures de transports, contrôles de sécurité, expertises techniques de l'Etat dans les territoires... Sans conclure que les moyens humains et matériels doivent être augmentés plutôt que réduits ! La contradiction entre le discours du gouvernement et ses actes montre que le slogan de Transition Écologique est trompeur et peut servir des intérêts opposés aux nôtres. Par son expérience au sein du des ministères la CGT (FNEE) sait, d'une part, reconnaître les opérations de communication hypocrites ou de chantage moral et, d'autre part, que





nos missions de service public seront toujours étouffées sous un régime capitaliste.

La loi relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (3DS), a été publiée au Journal officiel le 22 février 2022. Son titre II "*La transition écologique*" - Chapitre II - *Les transports* - transfère une partie des routes nationales aux départements, à la métropole de Lyon et aux métropoles. La CGT rappelle son opposition à ces transferts et revendique au contraire un réseau unique en gestion publique, munie d'une doctrine technique homogène garantissant une même sécurité pour l'ensemble des usagers partout en France et des moyens humains et financiers publics à la hauteur des missions pour assurer l'entretien, l'exploitation et les travaux. La CGT revendique que

les politiques de service public soient assurées par des services publics et par des agents sous statut public ! La gestion du réseau routier national doit continuer à être assurée par les DIR qui doivent être renforcées : moyens financiers et recrutements (personnels sous statut) à la hauteur des besoins.

Les sociétés autoroutières privatisées doivent être expropriées sans indemnité des infrastructures qui leur sont actuellement concédées. La concession des sociétés autoroutières privatisées doit prendre fin sans indemnités. Elles constituent l'exemple d'un capitalisme parasite qui vit de rentes de situations indues pour le plus grand bénéfice de leurs actionnaires et au détriment des usagers de la route. La gestion de ces autoroutes doit être reprise en régie par l'État en tant que réseau structurant à l'échelle nationale. ■

## Le Service Public de l'écologie

Ce service public doit mettre en œuvre des politiques publiques intégrant l'écologie, décidées démocratiquement aux niveaux international, européen, national et infranational, et mise en œuvre conjointement. Des politiques publiques qui prennent véritablement en compte la préservation des équilibres écologiques, les écosystèmes, la biosphère. Cela passe par l'appropriation et la maîtrise publique, par exemple : développement de la recherche, retour en exploitation publique des autoroutes, ré-internalisation des activités, prendre les dispositions législatives et réglementaires nécessaires pour mettre fin à l'étalement urbain et à l'artificialisation des sols, gérer les ressources hydriques et répartition juste entre tous les usages, y compris ceux en lien avec la préservation de la biodiversité, améliorer la réglementation dans l'aérien, renforcer le contrôle et l'évaluation des politiques, etc.

La création en 2007 d'un « grand » ministère de l'écologie, en lieu et place du ministère de l'Équipement et de l'Environnement, dans notre pays aurait dû être un moteur pour une meilleure gestion de notre environnement, préservation de la nature, réduction des pollutions et pour le développement des politiques publiques intégrant l'écologie. Il n'en a rien été, les politiques suivies (y compris l'opération médiatique du Grenelle de l'environnement) n'ont

pas permis à notre pays de se mettre à jour par rapport à la réglementation européenne que pourtant les gouvernements successifs ont adoptée dans le cadre communautaire. La volonté politique, d'engager les travaux nécessaires n'a jamais existé. La politique suivie vis-à-vis des services de l'administration (RGPP, MAP, réduction des crédits et moyens, refus des gouvernements de poser et débattre réellement des missions pour un tel ministère, réorganisation permanente des services et de l'administration territoriale de l'État) a considérablement affaibli le service public dans le domaine de l'écologie. Depuis les quinquennats précédents le ministère fut réduit à un organisme de propagande et de financement direct et indirect des entreprises privées, sans véritable politique écologique. La réponse aux ambitions écologiques passe par des politiques adaptées au territoire. Pour cela, il est indispensable de disposer d'un service public de l'écologie de l'État fort dans les territoires, en liaison avec les services publics locaux, les acteurs économiques, les syndicats et la société civile.

Le gouvernement ne semble pas considérer le ministère de la Transition Écologique comme prioritaire. Cela est significatif du manque de prise de conscience de la crise écologique dans les politiques publiques et du rôle, de la responsabilité et de la légitimité de l'État dans la gestion de cette crise. Le



## Le Service Public de l'écologie (suite)

service public de l'écologie et du développement « soutenable » doit obtenir les moyens nécessaires à l'exécution de ses missions. Il y a donc lieu d'arrêter toutes les initiatives de réduction des effectifs.

Au contraire, il est urgent de mettre à disposition du ministère les moyens, notamment humains, pour répondre aux besoins des citoyens dans le cadre de nos missions. ■

## Infrastructures

Globalement, faute de moyens financiers et humain, comme tous les autres services publics, l'état des infrastructures de transport, qu'il s'agisse des routes, des voies navigables, des voies ferrées... se dégradent. Les nids de poules se multiplient sur les routes, certains tronçons de canaux sont fermés à la navigation faute de maintenance et de personnel. Ceci s'inscrit dans un schéma cohérent de démantèlement des services publics.

## Infrastructures routières

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

Le réseau routier national ne représente plus que 2 % du linéaire, les autres 98 % étant gérés par les collectivités territoriales. Une partie du réseau autoroutier (9 000 km) est concédée aux Sociétés Concessionnaires d'Autoroutes (SCA). L'autre partie

qui n'est pas concédée (12 000 km) est gérée par les DIR. Depuis plus de 20 ans le réseau routier s'est agrandi de plus de 11 %, celui des autoroutes concédées de 42 %, autoroutes non concédées de 24 % et les collectivités de 18 %.

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

## Voies navigables

Concernant les voies navigables, l'établissement public administratif n'a pas tenu tous ses engagements. La majeure partie du linéaire du réseau est selon Voies Navigable de France (VNF) en état fonctionnel moyennement ou fortement dégradé. Aucune des voies à grand gabarit n'est en bon état ou dans un état de fonctionnement acceptable selon la terminologie de VNF. La baisse

des effectifs se poursuit inexorablement et le pire est encore devant nous tant pour les suppressions d'emplois à venir que pour l'application de la loi de transformation de la fonction publique. L'organisation du travail n'est plus tenable et des interruptions de navigation interviennent y compris sur le grand gabarit faute de personnels dans les écluses tant les effectifs sont tendus. ■

## Services maritimes

Nous sommes passés d'un ministère de la Mer sous le premier quinquennat Macron à un secrétariat d'État à la Mer auprès du Premier ministre en 2022, qui est inaudible, se retrouve en second plan et ne donne pas le sentiment de porter les ambitions des enjeux majeurs en matière maritimes. Conjointement, un secrétariat général de la mer (SGMer) placé auprès du Premier ministre vient

coordonner les travaux d'élaboration de la politique du gouvernement. Une complexification de l'organisation qui ne rassure pas les agents qui exercent leurs missions dans ses services. Les DIRM sont toujours rattachées au MTECT, mais pour combien de temps ? La DGAMPA (direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture) prend le relais des missions de la



## Services maritime (suite)

DGITM (direction générale des infrastructures, des transports et des mobilités) sur le secteur mer. La déconstruction de l'administration de la mer, la distanciation organique entre l'administration

centrale et les DIRM - tandis que les DML (délégation à la mer et au littoral) sont sorties du champ d'influence de la Direction des Affaires Maritimes - empêchent toute définition d'une politique maritime intégrée. ■

## Aérien

La France est un grand pays aéronautique avec un secteur industriel historique très fort et une implantation d'aéroports très importante. Les enjeux environnementaux et de transport public supposent un service public avec une implantation régionale

diversifiée, une plus grande multimodalité des transports publics, le renforcement des services existants. Les enjeux environnementaux peuvent avoir des conséquences sur l'emploi et nécessitent une prise en compte globale approfondi. ■

## Les services régionaux

Les services régionaux du ministère de l'Écologie que sont les DREAL, créés en 2009 par la fusion des DRE, des DRIRE et DIREN sont censés porter les politiques ministérielles à l'échelle régionale. Leurs périmètres d'intervention sont extrêmement larges puisqu'ils concernent notamment la préservation de l'environnement, la biodiversité, le logement, l'aménagement du territoire, la prévention des risques naturels et technologiques, la maîtrise d'ouvrage du réseau routier national, le contrôle des transports terrestres. Toutefois, ces services manquent globalement de moyens pour assurer leurs missions. Ils sont aussi en butte à l'accroissement de pouvoir des préfets de région et de départements liés au développement de l'interministérialité et à la mainmise du ministère de l'Intérieur qui en découle. Les DREAL, par leurs missions de préservation de l'environnement, de la biodiversité ou des sites

protégés (sites classés, zones Natura 2000...) sont souvent perçues par les collectivités locales comme des obstacles à leurs projets et font l'objet d'attaques politiques contre leurs missions.

Dans ce contexte, depuis leur création, les DREAL ont connu de fortes baisses d'effectifs et de nombreuses réorganisations sous de multiples formes. Il y a les abandons de missions, les transferts aux collectivités locales, ou à des établissements publics comme l'OFB, mais aussi les fusions de région en 2016. Cette instabilité organisationnelle quasi permanente est une source d'affaiblissement, de perte d'efficacité et de compétences. Les capacités de coordination des politiques publiques à l'échelle régionale s'étiolent, d'autant qu'elles reposent souvent sur des effectifs réduits. Ceci alors que la société prend conscience chaque jour un peu plus des enjeux liés à l'environnement. ■

## L'Interministérialité

Les axes de la réorganisation de l'État s'inscrivent dans le renforcement de l'interministérialité et des prérogatives des Préfets de région. Ceux-ci avaient déjà la compétence en matière d'exécution des politiques de l'État sur la région (sauf santé et politiques communautaires). Ceci montre la prégnance de leur place dans nos administrations.

Ce positionnement des Préfets avec un rôle hiérarchique de plus en plus visible vis-à-vis des services déconcentrés pose question. En effet, cette situation, conséquence de l'interministérialité (DDI) et des fusions (DR) brise le fonctionnement ministériel

en réseau et est une source supplémentaire d'affaiblissement, de perte d'efficacité et de compétences. De plus, les Préfets, bien qu'étant représentants de l'État dépendent du ministère de l'intérieur avec des missions très orientées sur la sécurité. Leur positionnement actuel porte également atteinte à la légitimité ministérielle des services. La création des Secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) déstabilise complètement le fonctionnement, en matière de gestion des moyens et des personnels, avec des remises en cause de droits. ■



## RÉSOLUTIONS ET REVENDEICATIONS PARTIE - II

- ☑ La FNEE CGT revendique un Service public « technique et scientifique» de l'État dans une logique écologique pour mettre en place la transition énergétique et satisfaire les besoins sociaux (logement, transports, infrastructures, environnement...).
- ☑ La FNEE CGT demande un état des lieux de notre ministère pour mettre en adéquation besoins, missions, moyens et organisation.
- ☑ La FNEE CGT revendique de re-territorialiser le Service public de l'Écologie de l'État en liaison avec les Services publics territoriaux, sans « inventer » une nouvelle décentralisation.
- ☑ La route est un bien public, l'entretien, l'exploitation, la maintenance, la sécurité doivent rester sous maîtrise publique et être gérés par des agents publics !
  - Abroger la loi 3DS.
  - Redonner une cohérence en réunifiant le réseau national routier et autoroutier sous maîtrise et gestion publique avec des agents publics.
  - Arrêter le processus de privatisation de nouvelles routes nationales sous toutes ses formes : concessions, adossements, PPP, externalisations des missions...
  - Renationaliser les autoroutes : seule solution pour reconquérir la maîtrise et le contrôle public de ce bien public. Dès à présent, il faut taxer la richesse, les profits des autoroutes, redistribuer la richesse, les profits des autoroutes doivent contribuer à l'entretien, au développement de l'ensemble du réseau et servir à développer les transports complémentaires et alternatifs à la route moins émetteurs de gaz à effet de serre dans une approche multimodale.
  - Réunifier le réseau routier national non-concédé et le réseau concédé afin de permettre la création d'un réseau routier national structurant, cohérent et innovant, placé sous le contrôle de l'État.
  - L'État doit garder la gouvernance de l'ensemble du réseau routier (national et territorial).
  - Se doter de moyens budgétaires publics pour l'entretien, les travaux et l'exploitation des routes en s'appuyant sur le pôle financier public revendiqué par la CGT et notamment les organisations de l'UIT.
  - La FNEE CGT revendique les moyens pour les DREAL de pouvoir exercer effectivement leurs missions et que leur démantèlement à bas bruit cesse.
  - La FNEE CGT assistera les syndicats et composantes de base pour coordonner les luttes des personnels afin de gagner sur ces revendications.
  - Faire contribuer tous ceux qui détériorent les réseaux routiers et ses infrastructures qui ont été financés par les impôts (donneurs d'ordre, organisateurs de transport) au véritable coût du transport et à l'usure des infrastructures par une contribution intégrant les coûts externes et sociaux supportés par la collectivité.
  - Arrêter les externalisations des missions et la sous-traitance des services opérationnels.
  - Se doter d'une organisation homogène sur l'ensemble du réseau routier.
  - Création de Parcs : condition pour assurer efficacement les missions d'exploitation, d'entretien et travaux, de support logistique à travers un outil mutualisé à la hauteur de ces objectifs
  - Recrutement des effectifs nécessaires pour garantir un niveau de service adapté aux usagers et la garantie de conditions de travail et de sécurité exemplaires pour tous les personnels exerçant des missions de Service Public sur ces réseaux.





## RÉSOLUTIONS ET REVENDICATIONS PARTIE - II (suite)

- ☑ La FNEE CGT revendique une politique de transports à VNF, intégrant les coûts externes (usure et entretien des infrastructures, émissions des polluants et de gaz à effets de serre).
  - Le report modal d'une partie du transport de marchandises vers le réseau ferré et navigable.
  - Une opposition à tout abaissement du niveau de service sur le petit gabarit et la défense de la complémentarité du réseau grand et petit gabarit.
  - Le développement du réseau fluvial avec des moyens budgétaires et humains pour un niveau de service de qualité.
  - Le financement des grands travaux VNF par un pôle financier public au service de l'intérêt général.
- ☑ La FNEE CGT revendique le maintien de la maîtrise de l'État sur la sécurité maritime et fluviale avec la reconquête des missions assurées par les agents publics (fonctionnaires, ouvrier de l'État) pour répondre aux obligations nationales et internationales.
  - Des crédits et des moyens nautiques suffisants pour effectuer efficacement les missions.
  - Des garanties de sécurité, en matière de trafics et navigation maritimes, des navires et des équipages.
- ☑ La FNEE CGT revendique la ré-internalisation des filiales de transport combiné (SNCF) et la création d'un réseau de plateforme multimodal (rail route et rail fleuve) permettant un réel maillage du territoire en cohérence avec les besoins de transition écologique et sous contrôle d'agent de l'état sous statut public.
- ☑ La FNEE CGT revendique le maintien de la maîtrise de l'État sur le service public de l'aérien avec la reconquête des missions assurées par les agents publics (fonctionnaires, ouvriers de l'État) pour répondre aux besoins de transport public et aux enjeux environnementaux.
- ☑ La FNEE CGT revendique l'abandon de l'interministérialité et la transformation des DDT(M) en véritables directions techniques départementales de l'État de plein exercice, en charge de missions relatives à la mise en œuvre d'une politique de développement soutenable.
- ☑ La FNEE CGT revendique un Ministère de la Transformation Écologique, fer de lance en France, en Europe et à l'international, d'une planification écologique accélérée, indépendante des multinationales et des différents lobbys qui leur sont alliés (MEDEF, agriculture et sylviculture intensive, chasse, etc.).

La FNEE CGT revendique le renforcement en effectifs 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, et donc le renforcement conséquent de tous les services de planification et de 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,
- 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.

La FNEE CGT revendique une politique de planification 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.

La FNEE 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.





## III - VIE DE L'AGENT

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

Cette nouvelle loi s'inscrit dans la droite ligne des réformes scélébrates engagées par les gouvernements successifs depuis plusieurs décennies, notamment la LOLF, la GPEC, et les différentes réformes de l'État comme la RGPP ou la MAP.

### Salaires, indemnitaire, carrière

Les salaires et les carrières des agents de la Fonction publique sont dans un état lamentable et préoccupant. Le décrochage de la valeur du point d'indice par rapport au coût de la vie a commencé au début des années 1980. Cette perte n'est pas officiellement chiffrée. Toutefois, elle s'élève à près de 50 %. Malgré l'augmentation totalement insuffisante de sa valeur appliquée en juillet 2022 (3,5 %) visant à compenser une inflation importante, le point d'indice servant de calcul des rémunérations dans la Fonction publique subit un décrochage important depuis 2010. Pour rattraper les pertes depuis 2010, le point d'indice devrait être à 5,60 € et non à 4,85 €. Le salaire minimum dans la Fonction publique court après le SMIC avec pour première conséquence un tassement insupportable des pieds de grille, notamment des catégories C et B. En 2000 un agent de la catégorie C était recruté 3 % au-dessus du SMIC. Aujourd'hui les 8 premiers échelons du premier grade et les 4 premiers du deuxième grade sont au niveau du SMIC. Il en va de même pour la catégorie B avec les 4 premiers échelons du premier grade et le premier du deuxième grade au niveau du SMIC. Quant à la catégorie A, une donnée à elle seule illustre les dégâts : en 2000, un attaché était recruté à 37 % au-dessus du SMIC. C'est 11 % en 2022 !

Les agents contractuels subissent le même décrochage du point d'indice depuis 2010. La note « SG/DRH/G/TERCO3 » du 21 octobre 2020, instaure même la possibilité de ne pas obtenir d'augmentation et la moyenne de celle-ci est fixée à 4 % maximum au niveau national. Leur rémunération n'étant pas rattachée à une grille, ils ne bénéficient pas d'un

avancement minimum à l'ancienneté tous les 3-4 ans par la prise d'un échelon. Comment peut-on accepter la situation de précarité, dans laquelle l'administration place les agents en CDD, en leurs proposant des contrats de 3 puis 2 et enfin 1 an sans certitude de CDIisation ?

Les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) ont la particularité de disposer d'une grille salariale établie en référence à un salaire mensuel et un taux horaire. Ce salaire mensuel n'est pas indicé, il est indexé en fonction de l'évolution du point d'indice de la fonction publique. Un arrêté interministériel est nécessaire pour appliquer les mesures salariales qui mettent parfois plus d'un an. La sanction sur le retard accumulé depuis plus de 15 ans se matérialise de plusieurs façons, d'une part sur le pied de grille, le salaire est de 3 % en dessous du smic pour le niveau ouvrier en zone 3 d'abattement de la nouvelle grille de classification qui correspond à Maître Compagnon ou spécialiste A avec 10 ans d'ancienneté de l'ancienne grille. L'entrée du niveau technicien 1.1 en zone 3 d'abattement est inférieur au niveau ouvrier de la zone 1. Ce décrochage généralisé provoque un tassement complet de la grille de classification chez les OPA. Le décalage entre le niveau de rémunération et les qualifications exigées est énorme. La grille de salaire, quelle que soit son niveau, ne correspond plus aux qualifications et à l'expérience professionnelle des OPA.

Si les déroulements de carrière ont été plus avantageux ces dernières années, ceux-ci démontrent que le glissement vieillissement technicité (GVT) n'est pas plus avantageux pour les OPA, au contraire : les effets



### *Salaires, indemnitaire, carrière (suite)*

du tassement de la grille de salaire, de l'affaiblissement et du retard par rapport aux grilles de salaires de la FPE et FPT, du décalage complet entre le niveau salarial proposé et les qualifications professionnelles exigées pour exercer les métiers spécifiques des OPA, du blocage des recrutements d'OPA depuis 2019, de la réduction des effectifs, et des départs non remplacés, sont autant de facteurs qui constituent un danger pour le corps des OPA.

En complément de ces salaires indignes, les différents régimes indemnitaires prennent une part de plus en plus importante dans la rémunération globale. En 1984, la part des primes dans le traitement brut global était de 8,4 %. Elle est de 23,6 % en 2020. Rappelons que ces pourcentages sont des moyennes qui cachent de fortes disparités. Cette situation s'est aggravée avec la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement

Professionnel), étendu en 2022 aux corps techniques. C'est la remise en cause du principe de l'égalité de traitement à grade et fonction identique, et un outil d'individualisation des rémunérations, de mise en compétition et d'opposition des agents entre eux. Quant aux OPA, ils ne sont pas éligibles aux RISFEET et leur régime indemnitaire spécifique reste l'un des plus bas du ministère ; malgré une légère évolution récente, il reste nettement inférieur à celui des fonctionnaires du ministère.

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

### Lignes Directrices de Gestion (LDG)

**C** est le décret du 29 novembre 2019 qui instaure, en application de la loi du 6 août 2019 (articles 10, 11, 12, 25 et 30), les règles et procédures pour l'édition des lignes directrices de gestion (LDG), par l'autorité de gestion, et qui réduit les attributions des CAP (tableaux d'avancement, listes d'aptitude, mobilités). La CGT et l'ensemble des organisations syndicales, tant à l'échelon de la Fonction Publique qu'à l'échelon ministériel, se sont opposés dans toutes les instances, à cette attaque frontale contre le rôle des élus du personnel qui de fait, se traduit par une régression des droits des agents à pouvoir se défendre et être défendus collectivement et individuellement, lors des promotions et avancements de grades, et lors des mobilités. La création de ces LDG met en œuvre la réduction des droits et des possibilités des organisations syndicales d'intervention pour garantir les droits statutaires des agents, d'égalité de traitement et de respect des règles de priorité en matière de mobilités notamment.

Concernant les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude, la CGT dénonce les injonctions de la DRH

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

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

L'absence de transparence et son corollaire, les décisions injustes, sont les principales caractéristiques de l'application des LDG « promotions » et « mobilités » dans les services comme au niveau de la DRH. Ce fonctionnement opaque est une source de dysfonctionnements graves au détriment des agents des processus de promotion et de mutations. Il resserre de ce fait leur asservissement. ■



## Retraites

Les réformes depuis 1993 ont fait reculer les droits à retraite de manière générale, et celles de 2003, 2010 et 2014 ont attaqué les droits spécifiques des fonctionnaires, en particulier ceux des femmes et des agents aux carrières incomplètes. Le projet de réforme par points de 2019 a été combattu et rejeté grâce à la mobilisation. La dernière réforme en date portant à 64 ans l'âge légal de départ en retraite et l'accélération de la réforme Touraine qui consiste à allonger la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein a été promulguée le 14 avril 2023.

Malgré le passage en force et les multiples manœuvres du gouvernement, les opérations de diversion, de division et de répression les salariés refusent de tourner la page et sont toujours aussi nombreux à être opposés à la réforme du gouvernement pour empêcher que leur retraite ne redevienne « l'antichambre de la mort », à l'opposé de ce que voulait Ambroise Croizat.

Tous ces projets ne visent qu'à réduire les droits acquis par la classe ouvrière, et faire place aux fonds d'investissement. L'ensemble des régimes spéciaux et notamment le Fonds Spécial des Pensions des Ouvriers des Établissements Industriels de l'État (FSPOEIE), le code des pensions civiles et militaires des fonctionnaires de l'État pourraient disparaître. Ce qui impliquerait la fin du calcul de la pension sur les six derniers mois de traitement, les avantages liés au service actif et la garantie que représente l'engagement de l'État vis-à-vis de ses agents.

La CGT s'oppose à toutes formes de réformes régressives, la retraite relevant de la solidarité nationale. Défendre les régimes spéciaux de retraite fait partie de la lutte contre la régression néolibérale qui, prétendant agir au nom de l'égalité, vise en réalité un alignement vers le bas et au final la destruction de tout ce qui peut ressembler à un droit social. ■

## Écoles et formation professionnelle

Le mandat a été fortement impacté par la crise sanitaire, les évolutions statistiques sur la formation professionnelle qui ont été successivement présentés en CMFP (Commission Ministérielle de Formation Professionnelle) sont à relativiser. En outre, le traitement des retraités handicapés ou en perte d'autonomie est indigne, tout comme celui des personnels amenés à les prendre en charge. La CGT revendique la création d'un vrai service public apte à prendre en charge dans les meilleures conditions les personnes âgées en perte d'autonomie. La CGT y a relevé que certaines tendances étaient déjà amorcées avant et a fait part de ses inquiétudes sur la capacité ou non d'inverser celles-ci dans ce nouveau contexte. Des éléments laissent à penser que la dynamique dans la reprise des stages post crise sanitaire n'a pas été au rendez-vous. L'annonce brutale de la fermeture de l'ENTE à laquelle la CGT s'oppose, le manque de personnels dédiés à la formation, la poursuite des mutualisations notamment au CMVRH et dans les CVRH fragilisent le réseau.

Malgré l'annonce par l'administration d'une sanctuarisation des effectifs, de nombreux départs

notamment en retraite s'annoncent et les moyens ne suffiront pas eu égard aux besoins de formation liés aux réorganisations, réformes, accords ministériels, évolution des missions... La reconnaissance et la valorisation des qualifications et des compétences des agents engagés dans la formation ministérielle, dont les objectifs affichés sont ambitieux, n'est pas au rendez-vous au même titre que pour l'ensemble des personnels.

La CGT dénonce l'exclusion des DDI et des Établissements publics du champ des bilans ministériels alors que leurs personnels relèvent bien du pôle. Elle est inquiète sur les capacités de l'administration à répondre aux forts enjeux de formation et manque d'éléments pour analyser son accès réel et son effectivité pour l'ensemble des personnels. La formation doit redevenir une priorité dans le pilotage des services, dans la qualification des agents et la réalisation des politiques publiques, avec un plan stratégique. Elle doit être dotée de moyens financiers, matériels et humains adéquats ce qui passe par la persistance d'écoles et des CVRH renforcés. L'administration développe de plus en plus



## Écoles et formation professionnelle (suite)

la « e-formation », outil individuel, cette pratique doit être limitée et encadrée. La formation à distance ne peut avoir les mêmes objectifs ni la même richesse qu'une formation en présentiel, car elle fait disparaître quasi totalement les possibilités d'échanges collectifs spontanés et informels. Un certain nombre d'agents

n'arrivent pas à se concentrer sur le suivi des formations à distance, car celles-ci ne les écartent pas de leur activité courante et leur hiérarchie leur demande de continuer à traiter les dossiers, voire à répondre au téléphone. Par ailleurs le réseau des formateurs internes et des tuteurs doit être développé. ■

## Égalité femme homme et lutte contre les VSS, au sein du ministère (violences sexistes et sexuelles)

**L**e statut des fonctionnaires ne suffit pas dans le cadre du système capitaliste. Le salaire 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.

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

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, 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. ■

## Temps et conditions de travail

**A**ux manques d'effectifs, aux réorganisations en cascade, aux transferts de missions et de personnel, sont venus s'ajouter des modifications importantes dans l'organisation du travail. La généralisation du télétravail post crise sanitaire a bousculé les pratiques pour toutes les catégories de personnel y compris pour celles et ceux qui en sont exclus.

Deux accords ministériels négociés et signés par la CGT sur le télétravail et le droit à la déconnexion ont permis de tracer la voie à un encadrement de leur mise en œuvre notamment en termes de comptabilisation du temps de travail et de recours à la forfaitisation. Ceci étant, des évolutions sont encore à gagner pour que les employeurs sortent de la fragilisation juridique de l'administration avec le développement d'une jurisprudence rappelant leurs obligations en matière de santé et sécurité des personnels comme de suivi des temps et charges de travail. Les recours aux dérogations aux garanties minimales dans les DIR et autres services d'exploitation, l'allongement des

temps et l'alourdissement des charges de travail ainsi que leur intensification perdurent de fait, dans les bureaux ou en télétravail, avec l'augmentation de la charge de travail, les agents finissent eux-mêmes par ne plus prendre en compte les garanties minimales, avec des journées à rallonge, y compris sur la nuit ou sur le respect des durées minimales de pauses. Ces situations en se pérennisant induisent des risques pour leur santé.

L'usage fait du numérique pousse à une disponibilité quasi permanente brouillant toujours la frontière entre vie professionnelle et vie privée impactant la santé physique ou mentale avec le développement de situations d'épuisement professionnel (burn out). Le recours aux plateformes de gestion déshumanise les relations de travail. Une difficulté de plus en plus grande à effectuer un travail de qualité induit une dégradation des relations et de l'ambiance au travail. Enfin, mettant en avant les nécessités d'économies et de rationalisation, l'administration remet à jour sa



### Temps et conditions de travail (suite)

politique foncière (circulaire du 2 février 2023 sur l'occupation des bâtiments tertiaires de l'État) favorisant la mise en place de bureaux partagés, d'open space ou de flex bureaux impactant fortement les conditions de travail des personnels. Les énormes gains de productivité, notamment dus aux progrès technologiques, n'ont servi à réduire ni la durée hebdomadaire 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.

Dans les bureaux, le télétravail touche aussi les personnels non-télétravailleurs symétriquement aux télétravailleurs en les isolants. Il peut être source de conflit et de frustrations entre les télétravailleurs ou les non-télétravailleurs (que ces derniers aient choisi ou pas de ne pas télétravailler). Le télétravail remet donc profondément en cause l'organisation du travail. ■

## Handicap

**L**e capitalisme, par nature, exclut ! L'inclusion des personnes en situation de handicap dans notre société est un des marqueurs de notre cohésion sociale et sociétale. Le handicap, à des degrés divers, concerne 12 millions de nos concitoyens, soit une personne sur cinq, ce qui montre l'importance de ce phénomène.

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

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

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

- 2888 bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2020 soit un taux d'emploi de 8,37 %
- 1149 hommes et 1739 femmes
- 7,5 % en catégorie A ; 33,1 % en catégorie B ; 57 % en catégorie C ; 1,3 % ouvriers d'État et 1,1 % contractuels.
- La volumétrie de recrutement 2020 était de 13 embauches de travailleurs en situation de handicap à l'Écologie. Elles se décomposaient

ainsi : 10 agents de catégorie C (Adjoints administratifs) ; 3 agents de catégorie B (1 TSDD et 2 SACDD) et 6 apprentis.

Les dépenses du FIPHFP pour la même période se montaient à 416,5 K€ et se décomposaient de la façon suivante : 372 K€ pour le maintien dans l'emploi ; 40 K€ pour le recrutement ; et 4 K€ pour ce qui est de la communication.

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

La CGT rappelle que depuis la récente modification des prérogatives des CAP issues de la loi de





## Handicap (suite)

transformation de la fonction publique en 2019, il n'y a plus aucune transparence sur le volet mobilité et de la manière dont sont étudiés les dossiers. Il est mis en évidence que certains agents préfèrent renoncer à une promotion plutôt que de s'éloigner du centre hospitalier et des professionnels de santé qui assurent le suivi des soins. D'une manière

générale, il faut que les agents en situation de handicap trouvent un intérêt à se déclarer et à renouveler leur reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH). Pour les départs anticipés à la retraite, seule les années postérieures à la déclaration sont prises en compte. ■

## Discriminations

Le système capitaliste génère des discriminations !

L'accord ministériel signé par la CGT entérine l'idée que s'il y a besoin de sensibiliser les personnels, c'est qu'il existe des discriminations. Cette reconnaissance est un pas essentiel dans la lutte contre ces discriminations car elle permet de les identifier et d'exiger de l'administration d'y mettre fin. L'enjeu pour la CGT n'est donc pas tant le protocole en lui-même qui ne va pas assez loin dans le traitement du sujet, mais de se saisir de la possibilité de poursuivre son action revendicative, de ne pas laisser seule l'administration décider et dénoncer les insuffisances. Pour la CGT, toutes les discriminations sont à proscrire. Sur les 25 discriminations définies par la loi, l'administration n'a cependant retenu que les cinq principales vécues au ministère : genre, âge, origine, activité syndicale, apparence physique. Pour la CGT, le protocole devrait aller plus loin.

S'il est nécessaire de combattre à la source les discriminations, par une sensibilisation, ce n'est pas suffisant. L'administration se dédouane sur la hiérarchie et les agents. Les moyens d'intervention et de coercition ne sont pas évoqués. 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.

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

## Action sociale

L'action sociale dans la Fonction publique est consacrée par l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite "loi Le Pors".

L'article 9 prévoit la définition et la gestion de l'action sociale par les personnels eux-mêmes via leurs représentants. L'action sociale couvre des prestations individuelles (aide aux vacances, CESU..) et

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

## Protection sociale

La CGT est particulièrement attachée à la sécurité sociale, mais aussi attachée à la protection sociale complémentaire qui doit être un outil pour accéder à terme au 100% sécu. La protection sociale

complémentaire ne doit pas, comme c'est le cas actuellement, être un outil de substitution qui compense les remboursements progressifs de la sécurité sociale. Cette protection sociale complémentaire,



## Protection sociale (suite)

doit être organisée par le secteur non-lucratif et permettre la représentation et l'expression des agents. La représentation des agents devant se faire dans un système mutualiste, seule organisation permettant l'élection directe de représentants sur les questions de protection sociale. Cette démocratie sociale est en résonance historique avec les revendications de la CGT sur la sécurité sociale des origines et l'élection directe des administrateurs de la sécurité sociale par les travailleurs. La CGT est néanmoins vigilante à la défense des agents vis-à-vis de l'opérateur mutualiste car s'il y a une délégation de gestion et une démocratie mutualiste, le syndicat représente les assurés sociaux et le collectif de travail socle de l'organisation des solidarités mutualistes.

Le cycle de négociation ouvert par l'administration début 2023 consiste à définir les règles de gestion

de la PSC dans la suite de l'accord interministériel signé par la CGT qui prévoit notamment la participation de l'employeur à hauteur de 50 % de la cotisation d'équilibre de l'agent avec obligation d'adhésion au contrat collectif sauf dérogation. L'accord ministériel doit servir à préparer l'appel d'offre du pôle ministériel en vue de la mise en place d'une couverture santé au 1er janvier 2025 avec la mise en place d'une commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS).

La CGT rappelle que la nécessaire amélioration de la prise en charge de la PSC est à mettre en lien avec l'appauvrissement des ressources de la sécurité sociale lié à des mesures telles que les exonérations de cotisations pour les employeurs, le manque de revalorisation des salaires, l'inégalité salariale femmes/hommes notamment. ■

## Instances, CSA et Formation spécialisée

**N**ous devons être lucide sur notre fonctionnement et faire le constat que nous nous sommes progressivement installés dans un rôle et cadre institutionnel baptisé « dialogue social » pouvant aller jusqu'à faire croire aux agents que nous sommes « partenaire social » des décisions prises par l'administration.

En réalité il s'agit d'une démarche de déconstruction du droit social. Car il n'existe plus de marge de négociation possible dans le cadre imposé de ces instances - la partie la plus visible de cette minimisation du « dialogue social s'étant traduite par la remise en cause pure et simple des compétences des CAP, la suppression des CHSCT et la transformation des CT en CSA. L'administration décidant de manière souveraine des questions qu'elle doit mettre au vote ou pas, les directions usent et abusent d'une sorte de « porter à la connaissance » de points abordés « pour information sur nombre de questions sensibles sur lesquelles elles ne souhaitent pas être désavouées par un avis négatif du comité. La suppression des instances de prévention qu'étaient les CHSCT s'inscrit dans une période où la proportion de morts au travail est plus élevée en France que dans les pays voisins. Cette réalité traduit une dégradation des conditions de travail des salariés. Il est inacceptable que des travailleurs perdent leur vie à la gagner car leurs employeurs refusent de prendre en charge leur sécurité.

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

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

Devons-nous continuer de participer dans les conditions actuelles à l'ensemble des réunions institutionnelles, CSA et Formation spécialisée, aux groupes de travail de l'administration, aux réunions informelles, souvent pointées comme chronophages pour obtenir au final peu de choses pour les agents dans les services ?

La direction de la Fédération doit retrouver son rôle de coordination et d'organisation des revendications et des luttes de toutes ses composantes (syndicats nationaux, syndicats et sections locaux et unions fédérales).



## RÉSOLUTIONS ET REVENdicATIONS PARTIE - III

### Rémunérations, carrières

- La FNEE CGT est contre la gestion des personnels fondée sur l'entretien professionnel et le management par les compétences et l'atteinte d'objectifs individuels. Elle revendique son abrogation, et la construction de parcours professionnels répondant aux besoins des agents, et de l'administration. Une autre forme de gestion et d'organisation du travail, plus collective, plus participative, doit être conquise par les agents de la Fonction Publique avec leurs syndicats.
- Les comités de domaine (processus d'évaluation pour la filière technique) doivent être légitimement étendus à d'autres fonctions qui requièrent également de la technicité et de l'expertise : fonctions support, juridique... étant donné que de nombreux collègues de la filière administrative sont injustement exclus de ce dispositif de reconnaissance de qualifications qui pourrait améliorer leur carrière. En effet, les avis émis par les comités et les qualifications attribuées (titres) sont pris en considération, parmi d'autres critères, dans l'examen des propositions de promotion. Une reconnaissance a également une incidence sur le RIFSEEP (groupes de fonctions et IFSE).
- La FNEE CGT revendique « 10 % d'augmentation du point d'indice tout de suite » dans le cadre de sa campagne 10 % pour la Fonction publique.
- La FNEE CGT revendique « revendique 20 % d'augmentation de salaire dans le cadre de la campagne pour la Fonction publique.
- La FNEE CGT revendique l'indexation de la valeur du point sur l'Indice des Prix à la Consommation, toujours avec effet rétroactif à partir du 1er janvier ainsi que le blocage des prix des produits de première nécessité.
- La FNEE CGT demande la révision complète des grilles de rémunération dans la Fonction publique et revendique un brut mensuel de :
  - 2 000 euros, pour un recrutement sans qualification ;
  - 2 400 euros (1,2 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme inférieur au BAC ;
  - 2 800 euros (1,4 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme équivalant au BAC ;
  - 3 000 euros (1,5 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme équivalant à BAC +2 ;
  - 3 200 euros (1,6 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme équivalant à BAC + 3 ;
  - 3 600 euros (1,8 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme équivalant à BAC + 5 ;
  - 4 000 euros (2 SMIC) pour un recrutement avec un diplôme équivalant à BAC +2 .
- La FNEE CGT demande une hausse des taux appliqués pour le calcul du montant de l'indemnité de résidence ainsi qu'une révision des zones d'indemnité de résidence. Les taux de 1 % et 3 % doivent passer respectivement à 2 % et 6 %. Certaines communes doivent bénéficier d'un reclassement au regard de l'évolution du coût de la vie sur leur territoire. Une nouvelle circulaire modifiant les zones d'indemnité de résidence doit être publiée avec effet au 1er janvier 2024.
- La FNEE 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.

Notamment pour les grilles C1, C2 et B1, la CGT exige une réévaluation avec des gains significatifs de rémunérations indiciaires à chaque changement d'échelon.





## RÉSOLUTIONS ET REVENDEICATIONS PARTIE - III

### Rémunérations, carrières (suite)

- La FNEE CGT revendique l'intégration des primes telles que l'IFSE dans le salaire indiciaire et la suppression des primes « modulées » tel que le CIA. Ces dernières ne reflètent pas tant la manière de servir réelle que la manière dont la hiérarchie considère l'agent.
- La FNEE CGT revendique la suppression des abattements de zone appliqués aux ouvriers d'État.
- La FNEE CGT revendique l'abrogation définitive du jour de carence en cas d'arrêt maladie. Ceci d'autant que cette mesure frappe le plus durement les agents fragiles sur le plan de la santé.
- Pour la FNEE CGT, aucun agent ne doit y être de sa poche pour exercer son activité professionnelle ou son mandat d'élu. Une revalorisation significative des taux des indemnités, sur les coûts réels engagés par les personnels, est indispensable, suivie de leur indexation sur le coût de la vie.

### Lignes Directrices de Gestion

- La FNEE CGT revendique l'abrogation des LDG « promotions » et « mobilités », et le retour des compétences de CAP et CCP par corps et type de contrat, ainsi que des concertations locales avec des documents de travail actualisés.
- La FNEE CGT revendique le retour à 3 cycles de mobilités par an et à celui spécifique aux ouvriers des parcs et ateliers. Les mutations au fil de l'eau, source d'opacité dans les processus, doivent être supprimées.
- La FNEE CGT revendique l'abrogation de la circulaire du 21 décembre 2021 modifiant le processus de publication des postes et de validation des recrutements externes pour les services déconcentrés dans le périmètre de l'ATE (DREAL, DEAL, DDI) et aux DIR et DIRM. La CGT dénonce la suppression des priorités aux candidatures internes et l'élargissement de la faculté du choix de leurs collaborateurs par les autorités déconcentrées et la mise en œuvre du redéploiement de 3 % des effectifs sur le périmètre de l'ATE par le préfet de région.
- La FNEE CGT revendique une augmentation des taux de promotion et d'avancement par corps et grade et une augmentation du pourcentage de l'enveloppe de la masse salariale pour les promotions des OPA.
- La FNEE CGT revendique la participation formelle des représentants du personnel aux commissions de concertation pour les promotions au niveau de l'harmonisateur, avec 1 siège par service concerné, pour chacun des syndicats représentatifs au CSA ministériel. La Fédération s'engage à organiser, avec ses organisations, une action spécifique sur le sujet pour obtenir gain de cause. Elle doit élargir ce combat à l'intersyndicale en restant autonome tout au long de l'action (organisation, communication...).
- La FNEE CGT revendique la fin du pilotage désormais réalisé en équivalents temps plein travaillés pour l'attribution des effectifs. Les dotations désormais faites en « ETPT » diminuent le nombre de recrutements autorisés. C'est encore pire que les dotations en « ETP cible » qui diminuaient déjà mathématiquement le nombre de postes chaque année.
- La FNEE CGT revendique le recrutement de fonctionnaire sur des postes pérennes et la titularisation des contractuels déjà en poste la fin du recrutement de contractuels sur des postes pérennes.
- La FNEE CGT refuse tout concours ou examen professionnel pour les accès aux avancements de grade en catégorie C.
- Les militants CGT, avec leurs élus en CAP, devront veiller à s'opposer aux réunions de CAP disciplinaire abusives, notamment pour des agents en situation de handicap et/ou relevant de pathologies psychiatriques entraînant des postures professionnelles et relationnelles instables.





## RÉSOLUTIONS ET REVENDICATIONS PARTIE - III (suite)

### Retraites

- La FNEE CGT exige l'abrogation de la loi promulguée le 14 avril 2023 malgré l'opposition ultra majoritaire de la population.
- La FNEE CGT revendique le retour à l'âge légal de départ à 60 ans après 37,5 années de cotisation et un taux de remplacement de 75% minimum du dernier salaire. La FNEE CGT revendique le retour de tous les régimes spéciaux et spécifiques et la bonification de 25 % des annuités pour les personnels qui bénéficie du service actif.
- La FNEE CGT demande l'intégration des primes dans le calcul de la pension.
- La FNEE CGT revendique avec l'UCR, Union Confédérale des Retraités, la revalorisation immédiate des pensions, qu'aucune pension ne soit inférieure à 2 000 € par mois (montant du SMIC brut revendiqué CGT), l'instauration de l'échelle mobile pour les pensions, l'indexation de l'évolution des pensions sur l'évolution des salaires.
- La FNEE CGT revendique le suivi médical des agents retraités, notamment celles et ceux ayant été exposés à des substances dangereuses (amiante, plomb, etc).
- La FNEE CGT combat toute réforme favorisant le recours à la capitalisation et réaffirme son attachement à une retraite par répartition basée sur la cotisation.
- La FNEE CGT rejette tout allègement ou dispense des cotisations « employeur ».

### Écoles et formation professionnelle

La FNEE CGT revendique :

- la réouverture de l'ente ;
- une formation de haut niveau des nouveaux agents publics adapté aux besoins techniques et opérationnels du service public de l'Écologie ;
- que 10 % du temps de travail soit dévolu à la formation continue qualifiante et diplômante, ainsi qu'aux dispositifs de formation professionnelle ;
- le maintien et le développement des formations métier ;
- une augmentation des crédits de formation afin de permettre un accès de tous à ces dispositifs ;
- la réintégration des agents des DDT/M dans le circuit de formation organisé par les CVRH.
- Pour accompagner les transitions, reconversions et mobilités professionnelles présentes et à venir le réseau de formation doit être renforcé avec une sollicitation prioritaire des écoles et de l'appareil de formation, notamment les CVRH de nos ministères. Le recours aux organismes privés de formation, qui ne connaissent pas les spécificités et le fonctionnement de l'administration, doit être abandonné au profit de formateurs internes. Certaines formations doivent pouvoir être délocalisées, donc en présentiel, au plus près des services ;
- La définition d'une offre de formation au plus près des besoins de l'encadrement sur ses obligations en matière de protection de la santé mentale et physique et de la sécurité des agents placés sous son autorité, en associant la FSSSCT à la définition des cahiers des charges ;







## RÉSOLUTIONS ET REVENDEICATIONS PARTIE - III

### Écoles et formation professionnelle (suite)

- La formation professionnelle doit être réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme tel. Les plans de formation dans les établissements et services doivent être présentés et négociés avec les organisations syndicales. Les commissions locales de formation doivent être relancées, renforcées et opérationnelles.
- Pour pouvoir prendre un poste d'encadrant, chaque cadre A ou B devra bénéficier d'une formation obligatoire d'encadrant et dans son futur domaine de compétence.

### Égalité femmes / hommes au sein des ministères

- La FNEE CGT s'engage pour obtenir une égalité femme / homme au sein du ministère :
  - 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 le statut des agents (titulaires, contractuels, agents à temps partiel et / ou à temps non-complet ;
    - l'accès à la formation professionnelle ;
    - la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les 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 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.
- La FNEE CGT participe à la construction chaque année de la grève féministe du 8 mars, pour l'égalité salariale et professionnelle, contre les violences sexistes et sexuelles, en s'inscrivant dans les cadres collectifs les plus appropriés.
- La FNEE 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-interactif12.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 sexisme 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 salariés ;
  - la création de référent (administration et RP) avec des moyens effectifs, de lieux de parole sur le sexisme 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 et de mesures de prévention en direction des usagers ;
  - la sanction des auteurs ;
  - En cas de mobilité souhaitée par les victimes, elle doit se faire y compris en sureffectif, sans perte de rémunération, et avec la prise en charge des frais y afférant, quel que soit l'ancienneté dans leur poste.





## RÉSOLUTIONS ET REVENDICATIONS PARTIE - III (suite)

### Temps, conditions et organisation de travail

- ☑ La FNEE CGT demande l'abrogation de l'arrêté du 6 janvier 2023 fixant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein des services du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires.

#### La FNEE CGT revendique :

- ☑ la mise en place d'organisations de travail visant à éviter de causer des souffrances (RPS) aux personnels et la modification immédiate des organisations toxiques du travail ;
- ☑ la remise en place des CHSCT ;
- ☑ l'abaissement de la durée légale hebdomadaire de travail à 32h avec les embauches équivalentes, sans perte de salaire, et pouvant s'organiser sur 4 jours ;
- ☑ le passage à 28h hebdomadaire pour toute organisation de travail atypique (2x8 -3x8, continu, marée...)
- ☑ le recensement de toutes les heures supplémentaires effectuées et de toutes les heures écrêtées, et leur traduction en termes d'ETP par corps et métiers avec la mise en place concertée de plans de recrutement, au regard des heures effectives de travail et de la charge de travail des agents ;
- ☑ la suppression du jour de carence ;
- ☑ le respect de la règle d'un seul prélèvement de jour de carence pour les agents en ALD (Affection de Longue Durée) sur une période de trois ans ;
- ☑ les agents ayant un suivi médical particulier en relation avec une ALD doivent impérativement bénéficier de l'autorisation spéciale d'absence (ASA) dans la gestion du temps afin de pouvoir se soumettre aux examens médicaux ;
- ☑ la suppression de la proratisation des jours RTT en cas de maladie
- ☑ le rejet de la minoration du nombre de jours de RTT pour maladie, grève, fêtes religieuses, don du sang, congé parental, événement familial, mariage/PACS, ASA,...)
- ☑ le décompte effectif du temps de travail, le respect des garanties minimales et l'application du droit effectif à la déconnexion (décompte de toutes heures travaillées, y compris au forfait jours, les agents en télétravail et ceux en mission ; la prise en compte systématique des temps de déplacement et leur récupération via des systèmes de décompte adaptés type « doubles compteurs » ; le paiement ou la récupération des heures supplémentaires pour toutes les catégories ; la limitation des forfaits en jours aux seuls cadres de direction ; une formalisation de tous les intérimis avec allègement consigné des tâches habituelles, la restitution individuelle et annuelle de toutes ses heures de travail (dont heures écrêtées, heures enregistrées mais non comptabilisées : application de la loi droits et libertés informatiques de 1978) ; la mise en place de dispositifs d'alerte graduée et en temps réel de la hiérarchie en cas de non-respect des garanties minimales ; l'application immédiate de mesures préventives pour éviter le renouvellement des dépassements aux garanties minimales (renforcement des effectifs, adaptation des charges de travail...) ; l'information systématique des FSSSCT du non-respect des garanties minimales et un examen collégial des causes ; une synthèse concernant le respect des garanties minimales dans les bilans sociaux au plan local comme au plan national ; la création de commissions de suivi des charges et temps de travail au sein des FSSSCT ;
- ☑ la prévention et le suivi de la santé (risques organisationnels, TMS, évaluation de la charge de travail, détection des violences intrafamiliales...)
- ☑ le respect des droits et garanties collectives (vie associative, action sociale, restauration, transport, ...) notamment 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 ;
- ☑ des moyens en personnels pour l'accès à une gestion de proximité humanisée ;





## RÉSOLUTIONS ET REVDICATIONS PARTIE - III

### Temps, conditions et organisation de travail (suite)

- une gestion des collectifs de travail tenant compte du rôle de l'encadrement et des moyens d'exercice de ses responsabilités avec une politique immobilière respectueuse de l'environnement professionnel de chaque personne en lien avec ses missions ;
- la protection de la vie privée et des données personnelles ;
- la prise en charge de tous les frais inhérents au télétravail et la fourniture de matériels adéquats ;
- les garanties sur l'exercice du droit syndical, moyens mis à disposition, suivi et rôle des instances représentatives des Personnels.

### Handicap

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

- présence d'un référent handicap dans chaque direction ;
- adaptation du poste de travail (accessibilité physique, réduction du temps de travail sans perte de rémunération, accessibilité numérique de toutes les applications) ;
- Bilan de compétence et formations qualifiantes ;
- Formation de l'équipe à l'accueil d'un collègue en situation de handicap ;
- Recours aux ergonomes spécialisés dans le handicap ;

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

- aucune perte de rémunération y compris les primes et le service fait, dans le cadre d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ;
  - Reprise d'ancienneté pour l'avancement ;
  - Pas d'allongement du trajet domicile-travail.
- 
- La FNEE CGT revendique le retour des dispositions antérieures sur les prérogatives des CAP et le principe d'un nombre de promotions avancements de grades réservées aux personnes en situation de handicap. 8 % de travailleurs handicapés = 8 % des promotions.
  - Aucune mobilité ne doit être imposée lors de l'accès à un grade ou à un corps supérieur.
  - La communication la plus large doit être faite sur les quelques droits spécifiques concernant le départ anticipé à la retraite.
  - Il faut développer l'accès des locaux et de manière générale à tous les lieux professionnels aux assistant de vie dont tout ou partie de la rémunération doit être prise en charge par l'employeur.
  - L'octroi de dispense d'Activité de Service (ASA) spécifique lors d'absence de courte durée, doit être systématique par exemple: pour le suivi médical, la première demande ou le renouvellement de la RQTH, afin d'échapper au jour de carence.
  - Les personnels doivent bénéficier du même équipement au bureau qu'à domicile quand il y a télétravail et de la portabilité des équipements lors d'une mobilité.
  - L'accessibilité numérique notamment pour les services en ligne doit être effective.
  - La conformité des espaces numériques du pôle ministériel au Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) s'inscrivant dans une démarche « facile à lire et à comprendre » (FALC) doit être appliquée.





## RÉSOLUTIONS ET REVENDICATIONS PARTIE - III (suite)

### Discriminations

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

- la réunion autant que de besoin de la commission de suivi de l'accord ;
- la transparence des informations sur les cas recensés ;
- la mise en place de mesures correctives effectives et contraignantes incluant une responsabilisation de l'employeur avec un budget dédié. ;
- la mise en œuvre de la circulaire du 20 juin 2023 relative aux personnes transgenres dans la fonction publique d'état et un suivi des actions entamées.

### Action sociale

La FNEE CGT revendique :

- le financement de l'action sociale à hauteur de 3% de la masse salariale et des pensions ;
- les moyens pour maintenir un CLAS dans chaque service doté d'un CSA, avec un minima de 50 % de décharge d'activité pour le président, un bureau équipé en informatique et l'accès aux véhicules de service ;
- des droits spécifiques aux mandats CRCAS ;
- l'augmentation du budget national des CIL ;
- l'égalité de traitement en matière d'accès et de participation financière à la restauration collective, pour les agents de tous les services, y compris en instituant des titres-restaurants, à titre dérogatoire et exceptionnel, là où il n'existe pas de solution de restauration collective et en soutenant les associations de gestion des restaurants. Les agents qui s'investissent dans ces associations ne doivent pas être discriminés dans leur déroulement de carrière.
- la réintégration immédiate des retraités dans les bénéficiaires des chèques vacances
- l'accès pour tous à la restauration collective, aux logements et aux crèches ;
- la revalorisation et l'indexation sur l'inflation de la dotation par enfant pour les Arbres de Noël ;
- le versement des prestations sociales MTE dues pour les agents transférés et gérés par les SGCD ;
- la mise en place de nouvelles prestations ministérielles et interministérielles de gardes d'enfants pour les agents travaillant en horaires décalés ;
- la conservation de la propriété du patrimoine au bénéfice des actions sociales (hébergement gérés par l'ASCE, centre de loisirs, crèches, etc.) ;
- l'augmentation du contingent préfectoral du parc de logement social pour les agents du ministère
- l'accès aux logements intermédiaires dans tous les départements ;
- la prise en compte comme du temps de travail des actions du CLAS et leur enregistrement en mode mission dans la gestion du temps. Les actions des CLAS doivent demeurer gratuites et en aucun cas une participation ne doit être demandée. La billetterie relève de l'activité des ASCE et non des CLAS ;
- 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.
- L'action sociale ne doit pas être soumise à la TVA, au risque de mettre en danger l'équilibre économique des associations de gestion des restaurants. L'action sociale est un droit non imposable !
- La FNEE-CGT revendique le reste à charge en restauration collective pour tous les agents, sur la base du minimum URSSAF, ainsi que la possibilité d'accéder à une restauration collective.





## RÉSOLUTIONS ET REVENDEICATIONS PARTIE - III (suite)

### Retraités et pensionnés

- La FNEE CGT revendique que le ministère et les Établissements publics respectent les droits des personnels retraités et pensionnés, qu'ils soient fonctionnaires, non-titulaires, contractuels ou ouvriers d'Etat, et de leurs ayants-droits, en matière de : suivi médical post- professionnel, avec accès aux médecins du travail, psychologues, pour toutes les affections en lien avec le travail, y compris celles survenant après le départ en retraite, avec prise en charge des frais inhérents prestations d'action sociale ministérielles et interministérielles, en prévoyant des crédits suffisants, en leur facilitant l'accès au service social et en créant une subvention repas pour l'accès aux restaurants conventionnés (RIA, RA) y compris le maintien des chèques vacances, participation financière à la cotisation à un organisme de protection sociale complémentaire, au même titre que les actifs, incluant la couverture des soins, de la prévoyance et de la dépendance.
- Pour que les retraités puissent pleinement exercer leurs droits, la FNEE-CGT revendique que le ministère prenne toutes les dispositions pour les informer régulièrement des prestations et mesures prises les concernant.

### Protection sociale

Pour la sécurité sociale la FNEE CGT revendique :

- le 100 % sécurité sociale ;
- un renforcement du financement de la Sécurité Sociale avec l'arrêt des suppressions de cotisations sociales et la réaffirmation de la part socialisée du salaire pour une solidarité accrue aux bénéficiaires de tous ;
- l'arrêt et la suppression des exonérations patronales ;
- l'augmentation des salaires, pensions et retraites ;
- la création d'emplois en CDI dans le privé et statutaires dans la fonction publique ;
- la mise à contribution des profits et des revenus financiers ;
- une prise en charge des soins innovants dans le cadre d'un parcours de soin approuvé par le corps médical ;
- une branche dédiée à la dépendance et à la prise en compte du vieillissement de la population ;
- le retour à une gestion strictement publique de l'assurance maladie obligatoire des fonctionnaires aux MTE et MCTRCT et des agents des établissements rattachés.

En attendant la satisfaction de la revendication du « 100 % Sécurité Sociale », pour la protection sociale complémentaire des agents publics la FNEE-CGT revendique :

- aucune perte de rémunération y compris les primes et le service fait, dans le cadre d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ;
- une offre et une gestion permettant une harmonisation par le haut des couvertures de l'ensemble des agents gérés par les ministères MTECT-MTE-Mer et établissements associés permettant une portabilité de la protection et des droits dans son parcours professionnel ;
- une couverture comprenant des garanties couplées et indissociables en santé, prévoyance, dépendance, prévention et action sociale. Ces garanties doivent être intégrées pour une prise en compte totale du bien vivre, et du bien-être sanitaire et social des agents ;
- pour la prévoyance un alignement des assiettes de prévoyance sur les assiettes de cotisation ;





## RÉSOLUTIONS ET REVENDEICATIONS PARTIE - III

### Protection sociale (suite)

- un système contributif permettant d'organiser une solidarité entre les agents tenant uniquement compte des revenus. Ce système doit permettre également des transferts de solidarité entre les différents groupes que sont les retraités, les actifs, les familles et les territoires ;
- une participation de l'employeur public au financement des garanties en santé, prévoyance et dépendance, communes aux agents (actifs, retraités, titulaires et non titulaires). Ces garanties doivent être complémentaires au régime général et aux droits statutaires ;
- La participation de l'employeur doit être au minimum de 50 % du coût de la couverture, pour garantir à tous les agents les droits et les moyens d'accès à la couverture complémentaire ;
- L'employeur doit prendre en charge 100% des transferts de solidarité entre les actifs et les retraités, les familles et les disparités géographiques.
- Les cotisations doivent permettre une gestion du risque afin de faire peser uniquement sur la partie des employeurs publics de proximité une pénalité financière sur la dégradation de l'état de santé des agents à l'image de la branche Accident du travail / Maladie Professionnelle afin de responsabiliser et d'inciter à mettre en œuvre des plans de prévention et d'amélioration des conditions de travail.
- La gestion doit être assurée par une mutuelle de fonctionnaire, démocratique faisant partie de l'économie sociale et solidaire, gestionnaire du régime obligatoire pour les agents relevant du périmètre du MTES-MCTRCT afin d'avoir le guichet unique.

Pour conclure, santé et protection sociale doivent intégralement et définitivement être affranchies du secteur marchand.

### Instances CSA et formation spécialisée

- La FNEE CGT pose comme revendication fondamentale la remise en cause des accords de Bercy sur les Instances Représentatives du Personnel (IRP). L'objectif est de renouer avec le paritarisme des instances et de redonner aux représentants le pouvoir nécessaire à la défense des revendications du personnel.
- Dans l'attente de la satisfaction de la revendication de la remise en place des CHSCT, la FNEE CGT revendique que la formation spécialisée retrouve les compétences antérieures des CHSCT, avec un droit d'expertise indépendant et complet afin qu'elle soit un vrai outil de prévention au service de la santé et la sécurité des personnels.
- La Fédération doit débattre de sa participation à toutes ou partie des réunions informelles convoquées à l'initiative de l'administration.

Page suivante : Démarche syndicale fédérale - IV







## IV - DÉMARCHE SYNDICALE FÉDÉRALE

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

La Fédération est organisée pour faire de chaque syndiqué un acteur de sa section, de son syndicat, de sa Fédération, de son Union Locale et/ou Union Départementale.

Le travail fédéral consistant à syndiquer, former et organiser les militants pour la conduite des luttes nécessite de remettre en état de fonctionnement la Fédération et la coordination de ses composantes.

Un camarade proposé par la Fédération ne doit être promu (LA) qu'une seule fois dans sa carrière, quelque soient ses responsabilités syndicales. La Fédération s'engage à encourager ses militant-e-s à passer les concours et examens professionnels et à leur porter, si besoin, toute l'aide nécessaire à cet effet.

Une plus grande synergie entre syndicats nationaux, syndicats de service et d'établissement doit se mettre en place sous l'impulsion de la Fédération, pour renforcer la CGT dans notre Ministère. La Fédération, en s'appuyant sur ses composantes est l'outil d'organisation, d'impulsion et de coordination des luttes dans les services. Pour ce faire, des espaces de travail communs seront initiés sous les formes les plus adéquates en fonction des thématiques concernées (collectifs, outils collaboratifs, réseaux, ...).

La CGT est perçue comme le premier syndicat d'opposition et de propositions, face à la dérive autoritaire et libérale en cours. La Fédération travaille à construire des rapports de force avec les agents du ministère, pour faire aboutir des revendications, à les pérenniser avec la syndicalisation, à obtenir des négociations permettant d'obtenir des résultats positifs validés avec les personnels, à construire en même temps des intersyndicales mobilisatrices. Elle veille à la confédéralisation des actions engagées. Elle propose et fait connaître sa démarche aux agents du ministère

Les objectifs sont de syndiquer plus de collègues dans notre champ syndical fédéral, d'aider les sections et syndicats locaux à se constituer et/ou à fonctionner, et d'organiser les luttes revendicatives partout où cela est possible, et de présenter des candidats à chaque élection professionnelle locale et nationale.

**Les moyens dont nous disposons :**

### Le temps syndical

Notre démarche revendicative, notre vie démocratique, la syndicalisation, le débat avec les salariés actifs, retraités et privés d'emplois, le rassemblement, l'organisation, la défense, la formation syndicale, l'information, la construction de conquêtes sociales dépendent pour une grande part des droits et des moyens syndicaux concédés aux organisations syndicales, aux militants, aux syndiqués et aux salariés par les employeurs. Les droits et moyens syndicaux sont en premier lieu des droits

pour lutter afin d'améliorer leurs conditions de vie et de travail. C'est aussi leur droit de s'organiser, de se défendre, de lutter. Le droit syndical est garanti, depuis 1946, par la Constitution qui dispose que tout salarié peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. Les entraves à la liberté syndicale, la criminalisation de l'action syndicale, l'oppression du pouvoir et des directions envers les militants et les salariés en lutte sont nombreuses dans notre pays. ■



## Le droit de grève

Le droit de grève conquis de hautes luttes est reconnu pour les personnels, mais les pouvoirs publics et les directions ont pris de nombreuses dispositions pour limiter le nombre de grévistes et la portée de la mobilisation. La Confédération, aux côtés de l'UFSE CGT et la Fédération CGT Finances publiques, avait déposé une réclamation devant le Comité européen des droits sociaux (CEDS) pour dénoncer la règle du trentième indivisible qui veut

qu'un agent public de l'État en grève, même une heure, se voit retirer un trentième de sa rémunération, soit une journée entière.

Après de longues années d'attente, en 2022, le CEDS donne largement raison à la CGT, considérant que la règle du trentième indivisible constitue une violation du droit de grève. La FNEE CGT combatta toute restriction du droit de grève. ■

## Les droits syndicaux

Le décret 82-447 du 28 mai 1982 modifié et la circulaire Fonction Publique 2014-2 du 3 juillet 2014 sont les fondements du droit syndical dans la Fonction Publique. Dans le champ ministériel (Administration centrale, services déconcentrés, services à compétences nationales et établissements publics administratifs, la circulaire du 22 septembre

2015 constitue le cadre des droits syndicaux. Les droits syndicaux, s'ils sont gérés par la FNEE CGT, appartiennent aux structures syndicales de bases.

Quelques repères : consulter le guide fédéral « [Droits et Moyens syndicaux](#) » sur le site de la fédération. ■

## Télétravail et activité syndicale

Le télétravail s'est très fortement développé, pour les métiers où il est possible, depuis le premier confinement lié au COVID. Cette forme d'organisation du travail, bien qu'elle puisse répondre aux besoins d'organisation individuels des personnels, mine progressivement les équipes et isole les agents. Elle déstructure progressivement les solidarités. Elle peut aussi constituer un élément de tension entre les personnels éligibles et ceux qui ne le sont pas. Elle peut être une source de tension entre les télétravailleurs et les personnels qui ne veulent pas télétravailler qui subissent cette organisation nouvelle.

Le télétravail, par l'isolement physique qu'il induit, est un frein à l'organisation collective des personnels pour défendre leurs droits. Il rend plus difficile les échanges entre les militants et les agents. De plus, le téléphone, le mail ou la « visio » ne permettent pas la même fluidité et spontanéité d'échange entre les agents et les camarades.

Dans le fonctionnement des structures de la CGT, le télétravail entre en opposition avec le principe même du fonctionnement collectif de structures syndicales. Les militants mis à disposition des différentes structures de la CGT se retrouvent parfois isolés. Les réunions d'instances comme les secrétariats ou les commissions exécutives en « visio » ont pu sembler constituer un progrès par la réduction des temps de déplacement parfois très long des certains camarades. Toutefois, ces pratiques rompent toute spontanéité des débats, leur font perdre en profondeur. Elles réduisent aussi les réunions à un rôle strictement utilitaire quasi systématiquement enfermé dans un ordre du jour figé et font disparaître les temps d'échanges informels en dehors des réunions, parfois aussi riches que le contenu lui-même de la réunion.

La pratique du télétravail dans le cadre de l'activité syndicale doit être réinterrogée et potentiellement limitée dans le but de préserver le fonctionnement collectif. ■



## Les élus et mandatés

La Fédération s'appuie sur les élus et mandatés dans les instances représentatives aux niveaux ministériel et local. Ces élus et mandatés exercent leurs mandats au service des luttes et sans compromission avec le prétendu « dialogue social ». C'est le travail en amont réalisé par les syndiqués avec les agents qui permet aux élus et mandatés d'être forts face aux directions. Charte CGT des élus mandatés : ([https://www.cgt.fr/sites/default/files/2018-08/charte\\_de\\_l\\_elu\\_et\\_mandate.pdf](https://www.cgt.fr/sites/default/files/2018-08/charte_de_l_elu_et_mandate.pdf))

« Les élus aux CAP-CCP nationales » : Les élus aux CAP et CCP restent des interlocuteurs privilégiés de l'administration. Nonobstant l'ordre du jour contraint des CAP et CCP, ces réunions sont l'occasion d'intervenir sur les questions catégorielles auprès de la DRH et sont des vecteurs de communication auprès des agents. Un « référent / responsable /

coordinateur / animateur CAP-CCP » doit être trouvé au niveau fédéral pour organiser les réunions de préparation, aider à la réalisation des déclarations et des compte-rendu valorisant la représentation CGT à ces instances, et pour faire le lien avec la fédération (collectif catégoriel, mandatés aux réunions sur les mesures catégorielles, élus au CSAM et désignés à la FSSST-M et à la CMFP).

« Les mandatés aux réunions ministérielles avec l'administration » : Un « responsable réunions » doit être trouvé au niveau fédéral pour chercher, avec les organisations, des militants connaissant les sujets abordés et les mettre en lien entre eux et avec les participants aux réunions. Il devra organiser des réunions de préparation, aider à la réalisation de déclarations et de compte-rendu, veiller au suivi des dossiers. ■

## La formation syndicale

La formation syndicale est un droit pour tous les syndiqués, les militants, les dirigeants. C'est un droit qui doit pouvoir s'exercer dès leur adhésion et tout au long de leur vie syndicale, mais c'est presque aussi un devoir pour participer efficacement. Ces élus et mandatés comme l'ensemble des syndiqués participent au renforcement de toute la CGT et doivent bénéficier d'une formation solide. Cette formation syndicale, qu'elle soit organisée au niveau des Unions Locales et Départementales ou par la fédération et ses composantes est complémentaire

des pratiques syndicales qui génèrent l'émergence et la construction des militants. Elle contribue aujourd'hui comme hier à élargir le champ de vision et de connaissance des syndiqués. C'est un élément fort de transmission de l'histoire de la CGT, de ses valeurs, de son identité et de sa démarche revendicative. La mise en place d'une formation fédérale sur l'intégration des enjeux environnementaux dans nos axes revendicatifs doit être au cœur du mandat qui commence. ■

## La communication

Elle revêt plusieurs formes : interne et externe, immédiate ou permanente sur le long terme ; elle peut être à l'initiative des syndicats, de la fédération, des collectifs ou organisations fédérales, de l'union fédérale des retraités (UFR) ; elle prend des formes et utilise des supports divers : papier, mail, site internet, réseaux sociaux...

Autant de canaux et de supports différents impliquent une réflexion de fond sur notre stratégie de communication, une évaluation permanente de sa pertinence et de son efficacité. Elle doit se concevoir d'une façon politique tout autant que matérielle, et chaque support utilisé doit avoir une vocation finale bien définie. ■

## L'Organisation fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens (Ofict)

Aujourd'hui 7 agents sur 10 de nos ministères et établissements publics sont des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT). Au-delà de ce nombre, ils sont caractérisés par une diversité de situations et

responsabilités professionnelles : encadrants, à titre principal ou non, mais aussi spécialistes ou experts... Il en va de même des Techniciens et autres personnels de même niveau.



## L'OFICT (suite)

Les ICT sont à la fois victimes et vecteurs des transformations en cours. Les dernières consultations portées par l'Ofict, l'organisation fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens, corroborées par les baromètres annuels Ugict CGT (Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens) mettent en évidence qu'elles et ils rencontrent des difficultés particulières et spécifiques liées à leur situation de travail ou à leurs qualifications : une problématique de droit à la déconnexion exacerbée par l'ampleur du télétravail dans ces catégories (en particulier catégorie A), des forfaits-jours implicitement imposés et sans décompte du temps de travail, des heures supplémentaires non décomptées, des réformes statutaires et renouvellements de grilles indiciaires déclassant leurs qualifications... C'est aussi la perte

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

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

## L'Union fédérale des retraités (UFR) et la continuité syndicale

**N**ous devons nous interroger sur le fait que la majorité de nos syndiqués quittent l'organisation une fois à la retraite. Ils continuent pourtant d'être sous la coupe du capital. L'angoisse des agents concernant leur retraites est présente chez les jeunes (« de toute façon je n'aurai pas de retraite... ») et d'autant plus à l'approche de l'échéance. Les retraités vivent une dégradation importante de leur pouvoir d'achat à partir de leur départ en retraite, la dégradation du système de santé, de l'accès aux services publics. Ils représentent pourtant un pilier de la vie en société, très présent dans les collectivités locales, les associations, l'aide à leurs enfants. Ils représentent une part importante des syndiqués CGT et ont un rôle important de transmission de l'expérience syndicale.

L'UFR et les sections retraitées sont le lieu d'expression et de mobilisation des retraités dans le cadre du ministère, qui leur permet de garder un lien avec leur vie et leur engagement syndical professionnel. La capacité des retraités à s'organiser avec la CGT, localement avec les Union Syndicale des retraités et

les sections interprofessionnelles des Unions locales, et d'autre part avec les UFR et les sections retraités des syndicats est très importante pour la construction des rapports de force. La fédération, avec les syndicats doit organiser la continuité syndicale : recensement et information des futurs retraités sur leur intérêt à la continuité syndicale, transmission des informations aux USR, appui à l'UFR et aux sections pour faire aboutir les revendications des retraités auprès du ministère et des établissements publics, appui à la diffusion des publications de l'UFR aux syndiqués et à l'ensemble des retraités du ministère. Il serait légitime que, parallèlement aux listes de diffusion syndicale aux actifs, il existe un droit à des listes de diffusion syndicales aux retraités (avec un droit de refus, comme pour toute liste de diffusion évidemment).

L'UFR doit disposer de représentants élus ou invités permanents à la CE fédérale. La fédération doit, au travers de son Union fédérale des retraités, sensibiliser ses composantes à l'importance de la continuité syndicale. ■

## L'UIT

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



## RÉSOLUTIONS ET REVENDICATIONS PARTIE - IV

- ☑ Le congrès mandate la direction fédérale élue pour construire, développer, maintenir, chaque fois que cela sera possible, une présence CGT dans les services, dans le respect des besoins d'organisation exprimés par les syndiqués localement et des statuts fédéraux.
- ☑ La FNEE CGT participe à la coordination et à la communication autour des luttes menées par les agents avec l'appui des sections, des unions fédérales et des syndicats nationaux. Elle apporte, autant que possible, son aide à l'amplification de ces luttes.

### Syndicalisation

- ☑ La FNEE CGT considère le processus de syndicalisation comme un élément indispensable au renforcement des organisations qui la compose et plus largement au renforcement de la CGT partout. Cette thématique doit être abordée par la fédération, et pour ce faire, doit veiller à la mise en commun de politique et d'outils de syndicalisation. La prochaine direction aura à proposer une structuration fédérale pour traiter politiquement et concrètement ce sujet et établir plan fédéral pluriannuel de syndicalisation.

### Droits et moyens

- ☑ La FNEE CGT doit continuer à revendiquer des droits syndicaux nouveaux et étendus afin de permettre aux militants d'exercer leurs fonctions syndicales et électives durant le temps de travail, avec de réelles décharges de tâches sur leurs postes.
- ☑ La FNEE CGT exige la suppression de toutes les dispositions restrictives (lois antigreve, service minimum, maintiens abusifs dans l'emploi, etc.) Il faut ramener la retenue de salaire proportionnellement au temps réel de débrayage, pour cela, il est indispensable d'obtenir la transposition dans la Fonction Publique d'État de l'avis du Comité Européen des Droits Sociaux considérant que la règle du trentième indivisible constitue une violation du droit de grève. La FNEE CGT exige l'arrêt de toutes les discriminations liées à l'activité ou à l'appartenance syndicale. Elle utilisera tous les moyens à sa disposition, y compris juridiques pour faire respecter le droit des agents de se syndiquer et militer sans que cela n'ait de répercussions négatives sur leurs carrières comme sur leurs conditions de travail.
- ☑ La FNEE CGT revendique l'attribution de droits syndicaux pour chaque élu au CSA Ministériel équivalent à 230 jours. La FNEE CGT demande un arrêté ministériel de décharge d'activité pour tout militant s'engageant à consacrer un minimum 20 % de son temps à l'activité syndicale en sus des droits réglementaires (HMI, AG, ASA articles 13 et 15...). Sa situation est revue annuellement avec le-a secrétaire de la section/syndicat local et son syndicat ou la fédération.
- ☑ La FNEE CGT exige la prise en compte, obligatoire et non discriminante, de l'activité syndicale, par l'ajustement formalisé, de la charge de travail du poste occupé par un militant bénéficiant d'un temps syndical inférieur à 70 % .
- ☑ La FNEE CGT revendique la valorisation de l'activité de militants syndicaux dans leur carrière.





## RÉSOLUTIONS ET REVENDICATIONS PARTIE - IV (SUITE)

### La formation syndicale

Elle est un vecteur essentiel de nos pratiques revendicatives et de lutte, de nos valeurs, de notre culture et de notre histoire syndicale.

- ☑ La Fédération doit renforcer son secteur « formation », en moyens comme en contenu, à partir des besoins de ses composantes. Nous devons développer et faciliter l'accès à la formation syndicale. La fédération travaillera à l'évolution de l'outil de formation, avec comme objectif que chacun des syndiqués, militants, et dirigeants mette en œuvre la totalité de ses droits annuels (12 jours) et en organisant une partie de ses formations délocalisées en territoire. Le mode de formation « à distance » ne sera pas favorisé, privilégiant le contact humain et la rencontre entre stagiaires.

### Égalité femmes / hommes et lutte contre les VSS au sein de la CGT

- ☑ La FNEE CGT s'engage à promouvoir l'égalité femme homme au sein de la CGT (<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2020/01/GUIDE-CGT-web-1.pdf>)
- ☑ La FNEE CGT s'engage à lutter contre la discrimination des personnes en raison de leur genre au sein de la CGT. Elle favorise l'implication de toutes et tous avec une organisation respectueuse de l'articulation des temps professionnel, familial et militant, en permettant l'expression des camarades sans distinction de genre lors des réunions et en bannissant tout comportement sexiste.
- ☑ La FNEE CGT s'engage :
  - à agir fermement en cas de violences sexistes et sexuelles en adoptant et en mettant en œuvre le cadre commun ([https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2023/03/20230211\\_Cadre-Commun-dAction.pdf](https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2023/03/20230211_Cadre-Commun-dAction.pdf)) ;
  - former systématiquement dès la prise de mandat tous les membres de la CEF avec l'appui de la cellule de veille de la confédération.

### La communication

- ☑ Considérant la propagande comme un élément important de la lutte, la fédération doit renforcer ce secteur. Elle s'engage à débattre rapidement de manière globale sur sa communication interne et externe, au travers notamment d'un collectif fédéral communication. La Fédération prendra en compte dans ses réflexions toutes les formes « nouvelles » de communication. Elle travaille à l'identification des circuits de diffusion et à la mise à jour de ses fichiers.

### L'OFICT, l'UFR et l'UIT

- ☑ La FNEE CGT aide à l'activité de l'OFICT et de l'UFR.
- ☑ Loin d'un statu quo, il faut donc plus et mieux d'activité spécifique et développer son organisation dans la proximité. Pour ce faire, la FNEE CGT et l'OFICT doivent travailler ensemble pour surmonter les difficultés identifiées : des moyens permettant d'impulser le travail spécifique national, une coopération renforcée pour déployer des actions et initiatives relayées avec toutes les organisations de la Fédération.
- ☑ La FNEE CGT participe à l'activité de l'UIT, tant au niveau national que territorial.