

# 49<sup>ème</sup> CONGRES FEDERAL

20 – 23 NOVEMBRE 2017

MONTREUIL

## DOCUMENT D'ORIENTATION



**NOS ENJEUX REVENDICATIFS**

**L'OUTIL SYNDICAL CGT DE DEMAIN**

**Des Syndicats Unis  
pour lutter ensemble,  
avec une Fédération CGT  
combative et renforcée**

# PREAMBULE

3 années se sont écoulées depuis notre dernier congrès fédéral et les bouleversements survenus, montrent que le monde du travail a plus que jamais besoin d'un outil CGT à la hauteur de ses aspirations et besoins.

L'austérité et la casse des emplois auront été la marque de fabrique sous la présidence Hollande qui avait pourtant promis le « changement maintenant ».

Ce changement s'est au contraire fait dans la continuité et les perspectives sociales créées par l'alternance politique survenue depuis les élections du printemps dernier ne nous incitent pas à baisser la garde, bien au contraire.

Pendant 5 ans, le duo Hollande - Le Drian a poursuivi le plan Sarkozy – Morin, validant ainsi le plus grand plan antisocial de notre pays avec 78.000 suppressions d'emplois, de nombreuses fermetures d'établissements, d'externalisations et d'abandons de missions et d'activités.

Pendant ces 3 années, notre pays a également été endeuillé par plusieurs attentats terroristes meurtriers que la CGT n'a pas manqué de condamner avec force.

Au-delà de l'émotion légitime que ces actes barbares ont suscité, les réponses apportées ont été loin de répondre aux enjeux.

Sanctuarisation du budget du nucléaire militaire, augmentation des crédits pour les opérations extérieures, prolongation de l'état d'urgence utilisé très souvent pour freiner les luttes revendicatives des salariés, ...

Non, nous sommes très loin du compte en matière d'avancées et de progrès.

Pendant l'année 2016, le summum a même été atteint en matière de dialogue social, avec notamment l'utilisation du 49-3.

L'année 2017 qui s'achève confirme la poursuite et l'aggravation de cette politique de destruction sociale.

La volonté de casse du code du travail du Président MACRON et le risque d'une marche forcée vers une Europe des industriels de la défense sont deux exemples révélateurs de la nécessité d'inscrire nos actions dans la durée.

Voilà pourquoi, nous devons plus que jamais renforcer la CGT et améliorer notre qualité de vie syndicale.

C'est tout l'enjeu du 49ème Congrès de notre fédération qui va fixer avec ses syndicats et ses syndiqués, son orientation pour les trois ans à venir.

Ce document d'orientation se veut donc innovant et il se veut le document de toutes et tous, afin que tous nos syndiqués puissent se l'approprier sans délai.

Les deux thèmes présentés comportent chacun cinq chapitres.

Sur « nos enjeux revendicatifs » du thème 1, il ne s'agit pas d'une réécriture complète du document de notre 48ème Congrès. Pour autant, la formule quelquefois interrogative incite à poursuivre le débat à partir de notre vécu quotidien.

Concernant le thème 2 qui a pour titre « l'outil syndical CGT de demain », rien qui ne bouleverse non plus notre feuille de route précédente mais malgré tout une insistance sans doute plus forte sur la nécessité de mise en œuvre de nos résolutions en matière de vie démocratique, de communication et de renforcement CGT.

Une CGT renforcée nous permettra d'élever le rapport de force nécessaire à l'exigence de la satisfaction de nos besoins et à la prise en compte des valeurs de progrès social, de solidarité et de paix, que nous portons depuis plus de 120 ans.

Tous ensemble, relevons ce défi porteur d'avenir !

# NOS ENJEUX REVENDICATIFS

## *I - Notre champ fédéral dans un monde bouleversé*

I-1-1) **La vague d'attentats amorcée** le 7 janvier 2015 d'abord, le 13 novembre ensuite et le 14 juillet 2016 pour ne citer que les attentats de masse, conduit le gouvernement à prononcer l'état d'urgence.

I-1-2) Il donne de larges pouvoirs aux préfets et à l'administration sans intervention du pouvoir judiciaire. La volonté d'inclure l'état d'urgence et la déchéance de nationalité dans la constitution a été abandonnée.

I-1-3) Par contre la nouvelle loi anti-terroriste reprend en son sein nombre d'éléments de l'état d'urgence.

I-1-4) Nous pouvons affirmer de fait que nous sommes aujourd'hui dans un « **état d'urgence permanent** ».

Les conséquences de cet « état d'urgence permanent » (même si l'état d'urgence en tant que tel a été levé.) restent massives pour notre champ fédéral.

I-1-5) **Guerre ou lutte contre le terrorisme** : en 2001 le président Bush a proposé ce slogan, à l'époque critiqué et combattu par la France ; en 2016 le président Hollande reprend le slogan à son compte. Cela aurait-il plus de sens aujourd'hui ? Le vocable de guerre est très souvent utilisé pour brider les mouvements sociaux. Nous pensons que l'éradication du terrorisme viendra de la libération des peuples.

I-1-6) **Opérations extérieures (OPEX)** : la lutte contre le terrorisme est utilisée pour justifier des interventions illégitimes. Aujourd'hui, la France est engagée durablement dans des conflits quelquefois sans consultation du Parlement, que ce soit en Irak mais plus massivement au Sahel. Les militaires engagés sur ces champs d'opérations se retrouvent dans la situation de ceux engagés en Afghanistan pendant plus de 10 ans. Ils remportent des victoires tactiques sans pour autant réussir à mettre un terme à la guerre. Face à des états défailants, et en l'absence d'efforts significatifs pour le développement économique, social et démocratique de ces états, la seule organisation légitime internationalement pour utiliser la force, l'ONU, est devenue inaudible.

I-1-7) **Opérations intérieures (OPINT)** : la déflation continue du format des armées est stoppée, pour permettre le déploiement de 10.000 hommes en soutien

des forces de police. Dans le même temps, celles des personnels civils se poursuit, et leurs missions sont externalisées.

I-1-8) Ce contexte est l'origine d'une dégradation sans précédent des conditions de travail des militaires (Sentinelle, missions opérationnelles hors et sur le territoire).

I-1-9) Tout ceci impacte le bon fonctionnement de ce service public très particulier qu'est la Défense Nationale.

I-1-10) **Réintégration complète dans l'OTAN** : en 2009 le retour dans le commandement militaire intégré avait été largement commenté, fin 2015 le retour dans la totalité des dispositifs de l'OTAN, y compris la possibilité de laisser stationner des forces étrangères sur le sol national, ce qui n'était plus le cas depuis 1966.

I-1-11) **Commerce des armes** : l'entrée en vigueur en décembre 2014 du traité sur le commerce des armes impose de nouvelles règles. Avant toute vente d'armes, le gouvernement du pays fournisseur doit évaluer les risques liés à ce transfert, au regard de critères bien précis, notamment pour déterminer si ces armes sont susceptibles d'être utilisées de manière abusive pour perpétrer des violations des droits humains ou des crimes de guerre. **S'il y a un risque sérieux, la transaction ne pourra pas être autorisée par le pays fournisseur. Face à la loi du marché, ces nouvelles règles sont-elles pour autant respectées ?**

I-1-12) Le 25 février 2016, le Parlement européen a adopté une résolution non contraignante en faveur d'un embargo européen sur les ventes d'armes vers l'Arabie saoudite : « compte tenu de la gravité des accusations [...] de la violation des droits humanitaires au Yémen » ; Le Parlement européen qualifie alors la poursuite des transferts d'armes vers ce pays de « contraire » à la législation européenne sur le contrôle des exportations d'armes.

I-1-13) Pourtant pendant ce temps, l'industrie d'armement oriente sa stratégie vers l'exportation et prioritairement vers le moyen orient, comme si la situation locale pouvait gagner en stabilité avec plus de ventes d'armes. Et le gouvernement non seulement autorise cette évolution mais l'encourage.

I-1-14) **Aujourd'hui** : notre champ fédéral est toujours dans ce contexte d'état d'urgence et d'alignement stratégique sur l'OTAN. Dans la relance du projet de défense européenne, on voit bien l'intérêt en termes de marché, mais moins les objectifs que recouvrerait cette défense européenne.

I-1-15) Nous ne nous retrouvons pas dans cette Europe des industriels de la défense.

I-1-16) Le ministère de la défense devient ministère des armées, le conseil de défense se présidentialise un peu plus. Cette évolution n'est pas neutre : on ne pense plus la défense, on prépare des moyens d'intervention au sein de notre ministère.

I-1-17) Dans un monde de plus en plus instable, on assiste à une remontée des budgets de défense. Ceci n'implique pas un développement de l'emploi ni une revalorisation de nos missions.

### **DECISION N°1**

**Le 49ème congrès de la FNTE -CGT décide d'appeler :**

- A l'arrêt des opérations de police par les armées, à la suppression de l'état d'urgence permanent instauré dans la loi Anti-terroriste du 1er novembre 2017 ainsi que des diverses mesures liberticides y afférant ;
- à la dissolution de l'OTAN ;
- à la revalorisation du rôle de l'ONU ;
- à un retour vers un Ministère de la Défense Nationale ;
- Au contrôle plus strict des exportations d'armement conforme aux engagements du Traité sur le commerce des armes sous le contrôle du Parlement.

## ***II - L'emploi au cœur de nos préoccupations***

II-1-1) L'évolution de l'emploi au sein de notre champ fédéral est marquée depuis plusieurs Lois de Programmation Militaire (LPM) par l'externalisation des missions et la précarisation des salariés et de leur statut.

II-1-2) Quel que soit le ministre des Armées en fonction, rien n'a été entrepris pour maintenir le triptyque que la FNTE revendique : **Missions-Emplois-Statuts**.

II-1-3) Au contraire, le triptyque en vigueur au ministère des armées est : **Externalisations-Suppressions d'emplois-Casse des statuts**.

II-1-4) Reconquérir la maîtrise de nos missions :

II-1-5) Pour maintenir et développer l'emploi, nous devons exiger la reconquête de nos missions régaliennes et de service public et cesser de les confier systématiquement au secteur privé.

II-1-6) C'est aussi veiller à ce que les moyens soient donnés aux personnels de remplir leurs missions.

II-7) L'évolution de l'emploi au sein de notre champ fédéral est marquée par l'externalisation des missions et la précarisation des salariés, les suppressions de postes et le vieillissement de la population.

II-1-8) Pour la FNTE, il est essentiel que nos syndicats dans les établissements soient au plus près des salariés, quels que soient leurs statuts, quels que soient leurs employeurs.

II-1-9) Il nous faut préciser toutes les fonctions nécessaires à la réalisation des missions des armées.

II-1-10) Une dimension très particulière de nos missions est de maintenir une capacité de projection autonome des armées en opération : limitées à celles décidées par l'ONU car la France n'a pas à jouer le rôle de gendarme de l'Afrique ou du Moyen-Orient.

II-1-11) Cela veut dire conserver des capacités de projection pour toutes les chaînes de soutien.

II-1-12) Cette organisation doit exclure l'envoi de personnels civils sur les théâtres d'opérations.

II-1-13) La **G**estion **P**révisionnelle des **E**mplois et des **C**ompétences (GPEC) doit s'entendre comme étant au service de nos missions et donc des emplois et des statuts :

II-1-14) La GPEC doit être un outil d'intervention des salariés dans les choix stratégiques des entreprises et du ministère des armées, levier d'action efficace pour la défense de l'emploi en quantité et en qualité.

II-1-15) C'est dans cet état d'esprit offensif que nous devons aborder la GPEC.

II-1-16) Plusieurs de nos établissements travaillent sur du Maintien en Condition Opérationnelle (MCO) de matériel arrivant en fin de vie. Le MINDEF reconnaît le savoir-faire des personnels œuvrant pour maintenir en survie certains matériels comme les Hélicoptères « Gazelle », les avions de transports « Transal », etc.

II-1-17) Les nouveaux équipements et la maintenance des matériels doivent être prioritairement attribués au secteur du MCO étatique.

II-1-18) Pour ce faire, il est vital qu'une véritable politique de recrutement soit mise en œuvre avant qu'il ne soit trop tard et que les savoir-faire ne disparaissent de notre Ministère et des entreprises de notre champ fédéral. I-1-19) Pour une GPEC qui englobe : civils du ministère des armées (fonctionnaires, ouvriers d'état, contractuels), civils des sociétés de notre champ fédéral. La GPEC ne doit pas être au service des suppressions d'emplois, mais doit orienter les recrutements et les actions de formation dont les travailleurs ont besoin.

II-1-20) La FNTE revendique la création d'emplois de qualité, pour la sécurisation des salariés et l'amélioration des conditions de travail. Une GPEC bien menée doit permettre la mise en œuvre de ces objectifs, tant au ministère des armées que dans les sociétés du champ fédéral.

II-1-21) La coopération syndicale au service des salariés et de la CGT.

II-1-22) Quelle intervention syndicale pour mettre en débat la stratégie d'emploi du ministère et des entreprises publiques ? Quand nous n'avons pas pu maintenir les emplois au sein de nos établissements, quel combat pour les salariés qui héritent de nos missions ?

II-1-23) Notre combat à tous les niveaux doit porter sur la qualité et la quantité d'emploi. Qualité par le statut des travailleurs et les conditions d'hygiène et sécurité au travail.

II-1-24) Il faut lutter pour résorber la précarité, les contractuels ne doivent pas être la solution, les recrutements ne doivent se faire que sous statut.

II-1-25) Veiller à la dépendance excessive vis-à-vis de l'exportation, et réduire au maximum les transferts de technologie.



II-1-26) Il faut poursuivre le dialogue avec les salariés des entreprises prestataires.

II-1-27) Les échanges entre syndicats CGT doivent se structurer dans l'intérêt des salariés et de la CGT.

## **DECISION N°2**

### **Le 49ème congrès de la FNTE -CGT décide de revendiquer :**

- La reconquête de nos missions avec des recrutements à statuts nécessaire ;
- Une GPEC pour et au service de tous les travailleurs ;
- Une GPEC dédiée au maintien de nos activités et au développement de nos emplois et compétences.
- Au minimum, un remplacement nombre pour nombre de tous les départs, par une embauche à statut d'état.

### **Il décide également :**

- De mettre la CGT au service de tous :
  - Avec un déploiement des syndicats vers tous les personnels non organisés.

## *III - Salaires, déroulement de carrières, pensions et conditions de vie au travail*

### *I.1 Salaires et pensions*

III-1-1) Il y a 20 ans moins de 12 % des agents de la fonction publique étaient payés entre 100 % et 110 % du SMIC. Aujourd'hui, ils sont entre 20% et 25%.

III-1-2) L'amplitude théorique d'une carrière de catégorie C était de 77%. Aujourd'hui, elle est de 44% ! III-1-3) Pour une même amplitude de carrière, un fonctionnaire de catégorie B gravissait 24 échelons sur 3 grades, aujourd'hui, c'est 37 échelons. Un fonctionnaire de catégorie A était recruté à 60% au-dessus du SMIC. Aujourd'hui, c'est 10%. La part des primes a plus que doublé dans la rémunération globale des personnels créant discriminations et difficultés pour la retraite. Sachant qu'une part infime des primes est prise en compte pour le calcul de la pension de retraite des fonctionnaires, leur montant ne fait donc que diminuer.

III-1-4) Il faut donc une rupture nette avec ces dégradations incessantes, injustes et dangereuses.

III-1-5) **Perte de salaire depuis 2010.** L'infime hausse de notre salaire suite au cumul de la mesure des 2 fois 0,6 % ne règle en rien les 7 ans de gel des bordereaux de salaire (perte d'environ 2,6 % par an) qui se traduit par une baisse toujours plus importante de notre pouvoir d'achat.

III-1-6) Les salariés de droit privé de notre champ fédéral doivent par les négociations annuelles obligatoires revendiquer des augmentations de salaire dans le cadre de nos repères confédéraux. L'augmentation générale doit primer sur tous les autres dispositifs individualisant les salaires.

III-1-7) La FNTE comporte dans son champ d'action des salariés du secteur privé et public.

III-1-8) Chacun avec un régime de retraite qui lui est propre : régime général (CNAV) dans le privé et pour les agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques avec leur retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC et l'IRCANTEC), service des retraites de l'État pour les fonctionnaires et la retraite additionnelle Fonction Publique (RAFP), FSPOEIE pour les ouvriers de l'État.

III-1-9) Ces différents régimes ne doivent pas servir de faux prétextes au nom de l'égalité de traitement entre secteurs privé et public pour faire subir une fois encore

des réformes dont le seul but est de réduire les droits et le montant des pensions de tous les futurs retraités.

III-1-10) Bien au contraire, il faut réaffirmer la revendication CGT de l'édification d'une maison commune des régimes de retraites qui aurait pour rôle de solidariser l'ensemble des salariés au lieu de les opposer afin de construire un socle commun de garanties. Ce socle ne remet pas en cause les régimes spéciaux (FSPOEIOE, code des pensions civiles et militaires...) et doit au contraire s'en inspirer.

III-1-11) Ce dispositif permettrait entre autre de mieux prendre en compte la gestion des poly pensionnés.

III-1-12) Notre système de retraite par répartition à prestations définies a fait ses preuves. Mais depuis 1993 avec les Lois Balladur, Fillon, Sarkozy et Hollande, il a été mis à rudes épreuves : retraites indexées sur l'indice INSEE, hors tabac et non plus sur les salaires, allongement de la durée de cotisations, report à 62 ans de l'âge de départ à la retraite, calcul de la retraite sur les 25 meilleures années au lieu des dix pour les salariés du secteur privé, augmentation des cotisations retraites dans la fonction publique, etc.

III-1-13) Année après année, les retraités constatent une baisse continue de leur pouvoir d'achat. Une simple comparaison donne toute la mesure du décalage entre la revalorisation effective censée maintenir le pouvoir d'achat des retraités et les augmentations des dépenses auxquelles les retraités doivent faire face.

III-1-14) La part des dépenses contraintes (logement, assurances, impôts...) est en augmentation constante. Les difficultés rencontrées par les retraités dans l'accès aux soins s'aggravent. La prise en charge de la perte d'autonomie est de plus en plus coûteuse.

III-1-15) Les dépenses de santé représentent une charge importante de leur budget: hausse du forfait hospitalier, déremboursement de médicaments, dépassements d'honoraires et franchises, reste à charge pour le maintien à domicile en cas de perte d'autonomie, coût prohibitif des séjours en maison de retraite.

III-1-16) Trop de hausses ne sont pas prises en compte pour le calcul de par l'indice INSEE hors tabac retenu. Pour la CGT, la revalorisation des pensions basée sur l'inflation est insuffisante pour maintenir le pouvoir d'achat des retraités.

III-1-17) Mais toutes ces réformes ne calment pas les ardeurs des acteurs du grand capital. Et le MEDEF entend aller encore plus loin. Dans son lobbying permanent, il semble avoir trouvé un allié de poids avec le nouveau président de la

République. Malgré les annonces fallacieuses, une nouvelle réforme des retraites annoncée pour 2022 remettrait en cause totalement notre système de retraite solidaire par répartition et prestation définie.

III-1-18 ) C'est la mise en place des comptes notionnels : système par répartitions, toujours, mais à cotisations définies. Vous savez combien vous cotisez mais pas combien vous toucherez.

III-1-19 ) Le montant des pensions correspondra au nombre de points cumulés sur un compte virtuel tout au long de la carrière (les périodes indemnisées au titre de la maladie, du chômage ou de la maternité ne sont pas cotisées) multiplié par la valeur du point (ajustable en fonction des contraintes économiques) et lié à l'âge de départ et à un ratio correspondant à l'espérance de vie de votre génération.

III-1-20 ) Ce système supprimera le régime général et les régimes spéciaux.

III-1-21 ) Réforme ou pas, nous devons donc maintenir la pression et mobiliser sur les revendications CGT.

III-1-22 ) Garantir la possibilité de prendre sa retraite à 60 ans. Le choix du moment du départ à la retraite doit être préservé, ce choix doit redevenir ouvert à partir de 60 ans.

III-1-23 ) Assurer un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète avec un minimum au SMIC. Cet objectif doit concerner tous les régimes, du public comme du privé.

III-1-24 ) Pour le secteur privé, régime de base plus complémentaire, un seul régime 100 % sécu peut assurer cela : le régime général CNAV régime par répartition à prestation définie.

III-1-25 ) Pour y parvenir, la CGT propose de revoir le mode de calcul pour le régime général et de revenir d'une part à la moyenne des dix meilleures années pour le calcul du salaire de référence (au lieu des vingt-cinq meilleures années aujourd'hui) et, d'autre part, à l'indexation du salaire annuel moyen sur les salaires et non plus sur les prix (le maintien de l'indexation sur les prix a déjà réduit le taux de remplacement de 50 % du régime général à un peu plus de 40 % en réalité aujourd'hui).

III-1-26 ) Cette indexation sur les salaires doit être effective aussi pour la fonction publique.

III-1-27 ) Revenir sur la réforme des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC qui a eu un impact négatif sur le montant des pensions.

III-1-28 ) Élever les minima de pension au niveau du Smic revendiqué par la CGT, quel que soit le régime, pour que la pension ne soit pas inférieure au Smic net pour une carrière complète.

III-1-29 ) Mise en extinction du RAFP dans la fonction publique par intégration des primes dans la grille de salaire, donc dans l'assiette de cotisations.

III-1-30 ) La conquête pour l'égalité de salaire femme/homme contribuera au financement des pensions. Le rattrapage des salaires verra, par voie de conséquence, l'augmentation des prélèvements des cotisations.

III-1-31 ) Les salariés assujettis à des travaux pénibles, tous secteurs confondus, doivent bénéficier d'un départ à la retraite anticipé, c'est-à-dire avant soixante ans en fonction de la durée d'exposition à la pénibilité conformément aux critères confédéraux.

III-1-32 ) Le FSPOEIE :

III-1-33 ) Le Fond Spécial des pensions des Ouvriers des Établissements Industriels de l'Etat est pour nous l'un des piliers de notre statut, institué par la loi du 21 mars 1928. Il assure les pensions, la couverture des risques vieillesse et invalidité des ouvriers des établissements industriels de l'État actifs et retraités, géré par la Caisse des Dépôts.

III-1-34 ) Au 31 décembre 2015, il comptait 30 898 cotisants dont 22 848 au ministère de la Défense. La subvention d'équilibre versée par l'État est passée de 1260,2 M€ en 2014 à 1387 M€ en 2015.

III-1-35 ) On voit bien que le moratoire sur les embauches et la réduction du nombre d'actif contribuent à l'augmentation de cette subvention.

III-1-36 ) Pour la CGT, seule l'embauche massive d'ouvriers d'État permettrait d'inverser la tendance et de sauver le régime. L'objectif de la fonction publique est de basculer les actifs actuels et nouveaux embauchés vers le régime de retraite IRCANTEC. En ce qui concerne le régime de retraite FSPOEIE la fonction publique pose la question de son maintien en raison de son déficit important. Mais quelle évidence quand on casse des milliers d'emplois tous les ans et en n'en recrutant que quelques dizaines !

III-1-37 ) La revalorisation des pensions doit se réaliser sur les bordereaux de salaire, ce qui implique leur rétablissement.

## *1.2 Déroulement de carrière*

III-2-1) Parcours Professionnel Carrière Rémunérations : carrière au mérite.

III-2-2) Le protocole PPCR, non validé par la CGT, a été imposé par l'ancien 1er ministre Valls, alors que l'accord sur le PPCR a été rejeté par plus de 50% des organisations syndicales de la fonction publique. Ce passage en force, démontre une fois de plus le déni de démocratie de son gouvernement.

III-2-3) En 2016, le protocole PPCR est présenté comme une avancée. Dans sa globalité ce n'est pas le cas. Il existe de nouvelles modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle s'appuyant sur deux leviers, l'avancement dans la carrière et le régime indemnitaire.

III-2-4) Les différentes mesures du PPCR s'étalent de 2016 à 2020, sont déjà mises en suspens pour 2018.

III-2-5) Le gouvernement Valls a estimé que les dispositifs existants bénéficiaient à trop d'agents, dénaturant ainsi le sens même d'une reconnaissance. L'objectif était de revoir les conditions d'avancement (d'échelon, de grade, de corps), en faisant la part belle à l'individualisation des carrières, avec un système de bonification qui bénéficierait au plus « méritants ».

III-2-6) RIFSEEP :

III-2-7) Le RIFSEEP portant création d'un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, a pour objet affiché de simplifier le régime indemnitaire dans la fonction publique. Ce nouveau régime, qui comporte l'IFSE et le CIA, remplace les primes et indemnités qui existaient auparavant., Contrairement aux anciennes primes reçues auparavant, le montant de l'IFSE dépendant de l'emploi occupé, n'est plus versé lors d'un congé de longue maladie ou de longue durée. Mis à part de rares exceptions, l'ensemble des corps de fonctionnaires est soumis à ce nouveau système indemnitaire.

III-2-8) La mise en place de ce régime classe les agents selon une logique de « fonction exercée ». Cela remet en cause la rémunération du fonctionnaire qui doit dépendre du grade, et non du service dans lequel on travaille, ou encore de la spécialité exercée. La mise en place de ce régime indemnitaire favorise l'individualisme et accentue les inégalités. Liant le complément de rémunération conséquent à la fonction exercée et aux résultats de l'agent, le RIFSEEP pénalise profondément le principe de carrière et l'assurance de progresser de façon linéaire.

Les fonctionnaires sont mis en concurrence au sein même de leur service, ce qui accentue le copinage et le clientélisme. Cela incite également à la mobilité, par le biais de ticket mobilité, et amène flexibilité et polyvalence. C'est une attaque de la neutralité du fonctionnaire.

III-2-9) Face à toutes ces mesures néfastes au statut des fonctionnaires, la CGT continue de revendiquer la revalorisation des salaires des fonctionnaires, par une augmentation importante de la valeur du point d'indice et l'intégration de toutes les primes hors sujétions dans la rémunération.

III-2-10) CREP :

III-2-11) La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a généralisé le dispositif de l'entretien professionnel à l'ensemble de la fonction publique de l'État à compter de l'année de référence 2012.

III-2-12) La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents. Cette reconnaissance doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. La CGT revendique donc une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale, notation établie sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux, et avec des valorisations pouvant être accordées hors de toute forme de contingentement.

III-2-13) Concernant les Berkani :

III-2-14) Depuis avril 2001, de nombreux nouveaux agents contractuels de catégorie C, dits agents « Berkani », subissent les effets pervers d'une jurisprudence qui est censée lutter contre la précarité et qui entraîne le blocage de leur déroulement de carrière et la fin de toute perspective d'avancement. En effet, la plupart de ces agents, obligés dès 2002 de signer sous peine de rupture de salaire des contrats inadaptés à leur nouvelle situation, fondés sur le principe d'une Rémunération Nette Maintenue (RNM), se retrouvent avec un salaire figé, ne tenant compte que du montant calculé par l'employeur à la date du 13 avril 2001.

III-2-15) Cette position salariale ne tient donc aucun compte des éventuelles modifications des fonctions exercées, des responsabilités nouvelles, ou encore de

l'ancienneté acquise. Par conséquent, pour la plupart d'entre eux, un échelon d'avancement n'a et n'aura probablement jamais d'incidence financière.

III-2-16) Leur retraite, relevant du Régime général de la Sécurité Sociale, calculée sur les 50% du salaire brut moyen de leurs 25 meilleures années seront bien évidemment des pensions de misère. La loi « Sauvadet » du 25 mars 2012, prorogée jusqu'au mois de mars 2018, relative à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels, n'a permis qu'à un très faible nombre de personnels de rejoindre la Fonction Publique dans des conditions acceptables. Ainsi, l'absence de perspective de carrière et la lenteur des régularisations financières obtenues par voie juridique ont engendré déception et découragement.

III-2-17) Concernant les ouvriers d'Etat, la fin du moratoire, les embauches :

III-2-18) Depuis 2011, une interdiction de recruter a été imposée par Matignon et le Ministère du Budget sous prétexte de révision des règles statutaires des Ouvriers d'Etat, revues et unifiées sous forme d'un nouveau statut interministériel.

III-2-19) Quelques recrutements qui ont été accordés par Matignon ne concernent que des missions très spécifiques et n'arrêtent pas l'hémorragie de suppressions des effectifs et des missions. III-2-20) Concrètement ces dernières années, il n'y a eu qu'un recrutement d'ouvriers d'Etat pour 5 départs.

III-2-21) Le Décret 2016-1993 du 30 décembre 2016 fixant la liste des professions ouvertes au recrutement en qualité d'ouvrier de l'Etat du ministère de la défense fixe 418 recrutements OE qui sont en cours de réalisation pour 2017 (contre 337 en 2016 et 94 en 2015) dans 21 professions définies « en tension ».

III-2-22) La suppression du groupe IV N ET groupe V, ainsi que les nouvelles règles d'embauches en groupe VI rendent plus contraignantes les possibilités de recrutements.

III-2-23) Tous statuts confondus, si 1473 recrutements ont été réalisés en 2015, on constate une légère hausse en 2016 avec 1900 recrutements programmés. Malgré une légère augmentation, pour la CGT nous sommes très loin du compte, en terme de besoin. Les politiques successives RGPP, MAP, LPM ont mis à mal nos conditions et notre outil de travail et n'ont fait qu'augmenter le mal-être dans notre corporation.



III-2-24) Pour la CGT, il est temps de mettre en place un plan pluriannuel d'embauches statutaires dans toutes les professions et dans tous les statuts. Favoriser l'apprentissage demeure une bonne filière de recrutement à condition d'embaucher ces jeunes à l'issue de leur contrat.

III-2-25) La CGT réaffirme sa revendication de maintien et de réouverture des écoles de formation de la défense.

III-2-26) Conséquences du Comité Technique Ministériel Extraordinaire pour les ouvriers d'État :

III-2-27) Il n'est pas difficile d'imaginer les conséquences à long terme du CTM extraordinaire sur les OE de décembre 2016. Le budget des mesures catégorielles adoptées était de 15M€ alors que le Ministère ne dispose que de la moitié.

III-2-28 Ces mesures s'apparentent plus à une réforme du mode d'avancement qu'à une pérennisation du statut d'ouvrier de l'état. Elles sont conditionnelles et soumises à des modifications qu'il faudra faire valider par d'autres ministères. Elles ne sont en rien équitables et pour la majorité des ouvriers, ne les concerneront pas au vu de la moyenne d'âge actuelle, ils auront quitté ce ministère avant qu'elles ne puissent leur être appliquées.

III-2-29) On ne peut pas remplacer des augmentations de salaires par du déroulement de carrière. Le déroulement de carrière étant une reconnaissance, toutes ces mesures ont eu comme préalable la fin du Bordereau de Salaire Ouvrier (BSO). Pour la CGT il est hors de question d'abandonner ce pilier de nos statuts qui pérennise notre système de retraite. Sans décrets salariaux, pas d'avenir pour le FSPOEIE, et donc fin du statut.

III-2-30) En réduisant les futurs recrutements à seulement 21 des professions composant la nomenclature des professions ouvrières, le ministère coupe les vannes de recrutement nécessaire au fonctionnement du fond spécial, les actifs cotisant pour les retraités.

III-2-31) Ainsi, le calcul est vite fait puisqu'en comparant la pension d'un ouvrier d'état bénéficiant du FSPOEIE et celle basée sur le régime général, les différences sont flagrantes.

III-2-32) Une baisse drastique de sa pension durant toute la retraite, voilà ce à quoi les ouvriers sont confrontés aujourd'hui.

III-2-33) La CGT défend les mesures pouvant améliorer les conditions des agents mais de manière collective et dans le cadre du bordereau de salaire ouvrier.

L'indexation des salaires sur l'indice de la fonction publique met un terme à 6 années de gel de salaires mais à quel prix ! La perte estimée à la valeur d'un groupe ou 13 % sur la période doit faire partie de nos revendications sans qu'il soit possible de se satisfaire des 2 fois 0,6 % d'alignement sur la fonction publique. Si intégrer l'ensemble des groupes IV et V au groupe VI est une avancée pour les actuels groupes IV et V, l'objectif clairement affiché reste d'éradiquer les recrutements en groupe V. Concrètement pour être OE dorénavant, il faudra être titulaire du niveau BAC. Quid des BEP et des CAP !

III-2-34 ) Pour la CGT, dans le cadre de la ré-internalisation de nos missions, il est nécessaire d'embaucher massivement dans toutes les catégories et dans tous les métiers.

III-2-35 ) Valider cette mesure revient à valider la suppression de 70% des professions composant la nomenclature des professions ouvrières limitant les futurs recrutements aux seules 21 professions ciblées par le Ministère. La CGT ne peut l'accepter hors du cadre du déroulement de carrière et surtout pas pour restreindre les professions dans lesquelles les futurs recrutements d'ouvriers de l'état seront effectifs.

III-2-36 ) La grille unique :

III-2-37 ) La grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur est toujours portée par la FNTE. Les évolutions du salariat dans notre secteur, la diversité des garanties collectives des travailleurs, les remises en cause des acquis sociaux au travers d'attaques incessantes des statuts ont fait apparaître la nécessité d'actualiser nos revendications au travers de la grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur.

III-2-38 ) Cette grille s'intègre dans les critères revendicatifs confédéraux, avec des seuils minimums d'embauches en tant que premier emploi, définis par des niveaux de qualification ayant pour référence les niveaux des diplômes de l'éducation nationale.

III-2-39 ) Cette grille induit une hiérarchisation des salaires de recrutement à la fois à l'intérieur d'un même corps, mais aussi des équivalences de niveau de recrutement pour toutes les branches qui composent notre champ fédéral. Cette grille s'inscrit concrètement dans la mise en œuvre du statut du travail salarié que revendique la CGT.

III-2-40 ) La mise à jour de la grille unique de classification au premier emploi de l'ouvrier à l'ingénieur est établie sur le salaire brut de base, hors primes et devra intégrer la base de 32 heures hebdomadaires.

III-2-41 ) Formation professionnelle :

III-2-42 ) Tout travailleur engagé dans la vie active ou qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre à son initiative, une formation lui permettant quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle. Droit fondamental des salariés, la formation permet l'adaptation à leur métier et à leur poste de travail mais aussi le renforcement de leurs compétences.

III-2-43 ) La formation joue un rôle de valorisation personnelle au travers de la validation des acquis et de l'expérience. Elle doit répondre, au travers des dispositifs des congés de formation professionnelle, des bilans de compétences et des périodes de professionnalisation, au souci de soutien des projets personnels et professionnels des agents. Le compte personnel à la formation répond à une logique similaire.

III-2-44 ) Nous devons réaffirmer le maintien de ces budgets de formation pour continuer à faire valoir ce droit fondamental d'accès à la formation pour tous.

III-2-45 ) Égalité de niveau de responsabilité dans les établissements entre les femmes et les hommes :

III-2-46 ) La CGT considère que l'émancipation des femmes passe par leur égal accès au travail salarié. C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de sexe, les comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

III-2-47 ) La CGT se bat sur l'approche intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite.

III-2-48 ) La Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique rappelle que le premier protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales représentatives des fonctionnaires.

III-2-49 ) Dans l'ensemble de la fonction publique comme dans le secteur privé, la rémunération nette moyenne des femmes (en équivalent temps complet) est de 85 % de celle des hommes. Compte tenu des règles statutaires de la fonction publique, cet écart salarial reflète des différences de positionnement des femmes et des hommes dans les grilles salariales. Pour une femme, la probabilité d'occuper une position de rang médian est de 80 % de celle d'un homme, et elle n'est plus que d'environ 30 % aux rangs les plus élevés.

III-2-50 ) Un positionnement systématiquement moins favorable des femmes manifeste un phénomène dit de « plafond de verre ».

III-2-51 ) L'égalité de niveau de responsabilité et de salaire entre les femmes et les hommes doivent être portés par la CGT dans toutes les instances du ministère des armées.

### *III-3 Conditions de vie au travail*

III-3-1) Les restructurations permanentes, les manques d'effectifs entraînant une surcharge de travail, de la polyvalence et donc de la mobilité, le manque de moyens matériels, le management par le stress, l'incertitude pour l'avenir entraînent une dégradation sans précédent des conditions de travail et de vie.

III-3-2) Nous sommes rentrés, ces dernières années, dans une nouvelle méthode de management au travail. Alors que l'activité professionnelle devrait être une source d'épanouissement, c'est malheureusement l'inverse qui se produit.

III-3-3) Le travail au ministère des armées et au sein des sociétés nationales a perdu tout son contenu et ce, quel que soit notre métier et nos activités. Cette situation voulue par les employeurs provoque une totale perte de repères et amène les salariés à se poser la question de leur utilité. III-3-4) Malgré tout, la conscience professionnelle des salariés permet d'estomper cette dégradation des conditions de travail, mais cela ne se fait pas sans risque. III-3-5) Depuis quelques années, en plus des risques physiques liés à des expositions (amiante, TMS, fluides de coupe, CMR, agents chimiques dangereux, rayonnements ionisants...), les changements organisationnels, la casse des collectifs aggravent les risques psychosociaux (souffrance au travail). Ces risques non palpables explosent, ils contribuent à détruire la santé des salariés au travail.

III-3-6) Addictions, maladies de longue durée, tentatives de suicide, suicides, sont trop souvent les résultats de la politique destructrice mise en œuvre par le ministre des armées et les PDG des entreprises privées de notre champ fédéral.

III-3-7) Les salariés viennent au travail pour gagner leur vie pas pour la perdre.. De plus, l'employeur a une obligation de résultats sur la santé physique et mentale de ses salariés. Cette obligation tend de plus en plus à disparaître. Comment l'État employeur peut-il vouloir préserver la santé de ses personnels alors que, dans le même temps, il détruit leur travail ?

III-3-8) Le ministère des armées et les PDG des entreprises sous tutelle du ministère des armées essaient de se protéger en réalisant questionnaires et autres guides visant à prévenir les risques. Or, les risques sont bien réels et la solution n'est pas celle avancée par les employeurs. Tout d'abord pour prévenir les risques dits physiques, il faut en avoir la volonté et s'en donner les moyens, il en est de même pour le mal être au travail.

III-3-9) Concernant les risques physiques proprement dits, il est inacceptable que des salariés soient encore aujourd'hui exposés à l'amiante tout comme il est inacceptable que tous les personnels de droit privé de notre champ fédéral exposés à l'amiante ne bénéficient pas du dispositif de départ anticipé.

III-3-10) Il est aussi inacceptable que, depuis 2001, suite à un rapport d'un santé, l'utilisation des fluides de coupe ne soit pas reconnue comme insalubre. Sur cet aspect, des interventions ont lieu lors des commissions centrales de prévention ou autres CHSCT. Mais nous avons atteint là nos limites et seule la mobilisation permettra de faire reconnaître cette insalubrité.

III-3-11) Concernant les troubles musculo-squelettiques, il faut définitivement sortir de l'approche par les gestes et postures. Les TMS sont une maladie de l'organisation du travail et demeurent une des premières causes d'inaptitude au travail. Parmi les facteurs de risque très souvent révélés dans les cas de TMS, figurent les facteurs organisationnels et psychosociaux.

Plusieurs axes sont possibles pour engager notre action syndicale :

- Pour lutter contre les TMS, nous devons promouvoir des actions de prévention de premier niveau par le recours systématique à l'analyse de l'activité réelle de travail pilotés par les CHSCT. L'élaboration des solutions doivent impliquer l'ensemble du collectif de travail concerné par des facteurs de risques ou des risques.

- Concernant les RPS, notre action s'appuie d'abord sur nos mandatés aux CHSCT mais implique tous les militants. Elle consiste à affronter, sur la base d'une formation solide sur les questions de stress et de stress chronique au travail, les arguments habituels des directions et managers partout où ils sont exprimés.

- Enfin, quelles que soient les raisons qui nous conduisent à intervenir auprès d'un ou plusieurs salariés, nous devons prendre en compte la part affective qui lie toute personne à son travail, au-delà de ses conditions d'emploi.

III-3-12) Il est grand temps de prendre ces questions à bras-le-corps car nous ne pouvons pas accepter plus longtemps que les salariés voient leur santé détruite par une dégradation sans précédent des conditions de travail.

III-3-13) Plusieurs actions sont possibles :

III-2-14) Intervention des salariés avec leurs mandatés et élus CGT au CHSCT et le syndicat sur le contenu et les conditions de travail, l'exigence d'équipements de protection collectifs et/ou individuels, l'interpellation de l'inspection du travail, l'exercice du droit de retrait.

III-3-15) Tout comme pour l'emploi, les salaires, les déroulements de carrière, ..., les conditions de travail et de vie au travail doivent s'inscrire dans nos revendications et dans nos luttes.

III-3-16) Notre activité pour améliorer le quotidien des salariés et nous élever contre les différents risques altérant leur santé physique et mentale ne doit pas reposer que sur les mandatés CHSCT, mais doit bel et bien faire partie de l'activité revendicative du syndicat.

III-3-17) Coût du capital :

III-3-18) Face aux campagnes répétées sur un prétendu excès du coût du travail, la CGT considère qu'il est indispensable d'ouvrir le débat sur les dégâts exercés par le coût du capital sur notre économie.

III-3-19) En effet, toutes les difficultés de l'économie française (la stagnation, la montée du chômage, le niveau élevé de la dette publique, la désindustrialisation, etc.) sont uniquement ramenées au seul manque de compétitivité des entreprises, prétendument engendré par des coûts salariaux trop élevés dans l'Hexagone.

III-3-20) La fonction publique en général et le ministère des armées en particulier n'échappent pas à cette logique. Qui n'a pas entendu que nous coûtions trop cher ? La logique d'externalisation à outrance par des groupes montés de toutes pièces réalisant du profit pour les actionnaires, l'achat de prestations, sont loin de faire la démonstration de gage d'économie.

III-3-21) Renforcés dans sa conviction que c'est bien le coût du capital et non le prétendu « Coût » du travail qui pénalise l'économie, nous devons continuer la bataille pour plus de transparence et de démocratie dans les entreprises.

## **DECISION N°3 salaires et pensions**

### **Le 49ème congrès de la FNTE-CGT décide de réaffirmer :**

- La nécessité de mettre en avant systématiquement dans les différentes actions :
  - ⊕ la revalorisation immédiate du SMIC à 1 800 euros brut et par conséquent qu'aucun salaire, traitement ou pension ne soient inférieurs à 1800 € brut ;
  - ⊕ l'augmentation de la valeur du point d'indice et le paiement des sommes dues conformément aux modalités que nous développons dans les repères revendicatifs fédéraux ;
  - ⊕ le rétablissement des décrets salariaux et des bordereaux de salaires ouvriers indexés sur la métallurgie parisienne, pour les salaires des actifs, les Allocations des Personnels en Allocation de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante (ACAATA) et les pensions des retraités avec paiement du rattrapage correspondant ;
  - ⊕ la suppression des abattements de zone, alignement par le haut de l'indemnité de résidence pour les fonctionnaires;
  - ⊕ les augmentations salariales pour les contractuels de la Défense ;
  - ⊕ la transformation des primes en salaire ;
  - ⊕ la réindexation des pensions sur les salaires ;
  - ⊕ A euro constant, le salaire doit être à minima doublé entre le début et la fin de carrière ;

### **de revendiquer :**

- L'ouverture immédiate de négociations salariales dans les entreprises et les branches ;
- La nécessité de faire vivre la grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur.
  
- Le retrait du pacte de responsabilité et de l'ensemble des mesures d'austérité visant à baisser la rémunération du travail, à réduire les dépenses publiques et à fiscaliser le financement de la protection sociale ;
  
- La résorption de toutes les inégalités salariales femmes/hommes.
  
- L'accès au groupe VI pour les CAP et BEP.

## **DECISION N°4 emplois et conditions de travail**

**Le 49ème congrès de la FNTE-CGT décide de revendiquer :**

- L'éradication de toute forme de précarité ;
- La création d'une filière d'écoles de formation ;
- l'augmentation des droits d'intervention des organisations syndicales et des représentants aux CHSCT et réaffirme son opposition à la fusion des instances représentatives du personnel ;
- L'exigence de pouvoir prendre sa retraite à 60 ans à taux plein pour tous les salariés et de départs anticipés pour travaux pénibles et insalubres pour toute la carrière, tous régimes confondus. L'arrêt de l'exploitation des travailleurs détachés.
- En Relation avec le développement de la démocratie en entreprise, revendiquer davantage d'implication des organisations syndicales et des salariés dans la construction d'une organisation du travail source de santé.
- Reconnaissance « amiante » de tous les personnels en contact avec l'amiante dans tout le ministère et les entreprises privées de notre champ fédéral.



## *IV - La protection sociale*

### *IV-1 La santé au travail*

IV-1-1) Personne ne peut nier que les choix de gestion des entreprises et des organisations de travail exposent de nombreux salariés à des risques d'altération de leur santé (voire à la mort) au plan physique et mental, comme au plan social. Depuis 10 ans le Mindef a perdu près de 100 000 emplois ! Il faut ajouter à ces milliers de suppressions d'emplois toutes les verticalisations, et les externalisations.

IV-1-2) Pour « gérer la crise » le Mindef met en place une politique de prévention des RPS. Il s'agit de poser un cautère sur une jambe de bois.

IV-1-3) Il devient donc nécessaire de transformer les situations de travail, permettant à chacune et chacun de préserver sa santé tout au long de sa vie. Pour la CGT, cette démarche et cette dynamique doivent être portées et défendues, car il n'y a pas de : « bien travailler, bien vieillir » si on n'est pas en bonne santé.

IV-1-4) Depuis son 48ème congrès confédéral, la CGT porte une démarche conjuguant le travail, la santé au travail, la santé publique avec la conviction qu'il faut donner plus de visibilité, plus de réalité à une stratégie syndicale, davantage fondée dans le rapport qu'entretient le salarié avec le travail, pour le transformer et édifier les déterminants du bien être physique, mental et social. Nous sommes convaincus que la Sécurité Sociale doit passer d'une logique d'assurance sociale gérant un risque maladie à une logique de politique de santé pour développer les politiques préventives.

IV-1-5) Ce postulat invite par ailleurs, à valoriser le rôle de l'État et celui de la Sécurité Sociale dans la conduite des politiques de santé, mais il n'a de sens que s'il s'appuie sur la démocratie sociale tant dans l'entreprise que dans la gestion de la Sécurité Sociale.

IV-1-6) La loi de 1946 sur la médecine du travail institue un contrôle étroit de la puissance publique qui, repose sur trois grands principes : son action se déploie dans l'intérêt exclusif du travailleur ; le travail étant facteur de santé, la possibilité de maintien au travail est l'objectif prioritaire de la médecine du travail ; toute décision qui a une incidence sur la santé du salarié est arbitrée par la puissance publique.

IV-1-7) Le véritable enjeu de l'article 44 de la loi El Khomri serait d'une part, d'exclure les travailleurs inaptes mais pas de supprimer les risques en entreprise. Ces modifications transforment la médecine du travail de prévention en médecine de sélection.

## ***IV-2 RPS ou risques liés à l'organisation du travail***

*IV-2-1) Pour la CGT, la majorité de la souffrance des agents est liée à l'organisation du travail. Ceci est à l'opposé de la politique du ministère des Armées et des directions d'entreprises sur les RPS qui n'ont qu'un seul objectif : le traitement de situations individuelles. Pour la CGT l'organisation du travail concerne :*

-l'environnement de travail

-les outils et moyens mis à disposition pour réaliser le travail

-le bornage plus ou moins strict de la journée de travail-l'existence, la dimension et la nature des rapports sociaux au travail (les outils et modes de communication, les leviers de la démocratie au travail, le fonctionnement des collectifs de travail, les méthodes d'évaluations, etc)

-la place accordée à la prévention des risques dans l'accompagnement des activités de travail.

-l'amplitude des marges de manœuvres dont les opérateurs jouissent pour réaliser le travail (gestion des écarts entre travail prescrit et travail réel).

IV-2-2) Les membres de CHSCT jouent un rôle premier en contribuant au suivi des salariés fragiles ou reclassés dans l'entreprise suite à un accident du travail ou bien émettent des avis pouvant mettre en lumière des changements d'organisations du travail qui pourraient porter atteinte à la santé des salariés.IV-2-3) Face à ces attaques profondes, l'ensemble des syndicats de la fédération doivent se mobiliser

et continuer à informer les syndiqués et salariés sur les enjeux qu'imposent ces réformes en termes de santé au travail. Tout en se battant pour conserver une médecine du travail de prévention d'un bon niveau, il est aussi important d'insister auprès des collègues de travail afin qu'ils soient acteurs de leur propre santé en traçant les potentielles expositions qu'elles soient physiques ou mentales.

***IV-3 Garantir et améliorer notre protection sociale*** *IV-3-1) Conçue comme un service public original et indépendant de l'état, la Sécurité Sociale fut, à l'origine, gérée démocratiquement par des élus répartis entre 75% de salariés et 25% du patronat.*

IV-3-2) La force des salariés, avec la CGT, du peuple rassemblé autour de cette grande idée novatrice et l'action politique du Ministre Ambroise CROIZAT ont réussi à imposer l'intérêt général devant les intérêts particuliers. De tous les ministres du travail, aucun n'a accomplis d'œuvre aussi immense (sécurité sociale, rétablissement des libertés syndicales, création des comités d'entreprises, généralisation des conventions collectives, statuts des délégués du personnel, médecine du travail).

IV-3-3) Son financement fut prévu par une cotisation sur la valeur ajoutée dès la création de richesse.

IV-3-4) Ce principe était destiné à remplacer la charité par la solidarité.

IV-3-5) Chacun recevrait selon ses besoins et cotiserait selon ses moyens.

IV-3-6) Sous les pressions du MEDEF, ces principes constitutifs ont été progressivement fragilisés par une prise en main de l'institution par l'état dès 1960 qui a accru les pouvoirs de la direction et mis fin à la démocratie sociale avec la mise en place du paritarisme.

IV-3-7)a dimension politique céda le pas à la dimension économique.

IV-3-8) Le patronat, depuis toujours a agi pour affaiblir les droits et diminuer sa contribution au financement de la Sécurité Sociale.

IV-3-9) De réforme en réforme, il a obtenu, des exonérations de cotisations sociales (30 milliards d'euros par an) notamment sur les bas salaires, des baisses de cotisations, des aides publiques de l'État (220 milliards d'euros aujourd'hui) ... au nom d'un prétendu « coût du travail » trop élevé qui nuirait à l'emploi. Une part de plus en plus grande de la couverture santé est transférée sur les complémentaires santé dont les cotisations sont en constante augmentation.

IV-3-10) Le constat est là : les conditions de travail se détériorent, le chômage, la précarité, les bas salaires, les suppressions d'emplois minent le développement et la croissance du pays !

IV-3-11) Aujourd'hui, les inégalités progressent. L'accès aux soins devient difficile, voire inaccessible pour certains, le reste à charge explose et de nombreux retraités n'ont pas de couverture santé complémentaire, les prestations familiales stagnent, l'accompagnement des personnes âgées est peu pris en charge...

IV-3-12) La société change, les besoins sont grandissants. Il nous faut améliorer et garantir notre système solidaire de Sécurité Sociale.

IV-3-13) Les ressources affectées au financement de la protection sociale sont insuffisantes, sans commune mesure avec les besoins des assurés sociaux. Cette insuffisance s'explique avant tout par le niveau trop bas des salaires, celui du chômage et le développement massif des exonérations de cotisations sociales. Elle conduit à l'explosion des déficits et sert à justifier les reculs : baisse du taux de remboursement des dépenses de soins, pression sur l'hôpital public, recul du niveau des retraites, des prestations familiales...

IV-3-14) Le patronat veut masquer la part des richesses prélevées sur le travail, reversées sous formes de dividendes aux actionnaires en progression constante même en période de crise et qui échappe à la solidarité nationale.

IV-3-15) Ces dividendes (46,2 milliards en 2016 en hausse de 30%) sont versés au détriment des salaires et de l'emploi, de l'investissement et donc pénalisent notre capacité à financer la Sécurité Sociale.

IV-3-16) Le budget de la Sécurité Sociale : 475 milliards.

IV-3-17) Le trou de la sécu en quelques chiffres :

IV-3-18) Déficit cumulé : 10 milliards ;

IV-3-19) Fraude fiscale : 78 milliards ;

IV-3-20) Évasion fiscale : 70 milliards ;

IV-3-21) Fraude aux cotisations : 20 milliards (travail non déclaré).

IV-3-22) Faut-il réformer la Sécurité Sociale ? Pour quels objectifs ?

IV-3-23) Les valeurs de la Sécurité Sociale sont justes : protéger dans la solidarité, partager les richesses produites par le travail pour financer la

réponse aux besoins de tous assurer une couverture sociale universelle, solidaire et intergénérationnelle, reste, la solution.

Cela passe par la prise en charge à 100 % par la sécurité sociale de l'ensemble des dépenses de la couverture santé, y compris de la perte d'autonomie et pour cela le rétablissement des élections au conseil d'administration de la sécurité sociale et le retour à une gestion démocratique par les représentants élus des salariés.

IV-3-24) La qualité de l'emploi et des salaires, s'accompagnant d'un nouveau statut du travail salarié, est la première exigence de la CGT. Le plein emploi va de pair avec le développement industriel et celui des services publics. Le développement de l'emploi stable et l'augmentation des salaires sont le premier levier d'augmentation des cotisations qui financent la protection sociale.

IV-3-25) Le mode de calcul des cotisations sociales doit favoriser le développement de la masse salariale et non pas, comme c'est le cas aujourd'hui, inciter à la réduction des salaires et du nombre de salariés. D'où l'idée d'une différenciation, d'une modulation du taux patronal en fonction de la gestion de l'emploi. Ce mode de calcul doit aussi favoriser l'investissement productif et pénaliser la financiarisation.

IV-3-26) Elles doivent être modulées en prenant en compte la totalité de la valeur ajoutée pour le calcul de la cotisation de l'entreprise, le taux applicable variant en fonction de la part des salaires dans cette valeur ajoutée.

IV-3-27) Tous les éléments de rémunération doivent être soumis à cotisations : Les exonérations de cotisations sociales (30 milliards d'euros en 2011) doivent être supprimées. Les cotisations sociales doivent s'appliquer à l'intéressement, à la participation mais aussi aux revenus financiers.

IV-3-28) La fiscalité est un puissant moyen pour réduire l'injustice sociale, générer des ressources pour financer des investissements et répondre aux besoins sociaux et économiques. Elle concerne tous les citoyens. Il est donc indispensable que son contenu réponde aux exigences de la population, à la justice sociale et à l'efficacité économique ce qui n'est pas le cas actuellement. Une grande réforme progressiste de cette fiscalité doit intervenir sans délais

IV-3-29) La CGT réaffirme que le financement de la Sécurité Sociale doit rester fondé sur le travail. La CSG qui constitue une dangereuse fiscalisation du financement de la sécurité sociale sur fond de privatisation, est un impôt injuste aux mains du seul gouvernement qui peut en augmenter le taux à sa guise. Les propositions de la CGT pour un financement progressiste et pérenne permettent la suppression de cette CSG.

IV-3-30) La proposition de fusion Impôt sur le revenu/CSG est inacceptable. Elle remettrait en cause l'autonomie financière de la Sécurité Sociale, et retirerait toute portée à la démocratie sociale. Il nous faut donc : démocratiser la gestion de la Sécurité Sociale, permettre aux assurés de se la réapproprier, renouer avec les élections des administrateurs. Cela passe inévitablement par le financement de la sécurité sociale basé exclusivement sur les cotisations sociales.

IV-3-31) Dans ces conditions, la Sécurité Sociale pourrait :

IV-3-32) Assurer l'égalité d'accès aux meilleurs soins, en améliorer la qualité, mieux rembourser et supprimer toutes les franchises et autres forfaits, dépassements d'honoraires etc.

IV-3-33) Développer la prévention, le dépistage ;

IV-3-34) Assurer le droit à une maternité pleinement choisie et protégée, et une politique familiale solidaire avec des allocations familiales dès le 1er enfant, des droits nouveaux pour les parents séparés et une allocation de rentrée scolaire revalorisée ;

IV-3-35) Créer un service d'accueil diversifié des jeunes enfants dans le cadre du service public comprenant des équipements collectifs et des services individuels adaptés aux horaires de travail des parents ;

IV-3-36) Permettre un véritable droit au logement ;

IV-3-37) Prendre en charge les personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie ;

IV-3-38) Attribuer une Allocation Autonomie aux jeunes ;

Assurer à toutes et tous une retraite à 60 ans correspondant à 75% minimum des derniers salaires pour une carrière complète, en tout cas jamais inférieure au SMIC. Valider les années d'étude et toutes les périodes de recherche d'emploi. Permettre le départ anticipé à partir de 55 ans en cas de travail pénible et travail dangereux.

## **DECISION N°5**

### **Le 49<sup>ème</sup> congrès de la FNTE-CGT décide de revendiquer :**

- Le renforcement du régime obligatoire avec le remboursement à 100 % des frais de santé ;
- Une action sociale avec des moyens suffisants tant par son budget que par le nombre de personnes à son service.
- Le principe de solidarité intergénérationnelle et l'arrêt des augmentations de cotisations en fonction de l'âge ;
- La prise en charge intégrale par le ministère ou les sociétés nationales du financement des cotisations de complémentaires santé, tant pour les actifs que pour les retraités ;
- En attendant les CE doivent faire le choix de complémentaires santé non pas sur la base du moins disant mais sur la base de la couverture maximale du salarié ;
- Le maintien des dispositions des contrats de groupes lors du départ en retraite ;
- La prise en charge des actes de prévention, d'information et de tout acte de suivi spécifique ;
- Les solidarités familiales et indicielles ;
- L'arrêt des attaques successives faites au régime obligatoire, transférant ainsi les charges des caisses de solidarité nationale vers l'assuré social et les organismes de protection sociale complémentaire.
- La prise en charge à 100 % par la sécurité sociale de l'ensemble des dépenses de la couverture santé, y compris de la perte d'autonomie
- la suppression de la CSG et de la CRDS et le retour au financement de la protection sociale(santé, y compris la perte d'autonomie, famille, chômage) par la cotisation assise sur l'ensemble des richesses créées à l'entreprise :salarié et son salaire socialisé, revenus, placements financiers.
- Rétablissement des élections au conseil d'administration de la SS et le retour à une gestion démocratique par les représentants élus des salariés.
- Nous devons exiger que les mutuelles à but non lucratif qui respectent le principe de solidarité intergénérationnelle soient référencées le ministère des Armées (par exemple la Mutuelle Varoise des Travailleurs de l'État MVTE a Toulon)
- La CSG qui est un impôt est contraire au principe de base de la SS dont le financement est basé sur les cotisations
- Non au transfert de cotisation vers la CSG
- Non à l'augmentation de la CSG
- Abrogation de la loi issue du plan JUPPE qui permet au parlement de voter le budget de la SS ; ceci ne permettant plus de répondre au besoin de prise en charge en fonction des besoins.

## *V- Désarmement et pôle public national de défense*



V-1-1) Nous portons l'idée de l'édification d'un Pôle Public National de Défense depuis notre 44ème congrès fédéral, qui s'est tenu à Brest en 2001.

V-1-2) De nombreux échanges fédéraux, inter-fédéraux et confédéraux, nous ont permis d'enrichir et de faire connaître cette proposition qui est d'ailleurs devenue une revendication interprofessionnelle, inscrite dans l'orientation de la CGT depuis 2006, date du 48ème Congrès Confédéral de Lille.

V-1-3) 16 ans sont passés depuis nos premiers débats et même si nous pouvons être fiers du travail accompli, force est de constater que nous avons besoin à présent de passer un nouveau cap pour gagner sa prise en compte au niveau politique.

V-1-4) Nous devons aussi poursuivre le débat car encore trop de syndicats, de syndiqués, de salariés de nos établissements, ignorent encore que nous portons cette revendication. Des formations sont à disposition des syndicats à ce sujet. Elles doivent permettre à un plus grand nombre de s'approprier du sujet de notre Pôle Public National de Défense.

V-1-5) Le PPND s'entend pourtant dans le cadre de la stratégie syndicale que nous entendons développer et dont l'un des axes forts porte sur le maintien et le



développement des atouts industriels de la France, répartis harmonieusement au travers d'un aménagement du territoire cohérent.

V-1-6) Il s'entend aussi pour faire vivre nos valeurs de paix et de désarmement afin de garantir la sécurité des êtres humains qui doit constituer une obligation fondamentale dans ce monde.

V-1-7) Quelle que soit leur origine, ce sont les travailleurs et les populations qui sont les premières victimes des guerres et des conflits, engendrant des situations de misère, de pauvreté et de déplacements massifs de populations.

V-1-8) Nous ne pouvons nous résoudre au simpliste et dangereux discours sécuritaire des gouvernements qui se succèdent et proclament sur un ton martial que « nous sommes en guerre », pour tenter de masquer que les 15 dernières années de combat contre le terrorisme n'ont en fait rien réglé en la matière.

V-1-9) Ce discours guerrier est également destiné à occulter qu'avec la « bagatelle » de 16 milliards d'euros de ventes pour l'année 2015 et 20 Milliards en 2016, la France est, en 2017 l'un des principaux exportateurs d'armement et alors que le parlement européen a pourtant voté le 25 février 2016, une résolution pour demander un embargo, notre pays n'hésite pas pour conserver cette place, à vendre ces armes à des pays comme le Qatar ou l'Arabie Saoudite, soupçonnés de soutenir directement ou indirectement le terrorisme qu'il est censé combattre.

V-1-10) Ce qui est sûr c'est que les missions régaliennes disparaissent un peu plus chaque jour par choix politique.

V-1-11) Concernant les sociétés nationales sous tutelle du ministère des armées de notre champ fédéral (NAVAL GROUP et NEXTER GIAT EURENCO), l'objectif prioritaire est l'export avec tous les risques encourus et dont les meilleurs VRP sont les ministres de la défense.

V-1-12) Poser la question de la logique financière, c'est aussi de réaffirmer qu'il faut cesser de dénoncer le soi-disant « coût du travail », alors que dans le même temps, la France consacre 3,3 milliards d'euros à l'arme nucléaire par an et que l'ancien chef de l'état a annoncé au sommet de Washington de l'an dernier, que 50 milliards allaient leur être rajoutés sur les 20 ans à venir pour équiper le soldat de l'arme nucléaire (miniaturisation).

V-1-13) Après les drames affreux que nous avons vécus et la menace d'attentats qui pèse encore aujourd'hui sur notre pays, il est donc plus que temps de réaffirmer que ce n'est pas l'état d'urgence qui protégera notre population mais qu'il faut au contraire continuer d'exiger la dissolution de l'OTAN et réhabiliter l'ONU qui est une institution internationale dont l'objectif principal est le maintien de la paix et le règlement des conflits.

V-1-14) Pour la CGT, il convient de privilégier l'action collective de l'ONU, plutôt que l'intervention unilatérale d'un état, lors de menaces contre la paix ou d'actes d'agression.

V-1-15) Il faut agir en faveur du désarmement contrôlé et prioriser la diplomatie pour faire taire les armes. La CGT reste fermement opposée à la logique de guerre pour tenter de mettre fin à des conflits armés, qui ne font qu'alimenter le désespoir, la détresse et la misère sociale.

V-1-16) Il faut tout autant agir pour la ré-internalisation de nos missions industrielles et de nos plans de charge ainsi que la conception, la fabrication, l'entretien et la déconstruction des matériels militaires au sein d'un Pôle Public National de Défense qui auront pour finalité de garantir une Défense Nationale, indépendante et non agressive, ayant pour mission première d'assurer la défense et la sécurité des citoyens et du territoire et non pas de protéger les intérêts du capital.

V-1-17) Non, les armes ne sont pas des marchandises comme les autres et parce que la CGT refuse de voir les dizaines de milliers d'hommes et de femmes travaillant dans et pour les industries de défense, écartelés entre le choix d'être « marchands de canons » ou « chômeurs », nous avons toujours fait valoir la nécessité d'avoir un plan de diversification au sein de ces groupes et un vrai débat doit donc s'instaurer sur l'avenir de cette industrie.

V-1-18) Aujourd'hui, la plupart des états considèrent les armes et munitions comme des marchandises comme les autres. Il y a une absence de contrôle démocratique sur leur commercialisation, ce qui favorise les flux de livraison d'armes, favorisant ainsi les nombreux combats qui font couler le sang dans de nombreux pays et territoires de notre planète.

V-1-19) La France est aujourd'hui le 2ème exportateur d'armes derrière les États Unis et à égalité avec la Russie.

V-1-20) Les gouvernements européens construisent petit à petit l'Europe des « industriels de la défense » au service des actionnaires et des alliances capitalistiques. Des rapprochements se font au détriment de la souveraineté nationale et de l'emploi local qui enferme encore un peu plus les entreprises d'armement dans le dogme de la concurrence.

V-1-21) Éradiquer les armements nucléaires, chimiques et bactériologiques est indispensable à la non-prolifération de leur utilisation. La CGT s'engage pour un monde sans armes de destruction massive.

C'est parce qu'elles existent et sont décidées par les gouvernements successifs que l'entretien des armes nucléaires doit être intégralement contrôlé par l'état et les instances de sûreté nucléaire et ce , dans l'intérêt des salariés et des populations.

V-1-22) La CGT se prononce plus que jamais pour une véritable reconquête des missions régaliennes basée sur « la démarche des 4 D » : une Défense Nationale, pour le Désarmement, pour le Développement et par la Diversification.

V-1-23) En matière d'industriel, comme nous l'indiquons déjà dans notre document d'orientation du 48ème congrès, la question des déchets et de leur recyclage reste un sujet majeur.

V-1-24) Nos matériels de guerre sont donc au cœur de ce sujet, qu'il s'agisse des navires, aéronefs, blindés, véhicules ou autres matériels dits d'environnement mais aussi des missiles, munitions, etc.

V-1-25) Il convient donc de les déconstruire de bonne façon, sous contrôle de l'État et avec toutes les précautions nécessaires pour les populations et pour les agents amenés à œuvrer sur ces nouvelles activités.

V-1-26) Cette revendication de la création d'une filière de déconstruction des matériels militaires en fin de vie, nous renvoie donc à notre projet de réindustrialisation, d'aménagement des territoires à partir des ressources de proximité et de l'inscription de ces « nouvelles activités » au cœur du pôle public national de défense que nous appelons de nos vœux.

V-1-27) C'est bon pour les emplois et c'est bon pour la paix. Ce sont ces idées de progrès que nous voulons faire avancer car il ne peut pas y avoir de progrès social sans paix durable. Pas plus que la politique de la canonnière, celle de l'austérité ne marche !

V-1-28) La CGT propose la mise en place par le parlement, d'un système de contrôle strict sur la production et la commercialisation des armes, garantissant ainsi l'indépendance et la souveraineté de la nation.

V-1-29) Il faut donc un pacte social avec d'autres priorités budgétaires en faveur de l'emploi, de la culture, du sport et de l'éducation.

V-1-30) L'obtenir passera par la lutte et nous devons être prêts à la poursuivre sans relâche pour gagner.

## **DECISION N°6**

### **Le 49ème congrès de la FNTE-CGT décide de revendiquer :**

- L'arrêt immédiat de tous les plans de suppressions d'emplois et restructurations en cours dans les secteurs industriels et de soutien ;
- La mise en œuvre d'une véritable politique de reconquête des missions régaliennes basées sur la démarche des 4 D « une **D**éfense Nationale, pour le **D**ésarmement, pour le **D**éveloppement et par la **D**iversification » ;
- L'attribution prioritaire de programmes d'armement et de soutien aux établissements relevant du ministère des armées ou placés sous sa tutelle ;
- La création d'une filière de déconstruction des matériels de défense sous contrôle et maîtrise de l'État ;
- plus fortement la création d'un **P**ôle **P**ublic **N**ational de **D**éfense ;

### **Il décide également de continuer à travailler :**

- A la prise en compte au niveau européen des enjeux de défense et de sécurité mais aussi de promouvoir un syndicalisme d'action, dans l'objectif de gagner la mobilisation revendicative des salariés de la défense dans l'ensemble des pays européens.
  - A la mise en place par le parlement, d'un système de contrôle, de limitation de production et de commercialisation (vente et location) des armes.
  - A la ratification par la France du nouveau traité d'interdiction des armes nucléaires de l'ONU, ainsi que de continuer à porter au niveau national le débat sur la dissuasion nucléaire.

# L'OUTIL SYNDICAL CGT DE DEMAIN

## *I- Un syndicalisme de proximité*

*I-1-1)* La prise en compte des problématiques de tous les salariés étant le fondement de la CGT pour construire les revendications, les syndicats doivent tout mettre en œuvre pour connaître les statuts, décrets et conventions collectives des salariés de leur périmètre.*I-1-2)* Pour cela, les formations existent et le travail collaboratif avec les Fédérations et UL/UD doit être renforcé.

*I-1-3)* La proximité « directe », physique qui a toujours été la base du déploiement syndical, doit perdurer au travers de :

*I-1-4)* Tournées d'établissements ;

*I-1-5)* Permanences ;

*I-1-6)* Réunions d'information ;

*I-1-7)* Assemblées générales ;

*I-1-8)* Journées d'information, forum ;

*I-1-9)* Affichages ;

*I-1-10)* Livrets d'accueil pour les nouveaux arrivants.

*I-1-11)* La proximité d'action : La charte des élus et mandatés doit être connue et appliquée. La communication des actions menées dans les différentes instances représentatives au profit des salariés doit s'effectuer par la transmission et/ou l'affichage de comptes rendus.

*I-1-12)* Ceci implique un travail collaboratif avec l'ensemble des élus et mandatés.

*I-1-13)* Aussi, afin d'être plus efficaces et pertinents, la fédération doit avoir une connaissance de nos forces plus complète qu'actuellement (noms et statuts des syndiqués) et ceci ne peut être que le fruit du travail de proximité du syndicat local, maillon essentiel de la chaîne dans cette collecte de données.

*I-1-14)* Les élus, en lien avec les DFR, doivent s'adresser aux syndicats, pour obtenir les noms des syndiqués CGT pour les travaux en CAP et en CAO et pour

trouver un syndiqué pour la constitution des essais professionnels. Cela facilitera leur travail.

*I-1-15)* Les Délégués Fédéraux Régionaux, outre leur rôle d'interlocuteur de CMG, sont en charge du déploiement de la CGT sur leur périmètre et sont les indispensables connexions entre la fédération et les syndicats.

*I-1-16)* Les DFR doivent réunir régulièrement les syndicats de leur périmètre afin qu'ils travaillent de concert sur des revendications ou des problématiques communes.

*I-1-17)* La proximité « indirecte », via les réseaux de communications internet et intradef, réseaux sociaux, doit permettre en complément des précédents chapitres de contourner les problématiques géographiques, organisationnelles ou autres.

*I-1-18)* Dans cet esprit, une adresse fonctionnelle par syndicat, accessible par plusieurs militants permettrait une continuité de fonctionnement durant l'absence ou après le départ des premiers militants sans perte de contacts et d'historiques de conversations.

*I-1-19)* Formation aux réseaux sociaux, utilisation des moyens de communication modernes.

### **DECISION N°7**

**Le 49<sup>ème</sup> congrès de la FNTE CGT décide :**

- Que chaque syndicat actif et retraité s'engage à privilégier le déploiement et la rencontre des salariés, des retraités et de renseigner le COGITIEL et à verser les cotisations via COGETISE ;
- Que chaque syndicat dispose d'une adresse fonctionnelle intradef et ou/internet ;
- L'utilisation des fiches de suivi syndiqué ;
- De rénover et de tenir à jour pour 2018 ses sites internet et intradef et se tourne résolument vers les réseaux sociaux ;
- Que la fédération s'engage sur la mise en place de mailings ;
- D'au moins une visite de tous nos syndicats, par au moins un membre de la direction fédérale et /ou d'un DFR dans les 3 ans.

## *II- Une vie syndicale de qualité*

II-1-1) Améliorer notre qualité de vie au sein de nos syndicats :

II-1-2) L'affiliation des syndicats aux structures de la CGT nécessite un minimum d'obligations et de devoirs pour être en conformité avec nos orientations et statuts.

II-1-3) De la mise en œuvre concrète de ces obligations par l'ensemble de nos syndicats dépendront nos succès futurs tant en termes de syndicalisation que de conquêtes sociales.

II-1-4) La direction du syndicat est élue par les syndiqués lors de congrès ou d'assemblées générales, ce qui lui donne toute la légitimité d'une responsabilité collective.

II-1-5) La direction du syndicat doit impulser et mettre en œuvre les décisions prises aux congrès ou assemblées générales.

II-1-6) La direction du syndicat doit veiller à la formation syndicale et organiser des stages d'accueil pour l'ensemble des syndiqués, notamment les nouveaux adhérents en utilisant un module destiné à ces derniers.

II-1-7) La direction du syndicat doit s'assurer de la mise à jour des statuts, notamment en prenant en compte l'article 1 du modèle fédéral de constitution d'un « *syndicat interprofessionnel* » permettant de répondre aux salariés de droit privé.

II-1-8) Le syndicat doit être à l'écoute des salariés actifs et retraités, les consulter, les informer, les accompagner, les conseiller et les défendre au quotidien. Il doit les organiser collectivement pour qu'ils participent à la défense de leurs revendications.

II-1-9) La direction du syndicat invite les adhérents actifs et retraités aux assemblées générales.

II-1-10) Il doit préparer et rechercher des candidatures pour toutes les élections afin d'avoir la possibilité de représenter les personnels dans les différentes commissions et instances. Il consulte et informe régulièrement les salariés et retraités. L'utilisation d'adresse fonctionnelle de messagerie ne doit pas nous faire oublier que seul le contact physique avec les salariés reste le meilleur moyen de partager leur préoccupation.

II-1-11) Il doit assurer la continuité syndicale des actifs dans le cadre de la mobilité, comme des retraités.

II-1-12) Comme l'a acté notre charte confédérale égalité femmes/hommes, chacune de nos bases syndicales doit s'engager à parvenir à une juste représentativité des femmes à tous les niveaux des prises de décisions (bureau,

commission exécutive, mandatement aux congrès, participation aux délégations...).

II-1-13) Nous devons également nous engager à travailler à une réelle politique de cadres et à un accompagnement pour permettre l'accès des femmes aux postes de responsabilités.

II-1-14) Le syndicat doit être abonné à la presse syndicale et la proposer à ses adhérents. II-1-15) Il doit régler ses cotisations au minimum trimestriellement, comme convenu depuis le 48ème congrès fédéral, à Cogétise pour confédérer tous ses adhérents et assurer le bon fonctionnement des structures CGT. II-1-16) Les directions syndicales veillent au respect des nouvelles obligations comptables, notamment à la publication des comptes.

II-1-17) Le syndicat est une composante de son UL, UD, comité régional et doit participer à leur fonctionnement. II-1-18) Aussi, une vraie politique des cadres doit être menée afin que nos militants ne soient pas discriminés dans le déroulement de leur carrière.

II-1-19) Congrès et assemblées générales :

II-1-20) Les assemblées générales et les congrès sont des moments essentiels et indispensables pour la vie démocratique de l'organisation syndicale. Ils doivent être préparés et conçus pour permettre réellement aux syndiqués de débattre et de décider de l'activité de leur organisation, de son programme revendicatif, de sa direction, des mandats confiés par les syndiqués. II-1-21) Il faut tenir régulièrement des congrès ou assemblées générales et faire vivre correctement cette pratique démocratique. Chaque syndicat doit prendre soin de leurs préparations et de leurs déroulements en y associant les adhérents.

II-1-22) Une durée de trois ans entre deux congrès ou assemblées générales est le temps souhaitable pour faire vivre correctement cette pratique démocratique.

II-1-23) La direction fédérale veillera à impulser cette pratique et à bannir toute tentative d'exclusion de syndiqués ou de syndicats fondée sur des différences d'approche en termes d'orientation, dès lors que les statuts et les règles de vie de la CGT sont respectés.



## **DECISION N°8**

### **Le 49ème congrès de la FNTE CGT décide :**

- Que les syndicats proposent à chaque nouvel adhérent, voire nouvel arrivant de participer à un stage syndical d'accueil et de poursuivre les efforts engagés pour l'organisation de sessions fédérales de formation syndicale (semaine fédérale, organisation, secrétaire général, statut des fonctionnaires, élus CT et CAP, ASA, CHSCT, retraite...), que les syndicats s'impliquent dans les formations territoriales. ;
- Que tous les syndicats soient abonnés aux publications de la CGT ;
- D'impulser la diffusion de la presse confédérale et fédérale ;
- D'impulser la tenue de congrès ou d'assemblées générales statutaires de syndicats ainsi que l'utilisation de l'ensemble de nos droits syndicaux avec pour objectif d'en conquérir de nouveaux ;
- D'imposer l'utilisation par tous nos syndicats du Cogitiel ;
- De faire respecter dans toutes nos structures la charte des élus et mandatés, de la vie syndicale, et égalité Femmes/ Hommes ;
- Que tous les syndicats reversent au moins trimestriellement les cotisations via Cogétise ;
- De travailler à de nouvelles solidarités territoriales en impulsant un investissement plus conséquent de nos syndicats et sections dans les structures interprofessionnelles de la CGT ;
- De rechercher les candidats aux élections professionnelles dans tous les corps, grades et collèges, notamment chez les cadres. C'est une des conditions pour être plus et mieux la CGT de tout le salariat. C'est aussi un enjeu de la représentativité de la CGT ;
- Que le CEF mène une politique des cadres pour ses militants dans le respect des valeurs de la CGT ;
- Combattre toutes les formes de discriminations et répondre massivement aux attaques contre les militants ;
- De travailler à une juste représentativité des femmes à tous les niveaux.

## *III- Le renforcement CGT*

III-1-1) La syndicalisation : un axe majeur pour nos syndicats III-1-2) Relever le défi de la syndicalisation est à mettre au premier plan des objectifs de tous les syndicats de notre fédération. Ce sont tout simplement nos capacités de résistances et de conquêtes nouvelles qui en dépendent.

III-1-3) C'est pour cela qu'il est très important d'avoir un regard objectif et lucide sur nos états d'organisation et de bien apprécier et connaître nos possibilités de déploiement.

III-1-4) Toutes les expériences de déploiement et de renforcement réussies que nous entreprenons, toutes les enquêtes d'opinions ne cessent de le démontrer : les salarié-e-s ne sont pas hostiles à la CGT et bien souvent ils partagent nos valeurs de solidarité et de justice.

III-1-5) La question est donc de se réapproprier notre démarche revendicative ancrée dans le travail réel afin que celle-ci soit plus efficace puisque construite avec les salarié-e-s. En organisant les salarié-e-s, en étant en phase avec eux, en co-élaborant avec eux leurs revendications, en comparant ces dernières à nos propositions CGT, donnons-leur les moyens de reprendre la main sur leur travail, ses conditions d'application et ses finalités.

III-1-6) Ainsi nous mettrons notre CGT en situation de faire vivre et grandir ses propositions et de les faire gagner.

III-1-7) Le nombre de syndiqués, est un élément incontournable et décisif du rapport de force. Pour peser, compter, négocier valablement et gagner sur nos revendications il faut être fort et partout sur l'ensemble de notre champ professionnel.

III-1-8) Pour faire de la syndicalisation une priorité, il est nécessaire d'implanter la CGT où nous sommes grandement absents et dans les déserts syndicaux.

III-1-9) Nous devons développer notre activité de terrain en direction des sympathisants qui sont des syndiqués potentiels.

III-1-10) En s'appuyant sur les résultats des élections professionnelles de décembre 2014 et de ceux à venir de décembre 2018, nos syndicats doivent mettre en place des plans de syndicalisation annuels avec si besoin l'aide de leur DFR.

III-1-11) Pour faire de la syndicalisation une priorité, il est aussi nécessaire d'avoir une activité qui prenne en compte les spécificités du salariat du Ministère des armées et les entreprises de notre champ fédéral.

III-1-12) Pour chacun de nos syndicats, la syndicalisation des ICT (Ingénieurs-Cadres-Techniciens), des contractuels, vacataires et intérimaires doit être un enjeu majeur.

III-1-13) Sans oublier la syndicalisation des retraités, car d'ici 10 ans, 1 militant sur 2 sera parti en retraite, et la relève ne suit pas. Un nombre important de salariés a plus de 50 ans, et de nombreux syndiqués CGT vont partir en retraite dans les 5 ans. Or, seulement 3 syndiqués sur dix restent syndiqués à leur passage en retraite.

III-1-14) L'UFR est partie intégrante de l'activité de la FNTE-CGT. Elle doit être le moteur de la syndicalisation des retraités, en lien direct avec les syndicats ou sections syndicales de retraités qui doivent travailler à la continuité syndicale (actifs/retraités).

III-1-15) Cela implique un engagement et une démarche résolus des militants actifs pour gagner l'utilité d'être syndiqué à la retraite pour pouvoir peser encore plus fort sur le rapport de force nécessaire aux revendications des retraités.

III-1-16) Depuis près de deux ans, de nouveaux recrutements ont lieu avec la fin du moratoire sur l'embauche des Ouvriers de l'Etat et la réouverture des concours de fonctionnaires. Même si ceux-ci ne permettent pas de compenser les départs en retraite, quelques jeunes arrivent dans nos établissements (principalement au SIAé). Nos syndicats doivent aller à leur rencontre partout où ils sont présents et faire de la syndicalisation des jeunes une priorité.

III-1-17) Seuls 3% des nouveaux syndiqués ont moins de 26 ans. Les sondages soulignent pourtant que les syndicats ont la cote chez les jeunes salariés. Pourquoi ne se syndiquent-ils pas ou peu ? III-1-18) L'entrée dans l'emploi des jeunes se fait d'abord souvent sur des contrats précaires. C'est par la lutte que la CGT a obtenu la titularisation au statut d'Ouvriers de l'État des OMA. Une CGT tournée vers les jeunes c'est une CGT utile, accessible et solidaire. III-1-19) Nous devons donc faire évoluer l'ensemble de l'organisation (fédération, syndicats) pour accueillir les jeunes, les ICT, les contractuels, les retraités ... Ce n'est pas aux salariés et aux retraités de s'adapter à la CGT. C'est à la CGT de coller à la réalité du salariat et des revendications.

III-1-20) Être la CGT de tous doit nous obliger à adapter en permanence nos syndicats et notre activité aux besoins des salariés. Nous devons revoir nos modes d'organisations qui ne permettent pas de prendre en compte la diversité du salariat de notre champ professionnel.

III-1-21) Plan de syndicalisation :

III-1-22) Nos secteurs d'activité vivent depuis des décennies au rythme de restructurations importantes. Celles-ci ont entraîné des pertes massives d'emplois

dans tous les établissements, tant du secteur étatique, que celui des entreprises de droit privé de notre corporation. Ces pertes d'emplois n'ont pas été sans conséquence sur la syndicalisation dans notre champ fédéral.

III-1-23) Il convient néanmoins de souligner que les pertes d'adhérents sont proportionnellement moins importantes que les pertes d'emploi. Nous enregistrons de nouvelles adhésions chaque année. Malgré les difficultés auxquelles nous sommes confrontés, nous estimons possible et réalisable d'endiguer la perte des FNI enregistrée chaque année à la fédération. Même si le taux de syndicalisation de notre fédération reste un des plus élevés des fédérations CGT, notre potentialité de renforcement reste encore importante dans certaines catégories, statuts et établissements.

III-1-24) Le renforcement de la CGT au sein de notre champ d'activité reste insuffisamment pris en compte par une majorité de nos syndicats. Ainsi, l'ensemble des nouvelles adhésions enregistrées tous les ans à la fédération est le fruit de seulement 35 % de nos syndicats.

III-1-25) La reconquête de nos forces organisées est conditionnée par la prise en compte sérieuse par tous nos syndicats et militant-e-s des questions essentielles de renforcement de l'organisation.

III-1-26) La direction sortante de la fédération en lien avec son pôle ORGA a décidé d'engager un nouveau plan pluriannuel de renforcement :

III-1-27) Le renforcement en adhérents avec un objectif de 700 nouvelles adhésions par an ; III-1-28) Une meilleure prise en compte de la continuité syndicale tant en terme de mobilité géographique que du passage actif-retraité.

III-1-29) Notre congrès doit être l'occasion de donner l'élan nécessaire à la réussite de ce plan par l'engagement de tous nos syndicats, il en va tout simplement de l'avenir de notre fédération.

III-1-30) Un effort particulier doit porter sur l'engagement des syndicats à élaborer des listes d'actions, des projets inscrits dans la durée, construits à partir de la réalité locale intégrant :

III-1-31) Les résultats CGT aux élections professionnelles, chaque électeur CGT étant un adhérent potentiel ;

III-1-32) Les implantations CGT par secteurs, ateliers, professions, catégories socioprofessionnelles. L'objectif est de mettre en place partout des dispositifs militants afin d'y implanter la CGT.

**III-1-33) Syndicalisation des ICT :**

III-1-34) La transformation profonde du salariat fait émerger partout la nécessité de la représentativité et du déploiement de la CGT parmi les Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT), afin de gagner la mobilisation de l'encadrement dans la construction du rapport de force.

III-1-35) Les ICT sont en attente de reconnaissance et de responsabilité sociale, de sens à donner à leur travail et à leur engagement dans l'organisation collective. Cela en respectant l'équilibre vie privée/vie professionnelle et en maîtrisant leur temps de travail.

III-1-36) Ce questionnement ouvre des perspectives nouvelles, pour peu qu'il trouve un écho au sein des syndicats, sections syndicales, et pourra dans ces conditions déboucher sur la syndicalisation.

III-1-37) Cela passe par l'organisation de rencontres, formelles ou non, avec les ICT, pour identifier des pistes revendicatives s'appuyant sur la réalité du quotidien de ces catégories.

III-1-38) L'établissement de revendications adaptées au vécu doit permettre aux ICT de se reconnaître dans l'action CGT.

III-1-39) Cela nécessite, de la part de l'organisation, une bonne connaissance des statuts ou contrats de travail, de leurs évolutions et positions relatives. La connaissance des propositions CGT devient incontournable.

III-1-40) Cela implique une organisation où les ICT puissent trouver encore mieux leur place, dans le projet revendicatif, dans l'organisation, et dans la prise de responsabilités au sein de la structure syndicale.

III-1-41) L'activité spécifique permanente passe par la capacité à faire converger les revendications des ICT avec l'activité générale. III-1-42) Pour favoriser ainsi le développement de la syndicalisation de ces catégories, une commission permanente et transverse aux unions fédérales a été mise en place lors de notre 48ème congrès afin d'assurer l'activité revendicative spécifique en termes d'encadrement.

III-1-43) Cette commission, dénommée CICT, est l'interlocutrice de la fédération avec l'UGICT pour toutes les questions relevant de ce champ revendicatif, sous la responsabilité directe du bureau fédéral. III-1-44) La CICT devra poursuivre son travail d'expressions spécifiques en direction de ces catégories.

III-1-45) Syndicalisation des contractuels :

III-1-46) Le statut de fonctionnaires prévoit l'existence d'un non titulariat de droit public : III-1-47) Pour des emplois temporaires, s'ils ne peuvent pas être satisfaits par des titulaires ;

III-1-48) Pour des besoins permanents sur des temps incomplets ;III-1-49) Pour des besoins permanents sur des fonctions qui n'ont pas vocation à être occupées par des titulaires.III-1-50) Tout comme la grande majorité des employeurs publics, de nombreux emplois de notre ministère et des Établissements Publics à caractère Administratif relevant de notre champ fédéral utilisent le non titulariat pour contourner le statut.III-1-51) Malgré les différentes réformes de résorption de la précarité, leur recrutement ne cesse d'augmenter plus particulièrement sur l'emploi des cadres A sur des emplois permanents, ce qui dévoie et fragilise le statut.III-1-52) L'accord signé par la CGT aurait dû permettre de faire reculer la précarité structurelle. De nombreux employeurs publics résistent à une modification de leur mode de recrutement et restreignent voire sabotent le volet titularisation.

III-1-53) Même lorsque les résistances ont pu être levées, le taux de contractuels éligibles au dispositif de la loi Sauvadet se révèle trop faible. D'une part des conditions d'éligibilité trop restrictives, d'autre part pour certains des conditions financières, surtout la retraite, les font y renoncer.III-1-54) Nous avons besoin plus que jamais de travailler dans nos secteurs à la syndicalisation de ces agents précaires et surtout d'agir ensemble.

III-1-55) Syndicalisation des jeunes :

III-1-56) Redimensionnons l'enjeu du déploiement de notre syndicalisme auprès des jeunes.

III-1-57) Contredisant les préjugés, de nombreux jeunes font le choix de l'engagement dans la vie sociale, culturelle et politique, y compris au travail.

III-1-58) Plus encore, les ressorts de leur engagement ne sont pas différents de celui du reste de la population.

III-1-59) Ils sont motivés par le partage, le souhait d'aider les autres, de se rendre utile et de défendre une cause, de s'affirmer, de donner un sens à leur vie.

III-1-60) Ils demeurent fortement attachés aux valeurs de solidarité, de démocratie et de justice.III-1-61) Les interrogations sur l'emploi des jeunes, leurs parcours de vie, leur intégration sociale s'inscrivent par la mise en place de dispositifs spécifiques orientés à leurs catégories d'âge. Il y a nécessité de débattre sur des questions sociétales et la place qui doit leur être accordée.

III-1-62) Il en va évidemment de la pérennité même de notre syndicalisme compte tenu de la pyramide des âges du corps militant. L'arrivée des jeunes sur le marché du travail s'accompagne d'une tendance forte à la précarité. Une précarité qui s'inscrit dans une déclassification et dans une paupérisation durable du fait

notamment du décrochage entre le niveau de responsabilité, le niveau de rémunération et le diplôme.

III-1-63) Les jeunes constituent pour notre syndicalisme et le salariat un enjeu d'importance. Le sas durable de précarité, dont ils font l'objet, font d'eux des instruments du dumping social pour l'ensemble des salariés, quelle que soit la catégorie. La réponse à leurs aspirations est donc une nécessité pour eux-mêmes et pour l'ensemble du salariat, toutes générations confondues.

III-1-64) Ils questionnent notre syndicalisme et représentent un levier pour ses transformations. Comment intégrer dans notre démarche, nos pratiques ou formes d'organisation, le rapport posé entre individu et collectif ? Comment répondre aussi à un fort besoin d'avoir la possibilité de dire son mot, de maîtriser son travail au sein d'un collectif, de ne pas être dans un moule ? Comment mieux intégrer dans nos pratiques les nouvelles technologies (utilisation d'Internet, réseaux sociaux, communauté, blogs...) ?  
III-1-65) Syndicalisation des précaires et des sous-traitants :  
III-1-66) L'explosion de la précarité, du chômage, de l'insécurité sociale, des inégalités, de la dérégulation du marché du travail et aussi des lieux de travail bousculent le syndicalisme, dans la corporation comme ailleurs.

III-1-67) La mise en concurrence des salariés entre eux devient la norme : « une femme ne vaudrait pas un homme, un jeune ouvrier ne vaudrait pas un ouvrier expérimenté, un ICT à statut serait moins flexible qu'un personnel à convention collective »...

III-1-68) La proposition d'un droit à un parcours personnalisé d'accès à un emploi stable et de qualité prend tout son sens. Les syndicats doivent intégrer dans leurs activités d'information, de formation et de revendication, ces salariés, afin de créer les liens permettant à terme la syndicalisation.

III-1-69) La réflexion commune sur l'activité syndicale de l'ensemble des salariés syndiqués CGT sur l'établissement doit être encouragée, dans le cadre par exemple de syndicats de site

### III-1-70) **Continuité syndicale :**

III-1-71) C'est dans nos syndicats d'actifs que la continuité syndicale doit être prise en compte pour renforcer notre Fédération en nombre d'adhérents.  
III-1-72) Continuité syndicale, continuité militante, continuité revendicative, syndicalisme retraité sont des questions qui doivent être encore mieux abordées par l'ensemble des syndicats et structures de notre fédération.

III-1-73) Un des constats, lorsque nous abordons la question de la syndicalisation, de la continuité syndicale, est que nous considérons tous que c'est un enjeu essentiel du rapport de force, que cette question fait partie intégrante de la stratégie

de notre fédération.III-1-74)Pour autant, la continuité syndicale et militante ne peut se contenter de déclarations d'intentions ou de postures.

III-1-75) Ces questions demandent des mesures, des dispositions précises et concrètes, pour permettre à notre fédération de se mettre en situation de reconquête de nos forces organisées, actifs, privés d'emploi et retraités.III-1-76)Continuité syndicale chez les actifs :

III-1-77) Lorsqu'un adhérent change de service, d'atelier, s'il est muté dans une autre direction ou un autre établissement, il est impératif de ne pas le laisser sans structure syndicale. Pour cela, doit être utilisée la fiche de suivi de l'adhérent qui doit être correctement remplie puis immédiatement envoyée dans la nouvelle section syndicale, le nouveau syndicat ainsi qu'aux DFR de la région concernée.

III-1-78) Continuité syndicale actif/retraité/en cessation d'activité :

III-1-79) Au moment de la cessation d'activité (IDV, amiante, retraite...) notre fédération perd trop d'adhérents. Comment garder nos syndiqués, comment en gagner de nouveaux ? Dans notre fédération, être visibles, lisibles, efficaces pour donner envie aux futurs retraités de rester syndiqués, non pas en tant qu'anciens salariés, mais plutôt en tant que nouveaux retraités pour jouer leur rôle dans cette nouvelle période de leur vie, pour la satisfaction des revendications des retraités (revalorisation des pensions, transport, logement, etc.), pour la prise en compte par la Sécurité Sociale de la perte d'autonomie.

III-1-80) Quelques pistes :

III-1-81) Se servir de CoGiTiel (pour le basculement automatique des syndiqués retraités et pour prolonger l'envoi du journal Ensemble à leur domicile) ;III-1-82) Pas de syndicat sans section syndicale de retraités ;III-1-83) Organiser des rencontres avec les futurs retraités pour leur expliquer la nécessité d'être adhérent ou de le rester ;III-1-84) Désigner un actif de la direction du syndicat pour suivre les futurs retraités ;III-1-85) Que chaque syndicat soit abonné à Vie Nouvelle (journal de l'UCR) ; III-1-86) Inviter les retraités aux heures d'informations syndicales.

III-1-87) Proposer une formation de continuité syndicale.



## **DECISION N°9**

### **Le 49ème congrès décide :**

- D'investir tous les lieux de travail. Cela passe par le déploiement des militants de nos syndicats hors de leurs lieux de travail et d'aller à la rencontre des salariés là où la CGT n'est pas encore implantée ;
- De rencontrer les salariés, et, à partir de leur vécu au travail, de les aider à construire collectivement leurs revendications et de décliner en parallèle les campagnes revendicatives de la CGT ;
- De faire vivre le plan fédéral de syndicalisation et de construire des plans de syndicalisation réalisables dans tous nos syndicats avec l'aide des DFR, afin de gagner des nouveaux syndiqués parmi toutes les catégories de salariés ;
- D'aider à la création de collectifs jeunes dans les syndicats des entreprises et établissements où il y a du recrutement ;
- De développer l'activité spécifique partout où se trouvent des ICT. La CICT de la FNTE-CGT, avec ses travaux revendicatifs, est à la disposition de tous nos syndicats pour aider à organiser ce déploiement et ce renforcement parmi les ICT qui représentent 47 % du salariat ;
- De faire participer le plus largement possible les syndiqués aux prises de décision, pour qu'ils partagent l'esprit de notre démarche : contester, proposer, rassembler, agir, négocier ;
- D'engager une démarche plus offensive pour assurer la continuité syndicale pour l'adhérent tout au long de sa vie professionnelle et en particulier lors de son passage de celle-ci à la retraite ;
- De créer, là où elles sont inexistantes, des structures pour les syndiqués retraités (sections, syndicats de retraités...).

## *IV - Un outil fédéral de progrès*

### *IV-1 Notre outil fédéral pour conquérir de nouvelles garanties sociales !*

IV-1-1) L'outil syndical fédéral le mieux approprié doit s'apprécier en prenant en compte les transformations de l'ensemble des directions du ministère des armées, de l'évolution de nos syndicats et du salariat. IV-1-2) Nos forces syndicales ont besoin de s'exprimer et de se développer davantage pour devenir incontournables dans les instances, tant au niveau local que national, pour faire prendre en compte les revendications des personnels.

IV-1-3) Elles doivent aussi permettre de faire évoluer l'outil fédéral dans sa capacité à prendre en compte collectivement les nouveaux enjeux stratégiques du ministère. IV-1-4) Cet outil doit être au service de l'information, la formation syndicale, la mobilisation et l'action des personnels. IV-1-5) Il doit faciliter la prise de conscience des salariés dans leurs capacités à s'unir pour agir ensemble. IV-1-6) C'est bien un rapport de force d'ampleur qu'il s'agit de construire si l'on veut conquérir de nouvelles avancées sociales ! IV-1-7) Dans la dernière période, malgré une tendance à la baisse de nos forces, la FNTE a permis d'engager des luttes dans la durée contre la loi travail et pour s'opposer à la modification du statut des ouvriers de l'état. IV-1-8) Ces luttes importantes parfois unitaires selon les secteurs, les établissements n'ont pourtant pas été assez fortes pour faire reculer le gouvernement.

IV-1-9) Beaucoup de salariés voire des syndiqués ne croyaient pas le gouvernement capable de s'attaquer au statut des ouvriers de l'état et avaient même des doutes sur l'argumentaire CGT.

IV-1-10) Difficultés dans la capacité des syndicats dans certains établissements à s'approprier les arguments CGT et à proposer le débat et l'action aux personnels. Conditions pourtant essentielles pour élargir l'action.

IV-1-11) Plusieurs phénomènes peuvent être la cause de ce manque d'engagement. Que ce soit le manque de militants, la faiblesse du syndicat, la capacité des responsables à mener le débat avec toutes les catégories de personnel mais aussi le refus de certains syndicats de s'impliquer pour gagner la mobilisation du personnel.

IV-1-12) Toutes ces raisons rejoignent le constat d'un déficit de qualité de vie syndicale dans la plupart des syndicats mais aussi par le manque d'une instance pour donner envie de s'entraider et de militer ensemble.

IV-1-13) Comment imaginer un outil en phase avec cette réalité pour tenter d'y apporter une solution ?

IV-1-14) L'outil CGT doit permettre de mettre les personnels, les syndiqués au centre de son activité. Si le syndicat d'établissement a cette responsabilité, nous devons proposer pour ceux qui ont des difficultés une instance permettant de se ressourcer, d'impulser une dynamique militante sur les différents sujets revendicatifs.

IV-1-15) Un outil qui vise, à partir des besoins des personnels, à bâtir des propositions et à les revendiquer en se mobilisant ensemble pour les faire aboutir.

IV-1-16) Un outil qui équilibre activité institutionnelle et proximité avec les syndiqués et les personnels. Nous avons besoin d'être moins dépendants de l'agenda des directions, il nous faut rebâtir les cahiers revendicatifs et imposer la négociation avec le personnel pour obtenir des avancées.

IV-1-17) Un outil qui donne envie de se syndiquer, de comprendre et de s'engager collectivement pour des améliorations immédiates ferment indispensable pour une transformation sociale conquérante.

IV-1-18) Nous avons 132 syndicats qui forment la base des forces de la FNTE. Dans l'activité syndicale peu d'entre eux mettent en commun régulièrement les expériences des uns qui peuvent aider les autres.

IV-1-19) Cela engendre le repli dans son établissement, puis le repli sur soi qui est contraire de la démarche de la CGT de travailler ensemble.

IV-1-20) Les syndicats doivent retrouver une base d'adhérents significative pour peser dans les différentes instances. Ils devront être représentatifs des personnes actives dans l'établissement concerné afin de pouvoir regagner en représentativité aux prochaines élections professionnelles.

IV-1-21) C'est la base essentielle du rapport de force pour gagner sur nos revendications.

IV-1-22) Comment faire pour que les syndicats s'entraident davantage, militent ensemble, revendiquent ensemble, se mobilisent ensemble... ?

IV-1-23) Pour pouvoir s'engager dans cette voie, la proposition d'expérimenter des comités ou coordination d'animation de l'activité CGT au niveau du CMG permettant un lien régulier avec les syndicats, au moins une fois par trimestre, devrait permettre d'aider à travailler la QVS, les cahiers revendicatifs, la mise en commun des infos, la politique financière, réaliser des journées d'études, préparer les élections, le déploiement, le renforcement, ...

IV-1-24) Ces comités pourraient être sous la responsabilité des DFR et des membres du CEF du périmètre du CMG.

IV-1-25) Les membres des Unions fédérales chargées d'élaborer le revendicatif, pourraient recueillir les besoins dans les réunions de ces comités et ainsi impulser les travaux spécifiques à chaque UF. Cela permettrait un aller et retour plus organisé.

## *IV-2 Les instances fédérales nécessaires pour un fonctionnement démocratique :*

IV-2-1) Le Comité Exécutif Fédéral est l'organe de direction de la fédération :

IV-2-2) Son rôle est de veiller à l'application des orientations du congrès et se réunit au moins tous les deux mois.

IV-2-3) Sa mission est d'organiser la CGT dans le champ fédéral et de représenter la CGT auprès de l'administration.

IV-2-4) D'anticiper les évolutions économiques et sociales et de décider et de faire vivre l'activité revendicative Fédérale.

IV-2-5) De définir les actions nécessaires pour construire les convergences revendicatives entre nos syndicats et les organisations de la CGT, à partir des réalités des établissements et des entreprises. IV-2-6) Il pourra se doter de commissions nécessaires pour mener son activité où chaque membre élu pourra y participer.

IV-2-7) Il veille au respect des statuts, à l'utilisation des moyens financiers en conformité avec ses objectifs politiques. IV-2-8) Le CEF est composé de militants élus au congrès, ne représentant pas leur syndicat.

IV-2-9) Ils ont à prendre des décisions en respectant les orientations de congrès et de mettre en œuvre les résolutions votées.

IV-2-10) Chacun des élus devra s'engager à suivre les formations syndicales nécessaires au cours de leur mandat.

IV-2-11) Le Bureau Fédéral :

IV-2-12) Il est composé de membres du CEF. Il se réunit régulièrement.

IV-2-13) Il organise le travail de la fédération pour impulser la mise en œuvre des décisions du CEF, l'activité des Unions fédérales.

### ***IV - 3 Le mandat du Délégué Fédéral Régional :***

I . 1 IV-3-1) Nos DFR qui sont désignés par le CEF, ont pour mandat la mise en œuvre des orientations de la CGT. IV-3-2) Leur feuille de route est avant tout le déploiement de la CGT dans tous les établissements et entreprises du champ fédéral au sein de leur périmètre régional, en particulier dans les déserts syndicaux.

IV-3-3) Les DFR ne sont pas des « super secrétaires généraux de syndicats » mais ils doivent aider à l’impulsion d’une bonne qualité de vie syndicale.

IV-3-4) Constituant les relais de la fédération au niveau des CMG, quand les interventions locales n’ont pas permis de régler les problèmes posés, ils interviennent également quand c’est nécessaire, sur tous les dossiers constitués par les syndicats.

IV-3-5) Les DFR sont réunis au moins une fois par semestre, sous la responsabilité d’un membre du Bureau Fédéral.

### ***IV - 4 Un espace Qualité de Vie Syndicale :***

IV-4-1) Créé depuis notre 47<sup>ème</sup> Congrès, son rôle doit être réaffirmé pour dynamiser la qualité de notre vie syndicale.

IV-4-2) Ses objectifs ambitieux doivent être poursuivis autour des enjeux majeurs de notre vie syndicale :

IV-4-3) Renforcement CGT ;

IV-4-4) Continuité syndicale ;

IV-4-5) Progression d’audience aux élections professionnelles ;

IV-4-6) Formation syndicale ;

IV-4-7) Communication ;

IV-4-8) Organisation fédérale interne.

### ***IV - 5 Collectifs fédéraux et rôle et place des référents et des délégués syndicaux centraux des sociétés nationales :***

IV-5-1) Notre organigramme fédéral consiste à couvrir tout notre champ fédéral au travers d’un ou plusieurs référents par Direction Centrale et Société Nationale.

IV-5-2) Cette démarche doit être poursuivie.

IV-5-3) Des collectifs ont été créés et le travail réalisé doit être poursuivi et amplifié, afin que cet outil au service de nos syndicats continue à les aider à développer une vie syndicale de qualité, en direction de tous les salariés actifs et retraités.

IV-5-4) Des nouveaux collectifs fédéraux de filière et de réseaux autour des CTR pourront être créés si besoin et à condition que leurs activités soient préalablement budgétisées.

#### **IV - 6 Relancer nos activités fédérales spécifiques :**

IV-6-1) L'activité jeune doit être relancée avec comme moyen la mise en place d'un collectif jeunes.

IV-6-2) Le travail sur l'égalité professionnelle doit s'intensifier. IV-6-3) Nous avons besoin d'un véritable pôle DLAJ pour mieux conjuguer l'action revendicative et juridique et répondre aux besoins des salariés.

#### **IV - 7 Les Unions Fédérales :**

IV-7-1) Depuis notre 47<sup>ème</sup> Congrès, nos unions fédérales d'actifs sont constituées sur la base des statuts des personnels : UFFC pour les fonctionnaires et les contractuels, UFCC pour les conventions collectives et UFPSO pour les personnels à statut ouvrier.

IV-7-2) Ce fonctionnement a donné des résultats positifs en termes d'expressions spécifiques pour chaque statut en particulier parmi les catégories où la CGT n'est pas encore suffisamment implantée. Pour autant, une activité plus soutenue et plus assidue de tous ses membres permettrait un fonctionnement plus efficace.

IV-7-3) L'union Fédérale des Retraités (UFR), garde bien entendu toute sa pertinence en direction de ces catégories de salariés.

IV-7-4) La CUF (coordination des unions fédérales) doit se réunir plus régulièrement pour poursuivre son travail transverse entre les unions fédérales sur tous les sujets et dossiers communs.

IV-7-5) La création d'une Commission Ingénieurs Cadres et Techniciens (CICT) a été utile afin de pallier aux manques constatés pour travailler à l'activité spécifique et favoriser le développement de la syndicalisation envers ces catégories. Cette commission permanente doit poursuivre et amplifier le travail entrepris.

## *IV - 8 Nous adapter au nouvel outil CGT de la Fonction Publique :*

I.1 IV-8-1) L'UGFF (Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires) est devenue l'UFSE (Union Fédérale des Syndicats de l'État) depuis le congrès extraordinaire de mars 2017 et notre fédération a décidé de prendre toute sa place dans ce nouvel outil, au service des syndiqués et des salariés de tous les secteurs de l'état.

## *IV - 9 L'importance de la Conférence Annuelle des Secrétaires Généraux de Syndicats :*

IV-9-1) Cette conférence annuelle qui joue un rôle primordial doit être renforcée avec une meilleure participation des syndicats et son rôle doit être accru afin de permettre les prises de décisions collectives nécessaires, tant sur le revendicatif que sur la qualité de notre vie syndicale et sur notre fonctionnement fédéral, en lien avec nos statuts.

## *IV - 10 La gestion des conflits :*

IV-10-1) Il est indispensable de mettre en place une commission, ayant pour objet d'étudier toutes les causes possibles de dysfonctionnements internes de nature à générer des conflits et des formes de violence (telles que des questions d'organisation, de définition des rôles, de statuts des membres, de répartition des tâches, de moyens apportés à chacun pour exercer ses mandats, etc.) et de mettre en œuvre des mesures visant à prévenir et y remédier.

## **DECISION N°10**

**Le 49ème congrès décide :**

- De prendre en compte les transformations de l'ensemble des directions du ministère des armées, de l'évolution de nos syndicats et du salariat pour **engager des modifications de notre outil fédéral ;**
- **D'expérimenter des comités ou coordination d'animation de l'activité CGT au niveau du CMG permettant un lien régulier avec les syndicats** pour dépasser le constat d'un déficit de qualité de vie syndicale dans la plupart des syndicats. L'animation de cette expérimentation sera sous la responsabilité des DFR et des membres du CEF du périmètre du CMG ;
- De mandater le CEF pour mettre en place une commission des conflits ;
- De maintenir des collectifs fédéraux dits de filières sur les secteurs terrestre, aéronautique et naval.
- De créer si besoin et de renforcer les collectifs fédéraux dits de réseau autour des CTR sur les secteurs de notre champ fédéral.



## *V - La bataille des idées*

### *V – 1 La pensée unique, un réel danger pour la lutte et la démocratie !*

V-1-1) La CGT est née en 1895 ; dans l'acte de naissance on pouvait trouver qu'elle combattait le capitalisme puisque les intérêts du capital et du monde du travail étaient antagonistes ; c'est la lutte des classes.

V-1-2) On trouvait également le fait de transformer la société pour abolir le salariat.

V-1-3) On trouvait également que la CGT était indépendante des partis, des religions, de l'état et du patronat.

V-1-4) Enfin elle était créée pour défendre les intérêts moraux et matériels des salariés.

V-1-5) Depuis, beaucoup de temps a passé et de nombreuses luttes, en particulier 36 et 45 ont permis d'obtenir de magnifiques conquêtes, que le patronat et les différents gouvernements successifs à la botte de celui-ci veulent remettre en cause et détruire.

V-1-6) Nous assistons, depuis plusieurs décennies à des attaques contre nos conquêtes et nos droits collectifs sans pouvoir les stopper. Pour quelle raison ?

V-1-7) Tenter d'y répondre serait beaucoup trop long. Nous utiliserons un seul argument.

V-1-8) Depuis le milieu des années quatre-vingt, une nouvelle mode est lancée qui nous explique que nous n'avons pas le choix, que les décisions qui grignotent un à un nos droits sont justes car il n'en existe pas d'autre ; le constat est fait que tous les outils sont en place pour détruire un à un, nos droits dans l'objectif d'individualiser et par conséquent d'opposer les salariés entre eux, les salariés et les chômeurs, les salariés du privé contre les fonctionnaires !

V-1-9) Bref le discours de la pensée unique : il n'y a qu'une seule politique possible, c'est celle que l'on vous impose ! Il est inutile de lutter car les choses sont ainsi faites.

V-1-10) Tout ceci est relayé par les différents médias dont la grande majorité appartient à des groupes capitalistes. Là s'arrête l'indépendance de la presse !

V-1-11) Mais des organisations syndicales et notre CGT en particulier essaient de résister et d'organiser les salariés pour se regrouper, se défendre et préparer la riposte.

V-1-12) Les fortes mobilisations de 2016 contre la loi travail ont démontré qu'à partir d'une revendication précise « abrogation de la loi », l'unité se réalise avec celles et ceux qui partagent cette revendication et qui décident de tout mettre en œuvre pour obtenir satisfaction.

V-1-13) Pour autant nous n'avons pas gagné sur l'abrogation mais une unité perdue encore aujourd'hui pour dire : « Continuons d'exiger le retrait ».

V-1-14) C'est ce front commun intersyndical, que tous les serviteurs du capital veulent détruire par tous les moyens.

V-1-15) Les syndicats font partie des piliers de la démocratie. A partir du moment où les syndicats ne peuvent plus négocier, ne peuvent plus s'exprimer librement, où les militants sont punis par la seule faute de leur action syndicale. Oui il y a danger.

V-1-16) C'est la raison pour laquelle il est très important que la CGT retrouve une présence et des discussions permanentes avec les syndiqués, les salariés et retraités.

V-1-17) Chaque syndicat doit avoir à cœur de s'assurer que la presse CGT circule entre les mains des adhérents.

V-1-18) Il est important également de faire connaître notre **Institut Fédéral d'Histoire Sociale (IFHS)** car c'est en connaissant son histoire que l'on prépare le mieux son avenir.

V-1-19) Il est de notre responsabilité collective de former nos adhérents, nos militants pour que chacun soit en capacité de mieux appréhender la situation.

V-1-20) Ensemble, Unis pour agir !

## **DECISION N° 11**

**Le 49ème congrès décide :**

- **Que face à la propagande généralisée**, il est impératif de déployer les arguments auprès des militants et plus largement auprès des salariés, actifs, retraités et privés d'emploi ;
- **Qu'il est impératif** de donner accès aux adhérents à la lecture CGT et que les syndiqués s'engagent dans la mise en place de plans de travail pour organiser la diffusion de la publication CGT ;
- **Qu'il est impératif** que des campagnes de formation soient lancées à tous les niveaux de nos organisations. Il ne peut y avoir de militant sans formation syndicale.