



**DES SYNDICATS UNIS POUR LUTTER ENSEMBLE
AVEC UNE FÉDÉRATION CGT
COMBATIVE ET RENFORCÉE**



49ÈME CONGRÈS



**20 / 23
NOVEMBRE 2017
MONTREUIL**



SOMMAIRES

Document d'orientation page 2

Bilan D'activité page 33

Bilan financier page 63

Ouverture du congrès page 78

Intervention du secrétaire général de l'UD, page 84

Rapport d'ouverture page 94

Élections des commissions : page 107

Ouverture de la discussion générale :page 109

Rapport de la commission des mandats et votes page 118

Rapport sur le bilan d'activité page 123

Présentation du document d'orientation page 127

Présentation du thème 1 Nos enjeux revendicatifs PAGE 130

Présentation du thème 2 : L'outil syndical CGT de demain page 135

Présentation du rapport financier page 139

RAPPORT DE LA COMMISSION FINANCIERE ET DE CONTROLE page 142

Rapport de la Commission des amendements sur le projet du document d'orientation préambule et thème 1 page 144

Rapport de la commission des amendements sur le projet du document d'orientation et le thème 2 l'outil syndical de demain page 146

Les instances élues page 147

Les statuts page 154

Rapport de clôture page 164

Hommages aux partants page 167



Nos enjeux revendicatifs

Notre champ fédéral dans un monde bouleversé

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. 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.

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

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 risques liés à ce transfert, au regard de critères bien précis, notamment pour déterminer si ces armes sont susceptibles d'être

est très souvent utilisé pour brider les mouvements sociaux. Nous pensons que l'éradication du terrorisme viendra de la libération des peuples.

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 défaillants, 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.

Opérations intérieures (OPINT) :

La déflation continue du format des armées est stoppée, pour utilisées de manière abusive pour perpétrer des violations des droits humains ou des crimes de guerre.

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. Ce contexte est l'origine d'une dégradation sans précédent des conditions de travail des militaires (Sentinelle, missions opérationnelles hors et sur le territoire). Tout ceci impacte le bon fonctionnement de ce service public très particulier qu'est la Défense Nationale.

Réintégration 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.

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

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 ?

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 ». 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.

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. Nous ne nous retrouvons pas dans cette Europe des industriels de la défense. 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. 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.

Le 49ème congrès de la FNTE -CGT décide

D'appeler :

- À 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.

L'emploi au cœur de nos préoccupations

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

Reconquérir la maîtrise de nos

missions :

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. C'est aussi veiller à ce que les moyens soient donnés aux

personnels de remplir leurs missions.

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. 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.

Il nous faut préciser toutes les fonctions nécessaires à la réalisation des missions des armées. 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. Cela veut dire conserver des capacités de projection pour toutes les chaînes de soutien. Cette organisation doit exclure l'envoi de personnels civils sur les théâtres d'opérations.

La Gestion Prévisionnelle des

Emplois et des Compétences

(GPEC) :

-elle doit s'entendre comme étant au service de nos missions et donc des emplois et des statuts :

-elle 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.

C'est dans cet état d'esprit offensif que nous devons aborder la GPEC.

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 « Transall », etc. Les nouveaux équipements et la maintenance des matériels doivent être prioritairement attribués au secteur du MCO étatique. 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.

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.

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.

La coopération syndicale au service des salariés et de la CGT.

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 ?

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.

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

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

Il faut poursuivre le dialogue avec les salariés des entreprises prestataires.

Les échanges entre syndicats CGT doivent se structurer dans l'intérêt des salariés et de la CGT.

Le 49^{ème} congrès de la FNTE-CGT décide :

+ De revendiquer :

- La reconquête de nos missions avec des recrutements à statuts nécessaires ;
- 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.
- ✚ *De mettre :*
- La CGT au service de tous avec un déploiement des syndicats vers tous les personnels non organisés

Salaires, déroulement de carrières, pensions et conditions de vie au travail

Salaires et pensions

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%.

L'amplitude théorique d'une carrière de catégorie C était de 77%. Aujourd'hui, elle est de 44% !

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

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. Ce dispositif permettrait entre autres de mieux prendre en compte la gestion des polys pensionnés. Notre système de retraite par répartition à prestations définies a fait ses preuves. Mais depuis 1993 avec les

fait donc que diminuer. Il faut donc une rupture nette avec ces dégradations incessantes, injustes et dangereuses.

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. 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. La FNTE comporte dans son champ d'action des salariés du secteur privé et public.

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.

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. 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. 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

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. 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. 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.

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. 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.

C'est la mise en place des comptes notionnels : système par répartition, toujours, mais à cotisations définies. Vous savez combien vous cotisez mais pas combien vous toucherez. 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. Ce système supprimera le régime général et les régimes spéciaux.

Réforme ou pas, nous devons donc maintenir la pression et mobiliser sur les revendications CGT.

- 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.

- 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.

- 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.

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). Cette indexation sur

les salaires doit être effective aussi pour la fonction publique.

Il faut revenir sur la réforme des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC qui a eu un impact négatif sur le montant des pensions et 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.

Mise en extinction du RAFF dans la fonction publique par intégration des primes dans la grille de salaire, donc dans l'assiette de cotisations.

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.

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.

Le FSPOEIE :

Le Fond Spécial des pensions des Ouvriers des Établissements Industriels de l'État 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. 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. On voit bien que le moratoire sur les embauches et la réduction du nombre d'actifs contribuent à l'augmentation de cette subvention.

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 ! La revalorisation des pensions doit se réaliser sur les bordereaux de salaire, ce qui implique leur rétablissement.

Déroulement de carrière

PPCR : carrière au mérite

Le protocole parcours professionnel carrière rémunération (PPCR), non validé par la CGT et rejeté par plus de 50% des organisations syndicales de la fonction publique, a été imposé par l'ancien 1er ministre Valls. Ce passage en force, démontre une fois de plus le déni de démocratie de son gouvernement.

En 2016, le 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. Les différentes

mesures du PPCR s'étalent de 2016 à 2020, sont déjà mises en suspens pour 2018. 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 ».

RIFSEEP :

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaires 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. 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.

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.

CREP :

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. 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.

Concernant les Berkani :

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 Maintenu (RNM), se retrouvent avec un salaire figé, ne tenant compte que du montant calculé par l'employeur à la date du 13 avril 2001. 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. 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.

Concernant les ouvriers de l'État, la fin du moratoire, les embauches :

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 de l'État, revues et unifiées sous forme d'un nouveau statut interministériel. Les 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. Concrètement ces dernières années, il n'y a eu qu'un recrutement d'ouvriers de l'État pour 5 départs. Le Décret 2016-1993 du 30 décembre 2016 fixant la liste des professions ouvertes au recrutement en qualité d'ouvrier de l'État 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 ».

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. 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. 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.

La CGT réaffirme sa revendication de maintien et de réouverture des écoles de formation de la défense.

Conséquences du Comité Technique

Ministériel Extraordinaire pour les ouvriers d'État :

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

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 !

Pour la CGT, dans le cadre de la réinternalisations de nos missions, il est nécessaire d'embaucher massivement dans

toutes les catégories et dans tous les métiers. 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.

La grille unique :

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. 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. Elle 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.

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 hebdomadaire.

Formation professionnelle :

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. 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. 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.

Égalité de niveau de responsabilité dans les établissements entre les femmes et les hommes :

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. 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. 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. 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.

Un positionnement systématiquement moins favorable des femmes manifeste un phénomène dit de « plafond de verre ». 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.

Conditions de vie au travail

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. 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. 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.

Malgré tout, la conscience professionnelle des salariés permet d'estomper cette dégradation des conditions de travail, mais cela ne se fait pas sans risque. 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. 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. 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 ? 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.

Concernant les risques physiques proprement dits, il est inacceptable que des salariés soient encore aujourd'hui exposés à l'amiante et que tous les personnels de droit privé de notre champ fédéral exposés ne bénéficient pas du dispositif de départ anticipé. Tout comme il est inacceptable que l'utilisation des fluides de coupe ne soit pas reconnue comme insalubre malgré un rapport datant de 2001. 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 d'inverser cette situation.

Concernant les troubles musculo-squelettiques, il faut arrêter le



traitement systématique par une formation « gestes et postures ». Les TMS sont des maladies de l'organisation du travail et demeurent les premières causes d'incapacité 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 mandats 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.

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.

Plusieurs actions sont possibles : intervention des salariés avec leurs mandats et élus CGT au CHSCT et le syndicat sur le contenu et les conditions de travail, exigence d'équipements de protection collectifs et/ou individuels, interpellation de l'inspection du travail, exercice du droit de retrait.

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. 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 mandats CHSCT, mais doit bel et bien faire partie de l'activité revendicative du syndicat.

Coût du capital :

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. 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.

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. 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.

Le 49^{ème} congrès de la FNTE-CGT décide :

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 reprise de l'indexation 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. L'éradication de toute forme de précarité ;
- La création d'une filière d'écoles de formation ;
- 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



La protection sociale

La santé au travail

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. 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. 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.

Depuis son 48^{ème} 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. 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.

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.

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.

RPS ou risques liés à l'organisation du travail

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).



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.

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.

Garantir et améliorer notre protection sociale

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. 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 accompli 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). Son financement fut prévu par une cotisation sur la valeur ajoutée dès la création de richesse. Ce principe était destiné à remplacer la charité par la solidarité. Chacun recevrait selon ses besoins et cotiserait selon ses moyens.

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.

La dimension politique céda le pas à la dimension économique.

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

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 ! 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... La société change, les besoins sont grandissants. Il nous faut améliorer et garantir notre système solidaire de Sécurité Sociale.

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... 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.

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.



Faut-il réformer la Sécurité Sociale ?

Pour quels objectifs ?

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. 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. 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.

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. 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.

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

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. 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.

Dans ces conditions, la Sécurité Sociale pourrait :

- ✚ 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.
- ✚ Développer la prévention, le dépistage ;
- ✚ 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 ;

- ✚ 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 ;
- ✚ Permettre un véritable droit au logement ;
- ✚ Prendre en charge les personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie ;
- ✚ 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.

Le 49^{ème} congrès de la FNTE-CGT décide

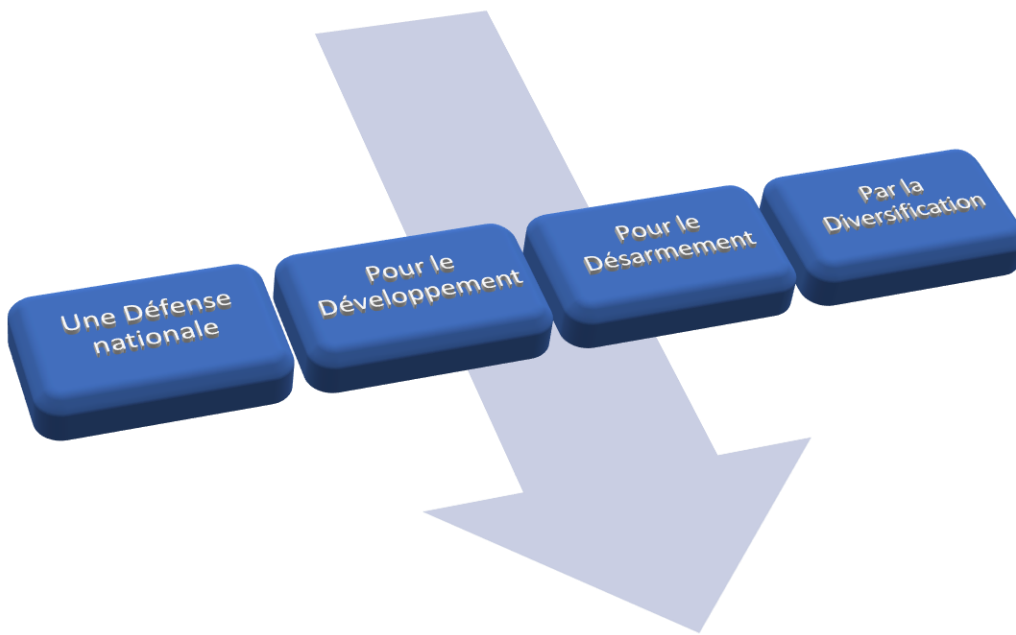
✚ De revendiquer :

- 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 indiciaries ;
- 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 à 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.

Désarmement et pôle public national de défense



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.

De nombreux échanges fédéraux, interfédéraux 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.

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. 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.

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. 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.

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. 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. 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.

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

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.

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).

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.

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. 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. Il faut tout autant agir pour la réinternalisations 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.

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.

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.

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

Les gouvernements européens construisent petit à petit l'Europe des « industriels de la défense » au service des actionnaires et des alliances capitalistes. 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. 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.

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.

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.

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. 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.

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.

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 canonniers, celle de l'austérité ne marche !

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.

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.

L'obtenir passera par la lutte et nous devons être prêts à la poursuivre sans relâche pour gagner.

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 Défense Nationale, pour le Désarmement, pour le Développement et par la Diversification » ;
- 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 Pôle Public National de Défense ;

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

Un syndicalisme de proximité

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. Pour cela, les formations existent et le travail collaboratif avec les Fédérations et UL/UD doit être renforcé.

La proximité « directe », physique qui a toujours été la base du déploiement syndical, doit perdurer au travers de :

- ✚ Tournées d'établissements ;
- ✚ Permanences ;
- ✚ Réunions d'information ;
- ✚ Assemblées générales ;
- ✚ Journées d'information, forum ;
- ✚ Affichages ;
- ✚ Livrets d'accueil pour les nouveaux arrivants.

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.

Ceci implique un travail collaboratif avec l'ensemble des élus et mandatés. 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.

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.

Les Délégués Fédéraux Régionaux, outre leur rôle d'interlocuteur de CMG, ont la charge du déploiement de la CGT sur leur

périmètre et sont les indispensables connexions entre la fédération et les syndicats.

Les DFR doivent réunir régulièrement les syndicats de leur périmètre afin qu'ils travaillent de concert sur des revendications ou des problématiques communes. La proximité « indirecte », via les réseaux de communications internet et intradef, les réseaux sociaux, doit permettre en complément des précédents chapitres de contourner les problématiques géographiques, organisationnelles ou autres.

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.

Dans le même temps il faudrait également évaluer les besoins de formation à l'utilisation des moyens de communication modernes.

Le 49^{ème} 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 tourner 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.

Une vie syndicale de qualité

Améliorer notre qualité de vie au

sein de nos syndicats :

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. 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.

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.

Elle doit impulser et mettre en œuvre les décisions prises aux congrès ou assemblées générales, 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 et s'assurer de la mise à jour des statuts,

confédérer tous ses adhérents et assurer le bon fonctionnement des structures CGT.

Les directions syndicales veillent au respect des nouvelles obligations comptables, notamment à la publication des comptes.

Le syndicat est une composante de son UL, UD, comité régional et doit participer à leur

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.

La direction du syndicat invite les adhérents actifs et retraités aux assemblées générales.

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. 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

fonctionnement. Aussi, une vraie politique des cadres doit être menée afin que nos militants ne soient pas discriminés dans le déroulement de leur carrière.

Congrès et assemblées générales :

- ✚ Les assemblées générales et les congrès sont des moments essentiels et indispensables pour la vie démocratique de

meilleur moyen de partager leur préoccupation. Il doit assurer la continuité syndicale des actifs dans le cadre de la mobilité, comme des retraités.

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...). 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.

Le syndicat doit être abonné à la presse syndicale et la proposer à ses adhérents. Il doit régler ses cotisations au minimum trimestriellement, comme convenu depuis le 48^{ème} congrès fédéral, à Cogétise pour

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.



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

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 collègues, 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.



Le renforcement CGT

La syndicalisation : un axe majeur pour nos syndicats

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. 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. 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.

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 salariés. En organisant les salariés, 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.

Ainsi nous mettrons notre CGT en situation de faire vivre et grandir ses propositions et de les faire gagner.

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. Pour faire de la syndicalisation une priorité, il est nécessaire d'implanter la CGT où nous sommes grandement absents et dans les déserts syndicaux. Nous devons développer notre activité de terrain en direction des sympathisants qui sont des syndiqués potentiels. 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.

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. Pour chacun de nos syndicats, la syndicalisation des ICT (Ingénieurs-Cadres-Techniciens), des contractuels, vacataires et intérimaires doit être un enjeu majeur. 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 va partir en retraite dans les 5 ans. Or, seulement 3 syndiqués sur dix restent syndiqués à leur passage en retraite.

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). 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.

Depuis près de deux ans, de nouveaux recrutements ont lieu avec la fin du moratoire sur l'embauche des Ouvriers de l'État 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. 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 ? 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. 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.



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.

Plan de syndicalisation :

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.

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. 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.

La reconquête de nos forces organisées est conditionnée par la prise en compte sérieuse par tous nos syndicats et militants des questions essentielles de renforcement de l'organisation.

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

- ✚ Le renforcement en adhérents avec un objectif de 700 nouvelles adhésions par an ;
- ✚ Une meilleure prise en compte de la continuité syndicale tant en termes de mobilité géographique que du passage actif-retraité.

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. 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 :

- ✚ Les résultats CGT aux élections professionnelles, chaque électeur CGT étant un adhérent potentiel ;
- ✚ 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.

Syndicalisation des ICT :

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. 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. 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.

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. L'établissement de revendications adaptées au vécu doit permettre aux ICT de se reconnaître dans l'action CGT.

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. 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. L'activité spécifique permanente passe par la capacité à faire converger les revendications des ICT avec l'activité générale. 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.

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. La CICT devra poursuivre son travail d'expressions spécifiques en direction de ces catégories.

Syndicalisation des contractuels :

Le statut de fonctionnaires prévoit l'existence d'un non tituliariat de droit public :

- ✚ Pour des emplois temporaires, s'ils ne peuvent pas être satisfaits par des titulaires ;
- ✚ Pour des besoins permanents sur des temps incomplets ;
- ✚ Pour des besoins permanents sur des fonctions qui n'ont pas vocation à être occupées par des titulaires.

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-tituliariat pour contourner le statut. 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. 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. 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.

Nous avons besoin plus que jamais de travailler dans nos secteurs à la syndicalisation de ces agents précaires et surtout d'agir ensemble.

Syndicalisation des jeunes :

Redimensionnons l'enjeu du déploiement de notre syndicalisme auprès des jeunes. Contredisant les préjugés, de nombreux jeunes font le choix de l'engagement dans la vie sociale, culturelle et politique, y compris au travail. Plus encore, les ressorts de leur engagement ne sont pas différents de celui du reste de la population. 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. Ils demeurent fortement attachés aux valeurs de solidarité, de démocratie et de justice.

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. 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.

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.

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...) ?

Syndicalisation des précaires et des sous-traitants :



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. 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 »...

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. 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

Continuité syndicale :

C'est dans nos syndicats d'actifs que la continuité syndicale doit être prise en compte pour renforcer notre Fédération en nombre d'adhérents. 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. 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. Pour autant, la continuité syndicale et militante ne peut se contenter de déclarations d'intentions ou de postures.

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.

Continuité syndicale chez les actifs :

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.

Continuité syndicale actif/retraité/en cessation d'activité :

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.

Quelques pistes :

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

Le 49ème congrès de la FNTE-CGT 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...).

Un outil fédéral de progrès

Notre outil fédéral pour conquérir de nouvelles garanties sociales !

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. 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. Elles doivent aussi permettre de faire évoluer l'outil fédéral dans sa capacité à prendre en compte collectivement les nouveaux enjeux stratégiques du ministère.

Cet outil doit être au service de l'information, de la formation syndicale, de la mobilisation et de l'action des personnels. Il doit faciliter la prise de conscience des salariés dans leurs capacités à s'unir pour agir ensemble. C'est bien un rapport de force d'ampleur qu'il s'agit de construire si l'on veut conquérir de nouvelles avancées sociales !

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. Ces luttes importantes parfois unitaires selon les secteurs, les établissements n'ont pourtant pas été assez fortes pour faire reculer le gouvernement. 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.



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. 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. 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.

Comment imaginer un outil en phase avec cette réalité pour tenter d'y apporter une solution ?

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

C'est la base essentielle du rapport de force pour gagner sur nos revendications.

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, ...

Ces comités pourraient être sous la responsabilité des DFR et des membres du CEF du périmètre du CMG.

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.

Les instances fédérales nécessaires pour un fonctionnement démocratique :

Le Comité Exécutif Fédéral est l'organe de direction de la fédération :

- + Son rôle est de veiller à l'application des orientations du congrès et se réunit au moins tous les deux mois.
- + Sa mission est d'organiser la CGT dans le champ fédéral et de représenter la CGT auprès de l'administration.
- + D'anticiper les évolutions économiques et sociales et de décider et de faire vivre

l'activité revendicative Fédérale.

+ 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.

+ Il pourra se doter de commissions nécessaires pour mener son activité où chaque membre élu pourra y participer.

+ Il veille au respect des statuts, à l'utilisation des moyens financiers en conformité avec ses objectifs politiques.

+ Le CEF est composé de militants élus au congrès, ne représentant pas leur syndicat.

+ Ils ont à prendre des décisions en respectant les orientations de congrès et de mettre en œuvre les résolutions votées.

+ Chacun des élus devra s'engager à suivre les formations syndicales nécessaires au cours de leur mandat.

Le Bureau Fédéral :

+ Il est composé de membres du CEF. Il se réunit régulièrement.

+ Il organise le travail de la fédération pour impulser la mise en œuvre des décisions du CEF, l'activité des Unions fédérales.



Le mandat du Délégué Fédéral

Régional :

Nos DFR qui sont désignés par le CEF, ont pour mandat la mise en œuvre des orientations de la CGT. 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.

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. 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.

Les DFR sont réunis au moins une fois par semestre, sous la responsabilité d'un membre du Bureau Fédéral.

Un espace Qualité de Vie Syndicale :

Créé depuis notre 47^{ème} Congrès, son rôle doit être réaffirmé pour dynamiser la qualité de notre vie syndicale.

Ses objectifs ambitieux doivent être poursuivis autour des enjeux majeurs de notre vie syndicale :

- ✚ Renforcement CGT ;
- ✚ Continuité syndicale ;
- ✚ Progression d'audience aux élections professionnelles ;
- ✚ Formation syndicale ;
- ✚ Communication ;

✚ Organisation fédérale interne.

Collectifs fédéraux et rôle et place des référents et des délégués syndicaux centraux des sociétés nationales :

Notre organigramme fédéral consiste à couvrir tout notre champ fédéral au travers d'un ou plusieurs référents par Direction Centrale et Société Nationale. Cette démarche doit être poursuivie. 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. 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.

Relancer nos activités fédérales spécifiques :

L'activité jeune doit être relancée avec comme moyen la mise en place d'un collectif jeunes. 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.

Les Unions Fédérales :

Depuis notre 47^{ème} 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.

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.

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

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.

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.

Nous adapter au nouvel outil CGT de la Fonction Publique :

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.

L'importance de la Conférence

Annuelle des Secrétaires Généraux de Syndicats :



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.

La gestion des conflits :

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

Le 49ème congrès de la FNTE-CGT 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.

La Bataille des idées

La pensée unique, un réel danger pour la lutte et la démocratie !

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. On trouvait également le fait de transformer la société pour abolir le salariat et que la CGT était indépendante des partis, des religions, de l'état et du patronat. Enfin elle était créée pour défendre les intérêts moraux et matériels des salariés.

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

Tenter d'y répondre serait beaucoup trop long. Nous utiliserons un seul argument. 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 !

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. 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 ! 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.

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. Pour autant

nous n'avons pas gagné sur l'abrogation mais une unité perdue encore aujourd'hui pour dire : « Continuons d'exiger le retrait ». C'est ce front commun intersyndical, que tous les serveurs du capital veulent détruire par tous les moyens.

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

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

Ensemble, Unis pour agir !

Le 49ème congrès de la FNTE CGT décide :

- Que face à la propagande généralisée de la classe dominante, il est impératif de déployer les arguments auprès des militants et plus largement auprès des salariés, actifs, retraités et privés d'emploi pour organiser la lutte de classe ;
- 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 formations soient lancées à tous les niveaux de nos organisations. Il ne peut y avoir de militant sans formation syndicale.



Des Syndicats Unis Pour Lutter Ensemble Avec une Fédération CGT
COMBATIVE et Renforcée

Bilan d'activité





BILAN D'ACTIVITE

La tenue de notre dernier congrès fédéral, en juin 2014, nous semble bien loin tant nombre d'événements sont survenus depuis lors.

La présidence de François Hollande, de par sa politique impérialiste et guerrière, a connu une activité militaire sans précédent depuis une cinquantaine d'années, à la fois en opérations extérieures et intérieures mais aussi en exportations d'armes. Dès 2013, François Hollande avait engagé l'armée française au Mali sous le nom d'opération Serval. Trois ans après, l'armée française est toujours au Mali et l'opération antiterroriste, renommée Barkhane, a été élargie à cinq pays du Sahel. En Centrafrique aussi, dès 2013, François Hollande avait ouvert un nouveau « front » dans le cadre de l'opération Sangaris. La France étant menacée par l'organisation État Islamique sur son territoire depuis les attentats de 2015, François Hollande a décidé de cibler les bastions du groupe djihadiste dans le nord de la Syrie. En septembre 2014, François Hollande a aussi déployé, dans le cadre de l'opération Chammal, les forces militaires françaises en Irak. Au sein d'une coalition internationale, les avions de chasse français Mirage et Rafale ainsi que le porte-avions Charles-de-Gaulle ont été fortement mis à contribution contre Daech.



Suite aux attentats des 7, 8 et 9 janvier 2015, puis du 13 novembre, le ministère de la Défense a mobilisé pour l'opération Sentinelle un nombre record de plus de 10 000 militaires, en appui aux forces de police et de gendarmerie, pour protéger les « points » sensibles du territoire. En décembre 2016, le plan Vigipirate de 1978 a été révisé pour l'adapter aux nouvelles menaces terroristes et prévoit un troisième niveau d'alerte, appelé "urgence attentat".

Au soir du 13 novembre, François Hollande, en raison des risques d'attentats, a décrété l'état d'urgence sur l'ensemble du territoire. Cette forme d'état d'exception permet de prendre des mesures restreignant les libertés comme l'interdiction de la circulation, les assignations à résidence, la fermeture de certains lieux, l'interdiction de manifester et les perquisitions de jour et de nuit. En vigueur depuis le 14 novembre 2015, l'état d'urgence a été prorogé jusqu'au 15 juillet 2017.



Côté exportations d'armes, jamais les industriels français, avec le ministre Le Drian en « Voyageur, Représentant et Placier », n'avaient autant vendu à l'international, avec comme premiers clients l'Arabie saoudite, le Qatar et l'Égypte. En 2015, la France avait déjà battu son record de vente d'armes (16,9 milliards d'euros). 2016, avec la vente à l'Australie de 12 sous-marins par DCNS, représente une nouvelle année record pour les ventes d'armes à l'export.

Parallèlement aux conflits menés, notamment en Syrie et en Irak, la mise sous tutelle financière, les plans d'ajustement structurel, les dégradations des conditions de vie et de l'environnement ont provoqué une migration forcée de plusieurs millions de personnes, et la mort de plusieurs milliers de personnes chaque année en méditerranée. La France s'est engagée dans la surveillance des frontières et le contrôle de la migration en Europe au sein des différentes opérations de Frontex.

La loi de programmation militaire 2014-2019 avait été votée en fin d'année 2013. L'actualisation de cette LPM par la loi du 28 juillet 2015 a traduit les décisions prises suites aux attaques de janvier 2015 afin de renforcer la posture de protection nationale et de garantir la capacité de nos forces armées à faire face dans la durée à l'ensemble de leurs engagements opérationnels. Elle s'est néanmoins traduite par une moindre déflation des effectifs. Le budget de la Défense pour 2017 s'élève à 32,7 milliards d'euros, soit 1,77% du produit intérieur brut (PIB) et la



France s'est engagée à le porter à 2% du PIB d'ici 2025 dans le cadre de l'Otan.

Productivité oblige, les restructurations ministérielles se sont poursuivies, la plupart du temps avec des noms de codes grandiloquents comme « Au contact », « Horizon marine 2025 », « Faire face », « SSA 2020 », « SID 2020 », ... tandis que des plans de « performance » étaient mis en œuvre dans les sociétés nationales.

Par ailleurs, nous fûmes confrontés à plusieurs lois de régression sociale. La loi sur la croissance et l'activité encore appelée « loi Macron », a autorisé « le transfert au secteur privé » de Nexter à son concurrent allemand Krauss Maffei Wegmann (KMW). La loi dite « Rebsamen » relative au dialogue social et au soutien à l'activité des salariés a modifié la représentation syndicale dans les instances représentatives du personnel et a fragilisé le CHSCT.



Enfin la loi « El Khomri » dite « loi travail », passée au « 49.3 », a affaibli un droit du travail fruit de luttes et de conquêtes sociales, précarisant ainsi un peu plus les travailleurs.

La négociation sur les régimes de retraite complémentaires ARRCO et AGIRC a entériné en octobre 2015 de nouveaux reculs pour le monde du travail dont le report de l'âge de départ et la baisse de futures retraites.

Pour les fonctionnaires, le protocole « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations » (PPCR), a été appliqué par le premier ministre malgré l'opposition d'organisations syndicales représentant la majorité des agents.

De même, le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) des fonctionnaires a été mis œuvre malgré un vote défavorable de l'ensemble des organisations syndicales.

Enfin, les ouvriers de l'état ont vu leur statut profondément sapé par la suppression au recrutement des deux tiers de leurs professions et la désindexation de leurs salaires de ceux de la métallurgie parisienne.

Malgré les nombreuses luttes menées, nous n'avons pas suffisamment réussi à faire connaître nos

NOTRE DÉFENSE NATIONALE

positions, à nous déployer dans tout le salariat et à mobiliser les salariés et les retraités. Le rapport de force engagé avec le patronat et le gouvernement n'a donc pas été en mesure d'inverser la tendance particulièrement socialement régressive des trente dernières années.

D'autre part, au sein même de notre organisation syndicale, nous avons été confrontés à quelques dissensions délétères. Citons la crise interne confédérale de fin 2014, en pleine élections professionnelles dans la fonction publique, qui imposa le remplacement de notre secrétaire confédéral en février 2015. Ensuite, nous avons dû faire face, fin juin 2015, au départ, pour des raisons personnelles, de notre secrétaire général fédéral. Il est indéniable que ce départ ébranla notre direction fédérale qui connut alors de nombreuses difficultés pour travailler ensemble. 20 mois après ce premier départ, la fédération éprouva en mars 2017 un second départ de son secrétaire général, pour des raisons de santé. Une direction collégiale de trois camarades a alors été mise en place jusqu'au 49ème congrès fédéral. Toujours dans le cadre des perturbations de fonctionnement, notons « l'évolution de l'outil » UGFF-CGT, Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires, à laquelle notre fédération adhérait pour ses seuls personnels fonctionnaires et contractuels de l'État. Le congrès de fin mars 2017 en a décidé la dissolution et son remplacement par l'Union Fédérale des Syndicats de l'État. Enfin, durant cette mandature, notre champ fédéral a connu le départ à la retraite de nombreux militants. Les syndicats ont dû faire face à leur renouvellement dans un contexte de baisse de la qualité de vie syndicale et d'augmentation de la souffrance au travail. La poursuite de ce renouvellement engage à promouvoir la place des femmes et à créer des conditions favorables à leur accès aux responsabilités.

Un bilan d'activité se doit de dresser l'état des lieux de la mise en œuvre des orientations, résolutions et décisions de notre 48ème congrès fédéral. Les lignes qui précèdent montrent à quel point la « navigation » fédérale des trois dernières années s'est faite par gros temps et a même essuyé quelques « forts coups de vent ». Ce qui suit établit néanmoins que le cap a été tenu.



Comment ne pas débiter ce thème par les événements tragiques et terroristes qui ont débuté en janvier 2015 ? Après notre liberté d'expression et nos libertés culturelles c'est, le soir du 14 juillet 2016, au symbole fort de notre citoyenneté que s'attaquaient des extrémistes religieux. La CGT et notre fédération comprise, ne cesse de porter les valeurs de paix, de fraternité, de solidarité, de liberté et de conquêtes sociales. Dès lors, comment ne pas contester "l'État d'Urgence" qui pour nous représente la restriction des libertés publiques, individuelles et collectives ? Celui-ci signifiait le gel de la contestation sociale dans un contexte de passage en force du patronat et du gouvernement via le 49.3 de la loi El Khomri de régressions sociales sans précédents par la destruction de pans complets de "notre" code du travail.

Mais encore, nous avons poursuivi nos actions contre le maintien de la France dans l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN). Déjà en 2009, la CGT avait fortement condamné la réintégration de notre pays au commandement de l'Otan qu'elle avait quitté 43 ans plus tôt. Cette décision fut prise sous la présidence de Sarkozy, sans aucun débat public. Alors que les camarades depuis notre 48ème congrès fédéral ont revendiqué sa dissolution par des expressions et prises de parole, cette organisation militaire ne cesse de s'élargir et d'agir en lieu et place de l'Organisation des Nations Unies que les politiques américaines ont dans le même temps affaibli. L'OTAN reste le bras armé des USA et ce dernier a conditionné son appartenance à cette organisation aux seuls intérêts des États-Unis et à une augmentation de "l'effort de défense" à 2% du PIB pour ces membres. La présidence Hollande n'a pas fait d'autre choix que de maintenir la France dans son commandement intégré. Pourtant, les intérêts des Français et des Européens ne sont pas les mêmes que ceux des américains et surtout pas à déterminer par les USA ! Pour la FNTE-CGT, la lutte contre le terrorisme ne saurait justifier l'existence d'une telle organisation. L'OTAN n'a plus de raison d'être et c'est cette position que nous avons réaffirmée lors des élections présidentielles en envoyant à chacun des candidats excepté Marine Le Pen, notre questionnaire quant à leur programme sur la Défense Nationale.

La CGT ne cesse de réaffirmer que c'est à l'Organisation des Nations-Unies (ONU) que revient l'obligation de construire les conditions d'un monde en Paix.

Nous réclamons un rôle nouveau de l'ONU avec une évolution du Conseil de Sécurité et des modalités du droit de veto qu'il conviendrait d'aménager.

Aucune des différentes interventions militaires menées depuis le 11 septembre 2001 n'a atteint l'objectif de mettre un terme à la violence terroriste et au fanatisme. Quelle que soit la couleur du drapeau, l'ampleur de la "coalition" internationale conduisant ces opérations, l'échec est là. Le bilan est sans appel, ces interventions guerrières sont contre-productives :

- En Afghanistan (2001-2014), les Talibans sont toujours présents et poursuivent leurs actions meurtrières.
- En Irak (depuis 2003), le bilan se solde par centaines de morts civils et militaires et une partie de ce pays est aux mains de "l'État Islamique".
- En Lybie (2011), la coalition internationale bombarde les factions rebelles qui ne cessent de s'entre-tuer. Le pays est devenu un sanctuaire pour terroristes.

Depuis plus de 50 ans, les dirigeants israéliens avec le soutien sans faille des États-Unis, œuvrent sans relâche contre le peuple Palestinien et son droit de disposer d'un état. Les attitudes néocolonialistes des "puissances occidentales" et leurs chevauchées guerrières ont toutes échoué et contribué à déstabiliser profondément la région du Proche et Moyen- Orient. Sur le continent Africain, les différentes interventions de la France et de ses alliés de circonstance, cristallisent la haine. En Syrie, des pépinières de kamikazes se développent alors même que le pays est en cours de destruction "totale" poussant la population à fuir le régime de Bachar Al Assad. Début avril 2017, ce dernier n'aurait pas hésité à recourir à l'arme chimique pour imposer son dictat aux populations dites "rebelles" faisant ainsi plusieurs dizaines de morts notamment des enfants.

La France a contribué à semer le terreau favorable à Daech par son intervention militaire décidée par Sarkozy et poursuivie par Hollande.



En novembre 2015, au lendemain des attentats, le ministère de la défense et notre fédération déclaraient notre armée au maximum de ses capacités et déjà en grande difficulté pour aider à la résolution de cette crise. Ces événements révélaient les limites de notre ministère en matière de défense. Nous réclamions l'arrêt des restructurations notamment au service de santé des armées où, dans ce domaine, la médecine de guerre démontrait une fois encore son utilité. Mais aussi dans le soutien où, comme pour le porte avion Charles de Gaulle qui ne peut appareiller sans ses bâtiments de soutien. Pour l'ensemble des directions du ministère, c'est la même chose. Ces trois dernières années, nos camarades de différents sites comme aux AIA par exemple, alertent sur la situation catastrophique de non embauche et de restructuration continue. Le soutien reste déficitaire en effectif et poursuit l'externalisation de ses activités. Cette politique réduit le potentiel, la capacité et la réactivité de répondre aux missions régaliennes et met en péril l'indépendance et la souveraineté de la France.

Aujourd'hui encore, la France est engagée sur de trop nombreux théâtres opérationnels extérieurs. Dès lors, quand les militaires sont déployés sur d'autres terrains, ils ne sont plus en capacité de répondre aux missions de protections sur le territoire. Et de fait notre pays se retrouve affaibli pour assurer correctement sa mission de défense nationale.

Un recrutement massif de personnels civils de la défense en fonctionnaires, en Ouvriers de l'État ... serait donc nécessaire afin de remplir et soutenir les missions de sécurité du pays et de ses citoyens.

Pour le SIAé par exemple, la lutte contre le projet de l'administration a débuté dès les premiers mois de 2016. Une expression de la FNTE alertait nos syndicats sur la création d'un quasi-statut, commun à tous les ouvriers de l'État (copie de celui de la fonction publique). Dans le même temps, d'autres organisations comme FO et la CFDT publiaient des expressions lénifiantes allant jusqu'à écrire, notamment pour FO, « nous sommes la première organisation du MINDEF, et s'il y avait menaces sur le statut, nous vous l'aurions dit » ... À partir de cette période, les principaux établissements du SIAé ont commencé à s'organiser en informant, rassemblant les personnels et en faisant partager l'analyse de notre fédération. La première action d'envergure, préfigurant une rentrée animée eut lieu le 26 mai avec une journée de grève et de manifestations à l'appel du collectif FSPOEIE dans 5 villes. Cette journée a coïncidé avec un appel confédéral contre la loi travail, mais pour autant les ouvriers de l'état de plusieurs ministères se sont mobilisés. À partir de cette date, les mobilisations commencent à prendre forme au SIAé avec de nombreux rassemblements coordonnés entre tous les AIA.

Pôle Public National de Défense (PPND)

La mission première de nos armées est d'assurer la défense et la sécurité des citoyens et du territoire et non de protéger les intérêts du capital à travers le monde. Les menaces qui pèsent encore aujourd'hui sur notre pays et sa population n'ont pas reçu les réponses appropriées. L'état d'urgence, reconduit à maintes reprises, n'a pas prouvé sa fiabilité comme l'atteste malheureusement la mort d'un policier sur les Champs Élysées en avril dernier. Le 7 décembre 2016, le Ministre de la Défense LE DRIAN réaffirmait l'importance du soutien des forces devant les personnels de la 12^{ème} BSMAT. Des mots forts furent prononcés comme "la maintenance est vitale" ou "permet aux forces engagées de rouler, de voler, de naviguer et de combattre en sécurité...". Mais c'est une toute autre orientation qui fut prise.

La suppression de 54 professions de la nomenclature Ouvriers d'État et de restrictions supplémentaires à

l'embauche sont décidées par le ministère 2016. Durant toute cette période, la fédération a été à l'initiative de l'intersyndicale et de rassemblements importants d'Ouvriers d'État qui revendiquaient notamment le maintien des bordereaux trimestriels et des embauches conséquentes dans toutes les professions. Comment ne pas retenir l'incohérence entre les propos du ministre et sa signature des décrets ?

Pour la CGT, les armes ne sont pas des marchandises comme les autres. Le commerce des armes, la stratégie suivie par les entreprises dites "nationales", ainsi que les actions militaires doivent être débattus, suivis et contrôlés par le parlement.

Les parlementaires français devraient se montrer plus sourcilleux sur les contrats d'armements qui font la une des journaux quand on sait que la France se classe aujourd'hui au 2^{ème} rang mondial des ventes d'armes. Le tout export, l'internationalisation et l'externalisation de pans complets de nos activités sont



devenus "monnaie courante" tant au ministère que dans les entreprises privées et sociétés nationales d'armement. D'ailleurs, le précédent ministre de la défense en était le premier "VRP" et stipulait clairement ses objectifs d'internationalisation et d'externalisation dans les lettres de mission des différents PDG des entreprises "sous tutelle". La mise en place d'un Pôle Public national de Défense prenant en compte ces diverses problématiques prend tout son sens. En effet, ce pôle public aurait pour finalité de garantir une défense nationale indépendante et non agressive.

Réfugiés

Endosser le costume de "chef de guerre" c'est prendre le risque de nourrir de potentielles guerres civiles à l'image de la terreur suscitée par les partisans fascistes de Daech.

Quand une coalition de pays occidentaux participe dans un premier temps à la défense d'intérêts impérialistes par le déploiement militaire sous cou-



vert d'être les "gendarmes" du monde, les populations touchées par les conflits fuient les bombardements et s'exilent. Dès lors, il est intolérable de ne pas prendre en compte cet exode. Pour la CGT, notre pays doit y répondre par nos valeurs d'égalité et de fraternité. La France a les moyens d'être à l'initiative sur l'accueil, l'hébergement et le traitement humaniste des demandeurs d'asile. Comment aussi, ne pas dénoncer le rôle de tous ces faiseurs et porteurs de haine que comptent les mouvements d'extrême-droite ?

Nous sommes encore trop souvent témoins de drames humains, de réfugiés noyés ou rejetés sans réelle prise en compte des pouvoirs publics. Notre rôle

n'est-il pas, au-delà de la dénonciation, d'exiger véritablement une prise en charge et sans conteste ?

Notre fédération dénonce les interventions militaires comme origine des exils et c'est pourquoi elle a porté et défendu un amendement au 51^{ème} congrès confédéral pour la défense des valeurs de Paix et de Fraternité.

Loi de Programmation Militaire (LPM) et Budget de la Défense

En 2015, la loi de Programmation Militaire 2014-2019 a été réactualisée. Dans ce cadre, le ministre a confirmé les suppressions de 33 675 emplois contenues dans la LPM dont 7500 de personnels civils, continuant ainsi la politique de casse des emplois déjà engagée. Le 15 octobre 2015, lors de notre audition à la commission de la défense de l'Assemblée Nationale, la CGT revendiquait dans sa déclaration une autre politique

budgétaire qui cesserait de sacrifier l'action publique au prétexte d'un équilibre comptable jamais atteint. Chaque année, le volume des armées, de leurs équipements respectifs et donc des commandes à l'industrie sont revus à la baisse, retardés et au final, sont étalés en dépit du bon sens. La réduction des livraisons de FREMM à la marine nationale fut actée alors que la disponibilité de la flotte était et reste sous tension. Le retard de mise en service du 1^{er} sous-marin de type Barracuda le Suffren entraîne une refonte supplémentaire du SNA Rubis sans que les causes de perte de compétence et de déflation des effectifs soient prises en compte.



En 2016, la continuation des projets de services et des restructurations poursuivaient l'abandon de missions par les réductions d'effectifs et de budget. De plus, en confiant aux entreprises privées la maîtrise de notre outil de Défense, le gouvernement fragilisait encore plus notre démocratie et notre capacité d'assurer nos missions régaliennes.



Budget

Le Livre Blanc de la Défense et de la Sécurité Nationale (LBDSN) de 2013, rappelait la nécessité de disposer, dans le cadre de la fonction stratégique connaissance et anticipation, d'une "capacité autonome d'appréciation des situations, conditions de décisions libres et souveraines". Celles-ci se fondent sur une chaîne de renseignement nationale par des missions dites ISR : Intelligence, Surveillance, Reconnaissance. Il s'agissait d'accroître la connaissance des zones d'intérêt pour être en mesure de réagir quand une crise survient. Fin 2016, aux Assises de l'Économie de la Mer et en présence du président Hollande, il a été réaffirmé l'importance de la France comme grande puissance maritime. En effet, la France recense plusieurs façades maritimes mais se trouve être aussi la deuxième Zone Économique Exclusive du monde (ZEE). En pointant la nécessité d'une Marine Nationale capable de protéger les intérêts des Français afin de "gagner la guerre économique qui se profile à l'horizon", c'est bien d'intérêts financiers qu'évoquaient les différents participants sans pour autant aborder le risque grandissant de voir les espaces maritimes comme zones de confrontations continues. Symbole politique fort, le Charles de Gaulle a fêté ses 15 années de service. Un équivalent de 23 tours du monde environ. "Arme de réaction urgente et puissante" selon le ministre de la défense Le DRIAN, il n'aura cependant servi qu'à suppléer les moyens d'intervention de l'OTAN.

Au 51^{ème} Congrès Confédéral, la fédération a fait dans son intervention référence aux repères revendicatifs et a rappelé que le droit à la paix et à la sécurité des êtres humains doit constituer une obligation fondamentale. Nous ne pouvons-nous résoudre au discours sécuritaire des gouvernements successifs qui proclament que le pays est en guerre, pour masquer l'échec des 15 dernières années de combat contre le terrorisme. Avec 16 milliards d'euros de "ventes" pour la seule année 2015, la France demeure à la 4^{ème} place mondiale de l'exportation d'armement. Alors que le parlement européen a voté le 25 février 2016, une résolution pour un embargo, notre pays n'hésite pas à vendre ses armes au Qatar ou à l'Arabie Saoudite qui seraient soupçonnés de soutenir le terrorisme ou d'interventions militaires dans d'autres pays.

Au ministère de la défense, les externalisations sont devenues monnaie courante. Les missions

régaliennes disparaissent un peu plus chaque jour faute d'effectifs suffisants pour y répondre.

Parce que la CGT refuse de voir des femmes et des hommes, travaillant pour les industries de défense écartelés entre le choix d'être marchands de canons ou chômeurs, nous faisons valoir la nécessité d'avoir un plan de diversification au sein de ces groupes. Il faut réorienter les priorités budgétaires en faveur de l'emploi, de la santé, de la culture, de l'éducation et la protection de l'environnement.

Investissements

Comme nous l'avons réaffirmé dans notre questionnaire à l'intention des candidat-e-s à l'élection présidentielle de cette année 2017, notre pays doit reprendre en main sa capacité à mettre en œuvre une véritable politique industrielle, sociale et diplomatique en toute indépendance et dans l'affirmation de sa souveraineté. Le constat factuel et honnête de l'état des lieux de notre outil de défense, ses besoins et ses ressources tant humaines que matérielles ont permis d'interpeller ces candidats sur nos missions et vocations dans un débat public où les questions de défense étaient simplement reléguées au financement, à l'implication de la France dans l'Europe et en réponse au terrorisme. Effectivement, il est étonnant d'entendre un argument comme la montée à 2% du Produit Intérieur Brut (PIB) du budget de la défense sans un quelconque fondement hormis celui d'une politique dictée par l'OTAN de surarmement et interventionniste. Ce qui pour nous serait contraire aux valeurs de paix que nous défendons.

Pour notre fédération, il est urgent de stopper la casse organisée dans le soutien aux armées et dans les autres établissements du ministère. La vocation des personnels civils de la défense, qu'ils soient ouvriers de l'état, fonctionnaires ou contractuels a changé. Les politiques d'austérité imposées par les gouvernements successifs ont modifié significativement cette donnée voulant rendre "rentable" nos activités. De fait, celles-ci se sont vues comparées avec la sphère privée, justifiant ainsi le recentrage sur le cœur de métier et provoquant de multiples restructurations et externalisations. Le résultat de cette politique qu'il soit financier ou capacitaire à répondre aux besoins de nos armées montre maintenant l'ampleur du désastre. La plupart des activités externalisées que ce soit du domaine du soutien, de la



fabrication ou de la déconstruction engraisent les entreprises privées et leurs actionnaires !

Notre fédération et ses syndicats n'ont eu de cesse de rappeler qu'il faut sortir de cette logique marchande et capitaliste, les armes n'étant pas des marchandises comme les autres.



Dissuasion nucléaire

Ces dernières années, nous constatons une hausse significative du pourcentage des crédits versés à la défense. Cette augmentation est entre-autre due à une remontée du nucléaire dont la part représente entre 2001 et 2015 une part trop importante du budget de la défense. La politique de dissuasion nucléaire sous le gouvernement Hollande n'a pas changé de celle de ses prédécesseurs avec 50 Mds d'euros investis sur 20 ans, soit 2,5 Mds d'euros par an qui s'ajouteront aux 3,3 Mds d'euros déjà actés dans la Loi de Programmation Militaire. Ce quasi doublement de la part consacrée au nucléaire est inadmissible dans une période où le chef de l'État et son gouvernement cherchent à faire des économies essentiellement sur le social, l'éducation et la santé. Comment accepter ces 6 Mds d'euros de dépenses annuelles pour le surarmement nucléaire, alors que dans le même temps les rémunérations et les conditions de travail des personnels du ministère de la Défense se dégradent un peu plus chaque jour ?

En 2017, le prix Nobel de la Paix est décerné au groupe international Campaign to Abolish Nuclear



Weapons (ICAN), initiateur auprès de l'ONU du traité d'interdiction de l'Arme Atomique. Dans la même période, la France comme d'autres pays détenteurs, ne devrait pas ratifier le traité d'interdiction des armes nucléaires. Une position déjà affirmée fin 2016 par

le précédent gouvernement et qui remettrait en cause la signature de la France du traité de non-prolifération (1968), dans une période de conflits armés grandissants et de prolifération des armes de destruction massive notamment par la menace nucléaire Nord-Coréenne. Pour la CGT qui porte dans ses valeurs constitutives les valeurs de paix, cette position est inacceptable !

Notre fédération n'accepte pas que le budget pour la dissuasion nucléaire soit doublé, augmentant de fait celui de la Défense. C'est une décision grave prise par le Président HOLLANDE, dans une période où pour la CGT, le principal atout pour combattre les guerres et le terrorisme est le progrès social partout dans le monde.

Sociétés Nationales DCNS, Nexter ...

La situation du Groupe GIAT industries et Nexter depuis notre dernier Congrès.

Les changements de statut de 1989 ont transformé le statut étatique du GIAT en société nationale GIAT Industries. L'opération d'éclatement et de filialisation de 2006 a donné naissance à Nexter. Le désengagement de l'État au sein du Groupe s'est poursuivi et amplifié sous le gouvernement VALLS.

En effet, après avoir appuyé le projet KANT, officialisant le rapprochement de Nexter

avec le groupe allemand Krauss Maffei Wegmann (KMW), au nom d'une politique d'intégration européenne, le gouvernement a promulgué, dans la Loi Macron du 6 août 2015 et dans les décrets d'application du 17 novembre 2015, les textes autorisant le transfert au secteur privé de la majorité du capital de la société Nexter Systems SA.

En plein deuil national après les attentats qui avaient frappé Paris, faisant 130 morts et plus de 400 blessés, alors que le président de la République demandait au parlement la prolongation de l'état d'urgence, justifiant cela par une situation de guerre contre le terrorisme, son gouvernement cédait au privé le fleuron de l'outil de défense terrestre de la France. Tout un symbole !

L'intégration de Nexter à parts égales avec KMW s'est faite au sein du groupe KNDS dont le siège est





implanté à Amsterdam, là où se décideront, dorénavant les orientations stratégiques.

D'une mission publique et régaliennne, tournée vers la réponse aux besoins de nos armées, l'entreprise se tourne vers une stratégie essentiellement guidée par la recherche de profits au bénéfice des actionnaires. Les pétromonarchies, telles que l'Arabie Saoudite ou le Qatar, restent les principaux « clients » visés, sans aucune considération déontologique ni politique, au moment où cette région du monde s'embrace et que les civils Yéménites meurent sous les bombes Saoudiennes, il est vrai, tirées par les matériels livrés par la France et notamment le CAESAR de Nexter.

La CGT a été la seule organisation à mener le combat contre la privatisation, et à dénoncer les risques que comporte une stratégie tournée essentiellement vers l'Export, avec ce que cela comporte comme risque. Le 15 janvier, la Fédération est intervenue lors du débat organisé par la commission de la défense nationale à l'Assemblée Nationale sur l'avenir des industries d'armement, au moment où s'engageait le processus de rapprochement de Nexter et KMW qui aboutira à la privatisation de GIAT Industries et Nexter avec l'intégration de cette dernière au sein de KNDS avec KMW. Le 6 mai 2015, la Fédération est aussi intervenue par le biais des Délégués Syndicaux Centraux CGT de Nexter au colloque sur les enjeux d'avenir des industries d'armement. Ce colloque était organisé au Sénat sous l'égide des sénatrices communistes de la Loire et du Nord. De nombreux participants de la corporation étaient présents à cette initiative qui a suscité beaucoup d'intérêt.

La commande du programme SCORPION, comprenant la livraison de 1722 matériel GRIFFON et 248 JAGUAR a néanmoins apporté la démonstration de la justesse de notre combat puisque le gouvernement a privilégié l'industrie nationale en confiant ce contrat pour nos armées, à Nexter, Thalès et Renault Trucks Défense.

La bataille de la CGT a porté les investissements et l'emploi pour que nous soyons en mesure d'honorer ce contrat et que les politiques sociales et industrielles menées jusqu'à ce jour ne servent pas de prétextes pour externaliser un certain nombre d'opérations de fabrication ou de montage devant les manques de moyens industriels ou la perte de certaines compétences. En 2017, notre bataille a commencé à porter ses fruits avec l'annonce de 300

embauches en CDI sur le groupe et le recrutement de plus de 150 apprentis. Mais l'entreprise reste tournée vers l'ingénierie et la politique de repli sur un cœur de métier sans cesse en diminution fait peser des menaces sur nombre d'activités et sur plusieurs filiales en difficulté.

Nexter Mechanics à Tulle a été le théâtre d'une forte mobilisation à l'initiative de la CGT contre la cession d'une activité stratégique pour la défense et de ses personnels, apportée sur un plateau à la société privée cotée en bourse, FIGEAC Aéro.

La filiale de Rennes, Euroshelter est aujourd'hui gravement menacée et des interrogations subsistent sur les secteurs optique, électronique, etc...

La CGT porte au sein de Nexter la question de la diversification. En lien avec la Fédération de la Métallurgie CGT, nos camarades de Renault Trucks, ceux de la société SIDES et GIMAEX, un document a été élaboré pour proposer la création d'une filière véhicules terrestres en France prenant en considération les besoins dans les domaines militaires et civils et notamment dans celui de la lutte contre les incendies.

Toutes ces dernières années, la CGT aura été aussi à la pointe des batailles pour les salaires. Ce fut bien souvent la seule organisation à ne pas apposer sa signature au bas d'accords au rabais, d'où ont complètement disparu les augmentations générales, pour les cadres comme pour les mensuels.

La sociologie du groupe poursuit son évolution avec une population cadres qui approche les 50% au niveau de l'ensemble du groupe et une population ouvrière qui devient minoritaire globalement. Les ouvriers sous décret restent aujourd'hui moins de 350 sur le groupe et les fonctionnaires détachés sont au nombre de 52 ce qui montre bien l'évolution des effectifs statutaires depuis quelques années.

Dans ce contexte difficile, aux élections de décembre 2015, avec un score de 35.9% tous collèges confondus, la CGT enregistrait une progression de 2,4 points. Notre bonne implantation dans le 1^{er} et 2^{ème} collège est néanmoins contrebalancée par une présence encore insuffisante dans le collège Cadres, sauf dans certains établissements comme Bourges où le travail mené depuis des années en direction de ces catégories porte ses fruits et place régulièrement la CGT à des scores dépassant 35% chez les cadres.



L'activité syndicale CGT chez Nexter a dû prendre en compte l'internationalisation du groupe et nous entretenons des relations avec les syndicats allemands, belges et plus difficilement avec les italiens de la filiale SIMMEL. Ceci est aujourd'hui nécessaire pour mener un combat syndical éclairé, éviter les mises en concurrence des salariés et revendiquer des droits nouveaux en termes d'informations des instances. Notre démarche actuelle se porte sur la mise en place d'un Comité d'Établissement Européen.

La situation chez EURENCO

Depuis les dernières élections professionnelles (mai 2015) où la CGT est arrivée deuxième derrière FO, l'activité sociale et revendicative du syndicat CGT a été riche. Tout d'abord, le dernier trimestre 2015 a été consacré à la renégociation de l'accord sur la mutuelle mais en parallèle la Direction commençait sa politique d'externalisation en cédant le poste de garde à une entreprise spécialisée dans la Sécurité. Des débrayages ont alors été lancés à l'appel des deux Syndicats CGT et FO. FO ayant « négocié » sa signature du nouvel accord mutuelle, l'externalisation du poste de garde a pu ainsi aboutir tranquillement. Après la mise place du nouvel accord d'entreprise en mai 2015, la CGT est arrivée en NAO 2016 avec de fortes revendications, notamment concernant les pertes de rémunération pendant les arrêts maladie (perte de primes pouvant aller jusqu'à 300 euros pour certains salariés). Après trois réunions stériles, la CGT a déposé un préavis de grève déclenchant une quatrième réunion.

FO ayant décidée de signer l'accord NAO, contre l'avis des salariés, la CGT a amplifié son mouvement et a déposé un préavis de grève illimité.

Faisant le lien entre les manifestations sur la loi travail « El Khomri » et la situation chez Eurenco, le conflit prit fin en juillet 2016 en obtenant 10 euros d'augmentation générale, une réduction de jours de carence de prime en maladie et surtout l'obligation de la Direction à renégocier ce point en septembre 2016. Ce qui fût chose faite car les salariés n'ayant pas lâché cette revendication se sont mis en grève lors des réunions. Un nouvel accord sur les pertes de rémunération garantissant l'intégralité des rémunérations au-delà de trois jours de maladie sera proposé avec un tableau de dégressivité lié à l'absentéisme. FO signera l'accord, pas la CGT.

2017, La CGT établit un cahier revendicatif. Les NAO 2017 reprenant en partie les points de ce cahier, la CGT a signé l'accord. Mais le climat social, notamment sur le site de Bergerac est resté très tendu. Des salariés furent convoqués et sanctionnés sans réelle justification, avec en point d'orgue la convocation d'un élu CGT. Un nouveau préavis de grève illimité a donc été déposé en juillet 2017. Un rassemblement devant les deux sites de production a été organisé et notre camarade n'a pas été sanctionné. Suite aux dernières propositions de la Direction pour mettre un terme à ces agissements, le Directeur du site de Bergerac venant de « démissionner », la CGT a décidé de suspendre son préavis de grève.

À propos de DCNS

Alors que le ministre de la Défense se déclarait "véritable patron" de l'entreprise en juillet 2015, quelques semaines après (fait du hasard ?) un nouveau Président Directeur Général (PDG) succédait à Patrick Boissier bien vite reclassé comme président du GICAN (Groupement des Industries de Construction et Activités Navales). Ce changement à la tête de DCNS fut présenté comme un signe fort de la reprise en main de DCNS par l'État, annonçant de nouvelles orientations stratégiques... Sans surprise et malgré ces annonces "rassurantes", internationalisation et compétitivité deviendront les maîtres mots



pour les années suivantes. Dès lors, les deux Guillou (le PDG et le DRH Central) prennent la direction générale et imposent une succession de négociations orchestrées sur fond de chantage social et industriel



et de profonds changements de culture. Malgré de régulières mobilisations et une implication de tous les instants des syndicats CGT des différents établissements de DCNS, la direction arrivera parfois à ses fins. Fin 2015, suite au "truchement" des résultats comptables créant une pseudo crise financière à DCNS, certaines organisations syndicales valident un Plan global de Performance et signent différents accords portants sur les notions de "compétitivité" et "d'emploi".

L'accord sur l'emploi prendra la forme d'un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) et prolongera la politique d'externalisation des tâches et de transfert des personnels, notamment dans les activités de soutien. La direction générale proposera ensuite un accord NAO triennal (Négociation Annuelle Obligatoire), instaurant durablement une politique de réduction de la masse salariale, au détriment notamment des salariés les plus modestes. Les négociations à DCNS se transforment peu à peu en chantage et malgré cela, la Direction Générale trouvera systématiquement des signataires à ses accords.

En avril 2016, DCNS fera la une des journaux nationaux et internationaux. DCNS remportera un "contrat géant" portant sur la réalisation de 12 sous-marins pour l'Australie.... Malgré le gigantisme de ce contrat, la poursuite du PSE et les efforts imposés aux personnels restent d'actualité. La CGT fera tout son possible pour que ce contrat représente réellement des emplois et de la charge sur le territoire national. Consciente de l'importance de ce programme pour les travailleurs Français comme Australiens, elle enverra une délégation à Adélaïde quelques mois plus tard. Encouragée par les signatures des autres Organisations Syndicales, la Direction Générale intensifiera le chantage dans le cadre des différentes négociations. La pression mise par la CGT, notamment sur les dossiers de l'Organisation du Temps de Travail et de l'Évolution Professionnelle, amènera DCNS à dénoncer l'Accord d'Entreprise afin de faire revenir les Organisations Syndicales autour de la table.

D'un point de vue industriel, les restructurations se suivent, les personnels sont malmenés et détournés des véritables enjeux comme notamment la production, la conception, l'intégration, le Maintien en Conditions Opérationnelles, etc. Le commerce et la vente d'arme sont devenus "primordiaux" pour une rentabilité accrue et court-termisme. De fait, la mission des personnels s'est modifiée. La comparaison,

la mise en concurrence des salariés et l'externalisation d'activités dans des pays, des sociétés ou filiales dites "à bas coût" deviennent la norme. Pour exemple : Kership Lanester (filiale de DCNS et Piriou) qui "récupère" 50 000 heures des Fremm au détriment du site de Lorient ou encore Défense Environnement Service (DES) filiale de DCNS et Véolia qui gère pour DCNS l'ensemble du soutien infrastructures des sites. C'est toujours dans la même logique de profitabilité que lors du sommet Franco-Italien du 27 septembre 2017, est officiellement annoncé par le gouvernement l'intention de procéder à un rapprochement entre DCNS (devenu Naval Group au cours de l'été 2017) et les chantiers italiens Fincantieri. La CGT, totalement opposée à ce projet aux antipodes de sa revendication d'un Pôle Public National de Défense, mettra tout en œuvre pour qu'il ne voie pas le jour.

Dans ce contexte tendu et difficile, les militants, élus et mandatés CGT sont de tous les combats.

Marchandisation des armes

Jamais autant d'armes de guerre n'ont été échangées et n'avaient circulées dans le monde. Les attentats menés à travers le monde, démontrent que la prolifération des armes doit cesser. Les Djihadistes n'utilisent-ils pas des armes récupérées au gré de leurs prises de guerre ? On peut aussi pointer l'existence de complicités politico-militaires, sur fonds d'affaires juteuses, avec les pétromonarchies et des alliances avec certains états comme le Qatar, l'Arabie Saoudite ... Des milliards de dollars servent à financer Daech. En contrôlant le nord de l'Irak, il aurait fait main basse sur 15 % du Produit Intérieur Brut Irakien soit 35 milliards de dollars dont le pétrole en constitue 80%. Fin février 2016, alors que le parlement Européen demandait un embargo des ventes d'armes à l'Arabie Saoudite, DCNS maintenait ses opérations commerciales dans cette région et visait dans le même temps le Qatar comme futur acheteur avec approbation de l'État par la voix du Ministre de la défense.



S'attaquer aux racines du terrorisme nécessite d'en finir avec les alliances et compromissions diplomatiques avec les monarchies du golfe. C'est aussi imposer une politique contrôlée du commerce des armes. Dans les territoires où Daech fait sa loi, il n'existe pas d'industrie d'armement. Alors, qui vend ? Qui arme les assassins ?

La CGT a toujours mis en avant les risques que constituent les stratégies visant à faire de l'export un axe unique de développement pour pallier aux éventuelles baisses du budget de l'état. La forte dépendance vis-à-vis de contrats export visant comme objectif unique plus de rentabilité financière à court terme, fragilise nos entreprises. Ils dépendent plus du contexte politique que de l'aspect industriel. Les péripéties des BPC revendus à l'Egypte devraient servir de retour d'expérience. Ces contrats basés sur des concessions environnementales et sociales sont le plus souvent assortis d'un transfert de technologies. De plus ils contribuent à faire naître de futurs concurrents industriels mais surtout potentiellement militaires.

De plus, le choix pour les soldats français du fusil allemand de Heckler et Koch, le HK 416, en lieu et place du FAMAS est plus que symbolique. D'une volonté de défense européenne affichée, c'est en fait le délitement de notre outil industriel de défense au service de notre souveraineté qui se poursuit. Comme pour donner un coup de grâce, la DGA aura même refusé de faire figurer dans ce contrat une clause permettant de localiser en France certaines opérations, comme cela aurait pu être le cas à Tulle afin de sauvegarder des emplois.

La première raison d'un fournisseur étranger serait la disparition des sites capables de produire une telle arme, répondant aux besoins de nos armées. La manufacture d'armes de Saint-Etienne, où étaient fabriqués les Famas, et avant lui le MAS 49-56, le MAS 36 et la quasi-totalité des armes de poing et de tir qui ont équipé l'armée française depuis François 1^{er}, a fermé ses portes au début des années 2000. La Manufacture de Tulle ou encore les usines munitionnaires de petit calibre du Mans et de Cusset ont subi le même sort. Et maintenant, ceux qui ont présidé à ces choix, ou les ont soutenus lorsqu'ils étaient au gouvernement se désespèrent d'un abandon de souveraineté et des emplois sacrifiés.

La CGT a alerté et mobilisé pour le maintien et le développement de ce secteur d'activité. Souvent seule à revendiquer une industrie de défense qui devrait revenir dans le giron de l'Etat afin de ne pas être soumis aux stratégies guidées par le seul appât du gain que revendiquent les actionnaires des grands groupes privés, véritables faiseurs de guerres.

La fédération a porté l'exigence de paix, de désarmement et d'éradication de l'arme nucléaire dans la continuité des décisions de Congrès. Elle a participé à la réactivation d'un collectif paix et désarmement au niveau confédéral et a alimenté la confédération sur les questions de défense. La fédération a salué en ce sens le prix Nobel de la paix 2017 décerné le 6 octobre 2017 à l'ICAN (Campagne Internationale pour l'Abolition des Armes Nucléaires), dont la CGT est membre, pour le combat mené par ses organisations membres pour l'interdiction des armes nucléaires. Ce prix Nobel est un encouragement à poursuivre la mobilisation pour atteindre cet objectif.

Sociétés de projet

Par la Loi Macron et lors de la présentation du budget 2015, le ministre de la défense amenait la réflexion sur la création de sociétés de projet avec un financement de l'APE (Agence de Participations de l'État). Ces sociétés devaient pour le ministre, combler le



déficit de financement du budget via le rachat des équipements opérationnels ou de soutien pour les louer par la suite.

Dès la présentation de cette réflexion et bien avant la décision prise, des entreprises et sociétés privées s'engageaient dans cette ouverture. En mai 2015, c'est le Chef de l'État qui met fin à la création des sociétés de projets telles qu'annoncées ci-dessus. Il aurait découvert 3.8Md€ pour combler ce fameux



déficit des 4 derniers budgets de la Loi de Programmation Militaire.

Toutefois en septembre 2017 et quelques mois après sa nomination, la nouvelle ministre des armées n'hésite pas, lors de revues stratégiques, à remettre ce sujet d'actualité faisant de nouveau porter le risque de perdre notre souveraineté nationale.

La CGT dénonçait l'augmentation du coût d'acquisition des matériels, la perte de souveraineté sur ces équipements comme les frégates multi-mission, les A400M et bien d'autres matériels ... mais aussi le risque important en termes d'emploi notamment de MCO (Maintien en Condition Opérationnelle).

Recherche, développement et diversification

Les équipements de nos armées sont vieillissants et pour certains, mettent en danger nos soldats. Le renouvellement des matériels de défense tant terrestres, navales et aériens est une nécessité. Cependant, notre organisation syndicale défend que celui-ci doit être maîtrisé par l'État et en aucun cas faire l'objet d'un achat sur étagère.

Concernant la diversification, la CGT se mobilise depuis plusieurs années, lors des états généraux de l'industrie, du grenelle de la mer et de l'environnement ... mais aussi avec d'autres acteurs notamment au sein des conseils économiques sociaux et environnementaux régionaux pour faire émerger une véritable filière industrielle, scientifique et énergétique dans le domaine des Énergies Marines Renouvelables (EMR). Mais la partie du développement industriel et de l'emploi qualifié et reconnu reste à gagner. Plusieurs industriels (privés) utilisent les EMR afin de

capturer de l'argent public en amont puis mettent en place des politiques d'externalisation complète des activités.

Notre fédération milite activement depuis de nombreuses années en faveur de la création d'une filière industrielle de déconstruction des matériels militaires en fin de vie. Nous avons revendiqué une filière dédiée, porteuse d'emplois qualifiés, de véritables droits sociaux pour les salariés et de conditions environnementales convenables au lieu de procéder à des démantèlements dans des conditions sanitaires et sociales scandaleuses (manipulation d'amiante et autres matériaux dangereux...) au bout du monde (Inde, Bangladesh...). Cette filière pourrait être conçue dans un cadre européen, voir mondial avec une mise à contribution des armateurs et des constructeurs. Du côté de DCNS, alors que les sous-marins type le "Redoutable" vont être déconstruits à Cherbourg, le choix de la sous-traitance complète en interne des activités laisse présager de futurs combats quant aux conditions de travail des "prestataires" dans ce chantier clos et soi-disant indépendant. La création d'une véritable filière de déconstruction reste la priorité.

La domination capitaliste est au cœur du problème. Les guerres et les crises financières accentuent les inégalités sociales et conduisent à mener des politiques impérialistes qui font des peuples toujours les victimes. Les forces de l'argent ont pris le dessus face aux vies des citoyens. C'est bien le combat pour la justice sociale qui fera reculer les guerres, le terrorisme, le racisme, l'obscurantisme et la régression.

NOTRE OUTIL SYNDICAL

Pour développer nos activités syndicales, notamment revendicatives, de déploiement sur l'ensemble du salariat, de communication, de formation et d'animation de la vie syndicale, notre fédération s'est dotée de structures, statutaires ou de collectifs, avec des règles de fonctionnement encadrées statutairement.

Une des principales structures fédérales est le **Comité Exécutif**

Fédéral qui dirige la fédération entre les congrès. Mais l'instance fédérale décisionnaire, celle qui « remplace le congrès » entre deux congrès est la Conférence des Secrétaires Généraux de syndicat. En juin 2015, à la suite du départ de trois camarades, dont le secrétaire général, la conférence a nommé trois autres camarades au Comité Exécutif Fédéral. Le Comité Exécutif Fédéral de début

juillet 2015 a alors élu un nouveau secrétaire général et deux nouveaux membres au Bureau Fédéral.

La **Conférence des Secrétaires Généraux**, qui se réunit annuellement hors année de congrès, s'est également réunie fin septembre 2016 avec à l'ordre du jour les mobilisations en cours ou à venir.



Le **Bureau Fédéral**, qui est chargé de l'application des décisions du CEF, s'est réuni physiquement au moins toutes les deux semaines, et téléphoniquement lorsque la situation l'exigeait.

Durant la mandature, le Comité Exécutif Fédéral s'est réuni physiquement trimestriellement. Selon les circonstances, revendicatives ou de fonctionnement interne, des réunions physiques et téléphonées ont été organisées. En février 2016, le CEF s'est réuni en séminaire sur deux jours à Courcelles pour traiter de relations dégradées entre certains militants et a procédé à l'élection d'un nouveau bureau fédéral, d'un nouveau secrétaire général adjoint et d'un nouveau trésorier. Début mars 2017, face à la démission du secrétaire général, le CEF a mandaté trois camarades dénommés secrétaires principaux pour assurer la direction du nouveau bureau fédéral et a procédé au renouvellement de camarades au Comité Technique Ministériel. Il a poursuivi les discussions sur l'adhésion à l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires et a envoyé 5 délégués au congrès de mars 2017. Trois camarades, dont un ouvrier de l'état, ont été élus à la Commission Exécutive et une camarade au bureau de l'Union Fédérale des Syndicats de l'État (UFSE), nouvelle dénomination de l'ex UGFF. Il reste encore à définir les modalités de fonctionnement avec l'UFSE, notamment pour les Branches d'Activité Revendicative.

La **Commission Financière de Contrôle** s'est pour sa part réunie régulièrement pour examiner les comptes fédéraux et les budgets prévisionnels établis par le

responsable à la politique financière. La CFC a adressé ses comptes rendus au CEF et lui a fait part de recommandations pour l'aider dans les décisions à prendre. Son président a assisté aux différentes réunions du CEF et s'y est exprimé.

Le CEF a aussi eu la tâche de renouveler les mandats de certains **Délégués Fédéraux Régionaux**, interlocuteurs de CMG/SPAC et de superviser leurs activités de déploiement et de renforcement de la CGT, en particulier par l'animation et l'appui aux syndicats. Un membre du Bureau Fédéral fut chargé de leur coordination et de leurs feuilles de route. Les restructurations, la carrière et la vie personnelle entraînent des mobilités, plus ou moins voulues ou imposées, et sont sources de désyndicalisation. Sous l'impulsion du DFR l'échange entre le syndicat d'origine et le syndicat d'accueil du syndiqué représente une étape nécessaire et importante de la continuité syndicale. La fiche de suivi de l'adhérent a été refondue et ne demande plus qu'à être utilisée systématiquement. Par ailleurs, des plans de visite des différentes bases de défense ont été élaborés, avec pour objectif de rencontrer les directions des syndicats pour aborder les questions de vie syndicale, syndicalisation et continuité syndicale, mais seulement quelques visites ont pu être effectuées. Les DFR (15 délégués fédéraux régionaux) ont été réunis, y compris téléphoniquement, régulièrement en début de mandature. Les DFR en région ont aussi rassemblé régulièrement (au mieux trimestriellement) les secrétaires de syndicats de leur périmètre, facilitant les échanges entre ces

structures. Les DFR sont les relais des demandes des syndicats vis-à-vis de la fédération mais aussi vis-à-vis de l'administration dans leur rôle d'interlocuteur de CMG. L'affaiblissement des syndicats et la mobilité/renouvellement des responsables de syndicat font que les dossiers ne sont pas ou peu préparés multipliant ainsi les interventions des DFR et les accaparant. Des initiatives régionales sont bien organisées. Rarement mises à la connaissance de la fédération, elles sont peu valorisées et partagées. Notons récemment une réunion des syndicats avec les élus en CAP et, pour la première fois une journée sur le thème de la continuité syndicale, en présence d'un membre de l'UFR, qui a permis des échanges entre actifs et retraités.

Le CEF a aussi eu la responsabilité de désigner de nouveaux représentants dans certains **Comités Techniques**, dont le fonctionnement s'est révélé très inégal, notamment en raison de niveaux de rapports de forces différents. Nous avons vu que le CEF a fait face aux départs de plusieurs de ses 40 membres initialement élus au congrès. De plus, la participation au CEF, assidue pour bon nombre de militants a néanmoins connu des faiblesses obligeant à reporter certaines décisions pour absence de quorum.

Pour l'activité spécifique en direction des diverses catégories de personnels en activité ou à la retraite, la fédération a établi statutairement lors du dernier congrès 4 unions fédérales :

- L'union fédérale des personnels à statut ouvrier (UFPSO),



- L'union fédérale des fonctionnaires et contractuels (UFFC),
- L'union fédérale des personnels sous conventions collectives (UFCC),
- L'union fédérale des retraités (UFR).

Ces unions fédérales se sont réunies sous la forme de conseils nationaux, souvent sur une journée et demie, et parfois sur 2 jours lors de réunions communes des conseils nationaux d'actifs, avec une partie commune la première journée. Des conférences nationales ont eu lieu : une conférence nationale des retraités en novembre 2015 et une conférence des unions fédérales d'actifs en mai 2016.

L'Union Fédérale des Personnels à Statut Ouvrier (UFPSO) ne s'est pas réunie de façon régulière. Toutefois, pendant ces trois dernières années, des camarades de syndicats ont réalisé diverses expressions qui ont permis de défendre collectivement nos revendications au niveau fédéral.

L'Union Fédérale des Fonctionnaires et Contractuels (UFFC) a produit un journal électronique (une dizaine de numéros). Au-delà des expressions usuelles, des documents plus conséquents ont été mis à disposition des syndicats, comme des mémentos sur les corps, des boîtes à outils et des triptyques sur le Compte Rendu de l'Entretien Professionnel (CREP), le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et le protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR). Les grilles de salaires ont été mises à jour en conséquence.

L'Union Fédérale des personnels sous Conventions Collectives (UFCC), sans doute en raison d'un effectif réduit et de disponibilités plus faibles, a eu un fonctionnement plus discontinu. Pourtant, ce ne sont pas les attaques sur le droit du travail et les conventions collectives qui ont manqué.

L'Union Fédérale des Retraités (UFR) s'est aussi régulièrement réunie. Le journal de l'UFR, « La voix des retraités » a vu la parution de 9 numéros depuis 2015. Ce journal a été envoyé par voie postale à un peu moins de 3000 retraités. Des expressions spécifiques ont été aussi produites. Notre champ fédéral connaît et connaîtra de nombreux départs à la retraite. La cessation d'activité est aussi une cause de désyndicalisation. L'UFR a œuvré à promouvoir la création de sections de retraités dans les syndicats. L'UFR a participé au congrès de l'UCR CGT en Mars 2017 à Bordeaux avec une délégation composée de 7 camarades retraités.

Notons que la participation des camarades à l'ensemble de ces différents conseils nationaux d'unions fédérales a connu une décrue régulière au fil de la mandature, laissant l'activité à un petit noyau militant.

En dehors des structures statutaires, des collectifs fédéraux ou des participations à des collectifs interfédéraux ont été mis en œuvre.

La Commission Ingénieurs Cadres et Techniciens (CICT) a été mise en place pour donner un espace de parole spécifique à ces catégories et s'occuper du revendicatif centré sur le management. Cette commission, armée de quelques

militants, s'est réunie trimestriellement. Elle diffuse à l'attention de ces catégories un journal électronique à parution semestrielle (4 numéros déjà parus). Une formation à Courcelles, en collaboration avec l'UGICT-CGT, a été réalisée en novembre 2016. Cette première formation intitulée « Appréhender le spécifique des ICTAM et leur syndicalisation » était ouverte à tout militant désireux de déployer la CGT dans ces catégories et a satisfait les stagiaires qui y ont participé. Cette structure fédérale assure le lien de la fédération avec la structure confédérale de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT) et relaie/adapte le matériel UGICT auprès des syndicats, qu'il s'agisse des expressions UGICT mais aussi des campagnes/questionnaires sur le droit à la déconnexion et le temps de travail, la « vie de mère » ou encore des consultations jeunes.

Le collectif « Jeunes » n'a pas pu être mis en place, notamment en raison de difficultés à trouver des militants jeunes au sein d'un champ fédéral dont la moyenne d'âge est élevée. Mais ceci ne peut justifier son abandon car le ministère des armées a recommencé à recruter, ce que les sociétés nationales font déjà depuis quelque temps. Notons une participation fédérale aux assises confédérales jeunes CGT en mars 2016.

Le collectif DCNs (Naval Group dorénavant ?) a en revanche beaucoup travaillé car les remises en cause des acquis à travers les négociations de différents plans ont été nombreuses.

Le collectif élargi NEXTER s'est réuni 2 fois par an. Chaque CCE a



été l'occasion également de réunion de collectifs des élus. La remise en cause du droit syndical depuis 2008 n'a pas permis une participation aussi forte que souhaitée des camarades de NEXTER aux instances fédérales.

D'autres collectifs, au-delà du périmètre strictement fédéral ont été créés. Citons le **collectif FSPOEIE** créé avec l'Équipement, la Police, l'IGN, l'UGFF (UFSE dorénavant) pour défendre le régime spécial de retraites des ouvriers de l'état, le Fonds Spécial des Pensions des Ouvriers des Établissements Industriels de l'État (FSPOEIE). Sans le travail de ce collectif, ce régime de retraite n'existerait sans doute plus. Avec les annonces de réforme des retraites du nouveau gouvernement, ce collectif aura à intensifier encore son activité. Pour la prochaine direction fédérale, la question de réactiver le collectif Retraites, mis en sommeil depuis 2013, se posera sûrement très rapidement.

Le **collectif DGA** se réunit en séminaire une fois par an. Tous les syndicats sont conviés et la participation est importante. Il prépare l'ensemble des réunions (CTR, Groupe de Travail...) à partir de l'ordre du jour, rédige les déclarations liminaires et désigne les représentants.

Le **collectif AIR** est aussi un collectif qui s'est réuni régulièrement et a ainsi permis des échanges constructifs avec les élus CTR et les représentants aux groupes de travail.

Pour les syndicats **EURENCO**, la faiblesse des droits syndicaux a empêché une meilleure participation aux instances fédérales.

A l'**IGESA** malgré de fortes pressions et la discrimination syndicale, le syndicat a obtenu gain de cause sur plusieurs dossiers, mais à chaque victoire des procédures en appel, sont systématiquement engagées par l'employeur. En conséquence le syndicat supporte les coûts de ces procédures ce qui nuit à la qualité de vie syndicale

Le plan fédéral de syndicalisation a été diffusé aux syndicats pour le déploiement de l'activité. La fédération a enregistré environ 400 nouveaux adhérents par an mais enregistre malheureusement de nombreux départs.

Ci-dessous les chiffres par année :

2013 : 10133 FNI ; 2014 : 10013 FNI ; 2015 : 9585 FNI.

Le point orga est transmis aux syndicats chaque mois.

L'utilisation de **Cogitiel** n'est pas satisfaisante car l'ensemble des syndiqués n'y sont pas encore enregistrés. L'outil n'est pas très intuitif et engendre une mauvaise interprétation des champs. Pour **Cogétise** la difficulté avec le règlement trimestriel demeure. Le PAC bimensuel reste le règlement des syndiqués à privilégier. Une procédure détaillée « tuto » a été envoyée dans tous les syndicats.

Le plan syndical **de formation est validé**, chaque année, par le CEF.

En 2017, un livret de la formation syndicale de la fédération a été rédigé et adressé aux responsables de la formation dans les syndicats, pour donner des outils et permettre d'organiser la politique de formation au sein du syndicat, quel que soit le statut du personnel. Des formations CHSCT ou de trésorier sont aussi organisées en proximité. De manière

générale, on observe une baisse de la prise en compte de la formation, du nombre de stagiaires mais aussi de formateurs. Il faut noter un désintérêt des militants pour les formations organisées au centre Benoit FRACHON à Courcelles. Sur la durée du mandat, 5 d'entre elles ont été annulées faute de participants. La principale raison évoquée est la difficulté pour nos camarades de se déplacer sur plusieurs jours. L'idée de délocaliser certaines formations en région est une demande fréquente des militants. Au total 346 stagiaires au cours de ces trois dernières années ont participé aux formations fédérales.

Au cours du mandat ont été programmées 18 sessions :

- 2 sessions pour les élus en CT
- 2 sessions pour les élus en CAP
- 2 sessions pour le stage DGA
- 3 sessions « secrétaire général de syndicat »
- 3 sessions « organisation vie syndicale »
- 2 sessions « agent non titulaire contractuel »
- 3 sessions « appréhender le Statut Fonctionnaire »
- 1 session ICTAM 1 session Ultra - marin

Une des premières remarques des syndicats concerne l'accès à l'information. La communication des décisions collectives en lien avec la vie syndicale est essentielle. L'info fédérale (hebdomadaire) et l'info luttes (mensuelle) sont envoyées par voie électronique et /ou mise en ligne sur le site fédéral. Au-delà des informations envoyées par messagerie aux syndicats, aux membres de la direction



fédérale, l'essentiel de notre communication « dématérialisée » est disponible sur le site internet fédéral. Ce dernier est aujourd'hui dépassé, peu ergonomique et finalement peu consulté. Il nécessite des évolutions techniques, en prévision de cette refonte globale, une étude avant réalisation est impérative. Concernant le site INTRADEF, la mise à jour est actuellement insatisfaisante. L'impossibilité de transmettre des informations par mailings aux syndiqués est pénalisante. Le bureau fédéral mandaté lors du 48^{ème} congrès a relancé le Travailleur de l'État fin 2016, 3 numéros sont parus, ils ont été envoyés aux syndicats pour les adhérents actifs et aux adresses personnelles pour les adhérents retraités. Un comité de rédaction pour la définition du contenu de chaque numéro mais également pour une analyse post publication serait un plus. Le journal ensemble est envoyé à chaque syndiqué à son adresse, à condition qu'il soit bien inscrit dans Cogitiel. Le journal Options, est envoyé aux adhérents Ugict, une relance a été faite avec l'envoi du mode opératoire pour la mise à jour du fichier. Le peuple est envoyé aux syndicats et sur abonnement ils peuvent recevoir La NVO et Vie nouvelle, certains syndicats abonnent leurs syndiqués à ces publications. Enfin la diffusion d'information par l'utilisation des affichages locaux, par les réunions d'informations, les journées d'études sont toujours de très bons canaux de communication.

Le 4 décembre 2014 les agents des 3 versants de la Fonction Publique étaient appelés à élire pour la première fois, ensemble, leurs représentants. Il faut aussi noter le

droit de vote accordé aux agents contractuels. Au ministère de la défense le scrutin a fait apparaître un recul pour la CGT avec pour conséquence une diminution du temps syndical. Pour les EPA, l'attribution du temps est désormais gérée par la fédération. Pour certaines catégories d'agents comme les attachés et les assistantes sociales, déposer des listes n'a pas été possible lors de ces dernières élections. Il y a nécessité de pointer les difficultés rencontrées pour établir les listes. Dès septembre 2017 un groupe de travail est mise en place pour la préparation des élections de 2018.

Pour Giat / Nexter le 10 décembre 2015 avait lieu les Elections des Comités d'Etablissements et des Délégués du personnel avec une participation importante des personnels de 87% La CGT a progressé et a recueilli 35,93% (+2,48%) voix en CE et 37.72% (+2,37%) en DP.

Au SSA, le 7 mars 2017 se sont tenues les élections des CAPC et CAPL pour les aides-soignants et agents de services hospitaliers qualifiés civils, catégories C, du ministère. Une progression encourageante pour la CAPC avec 23,22% des suffrages exprimés (+0.87% par rapport à 2014) et pour la CAPL avec 24,05 % des suffrage exprimés (+0,11% par rapport à 2014).

Début 2017 lors des professionnelles de Monnaies et médailles (conventions collectives de la bijouterie) la CGT est arrivée première organisation avec 90%. Ces élections ont eu lieu après la menace de changement de statut de cette institution en société anonyme en octobre 2016.

Le respect de la charte des élu(e)s et mandaté(e)s aujourd'hui le constat est que trop peu d'élus rendent compte ce qui implique un manque de visibilité sur le déroulement des instances où ils siègent. Les élu(e)s et mandaté(e)s restent les détenteurs des revendications des salariés et ils sont aussi les garants des orientations de la CGT définies lors des congrès.

La fédération participe activement par l'intermédiaire d'un membre du bureau fédéral à **IndustriALL European Trade Union** et en préside même la commission ad hoc sur le secteur de la défense. Cette dernière s'est réunie une fois par an pendant le mandat. Cela nous permet de faire valoir notre point de vue et de peser sur les positions de notre fédération européenne. Nous sommes actifs au niveau du comité de politique industrielle et nous nous appuyons sur les autres fédérations CGT présentes (FTM, FNME, FILPAC, FNIC, FTCH, FVC) et plus particulièrement sur la FTM qui consacre l'effort le plus important et le plus constant. La difficulté du mandat est de ne pas s'appuyer plus sur un collectif fédéral.

En novembre 2016, le déplacement en Australie d'une délégation DCNS composée de 3 camarades, a permis d'échanger avec des syndicalistes locaux. La délégation australienne a été accueillie à son tour en octobre 2017.

Sur les questions d'Égalité professionnelle, la fédération a été le relais de la confédération pour le revendicatif et des campagnes « réussir l'égalité femmes / hommes dans la CGT », #8mars15h40 et en participant aux journées d'études



confédérales et aux réunions avec l'administration

Concernant l'**inter pro**, la fédération a relayé et participé aux appels confédéraux, défense des services publics, industriel.

En interfédérale un membre de la CE de la fédération de la métallurgie peut être présent aux réunions du CEF et vice versa. Depuis un an un travail est mené conjointement sur la négociation des conventions collectives de la métallurgie pour notre champ fédéral. La fédération a participé aux **assises de L'industrie**, mais aussi pour la première fois au salon du Bourget, le stand était tenu par des camarades de la FNTE et de la FTM.

Pour terminer ce chapitre, il nous faut dire quelques mots sur les 3 ans d'activité de l'IFHS-TE-CGT. Depuis le dernier congrès fédéral, l'IFHS a poursuivi ses travaux. L'Institut s'est inscrit dans le centenaire de la 1^{ère} guerre Mondiale en élaborant une exposition rappelant le travail des femmes dans

les entreprises de guerre durant cette période. En effet il est vite apparu qu'au travers des diverses commémorations mises en place tant par le gouvernement qu'au niveau des préfectures ces personnels étaient largement oubliés. Fidèle à son rôle de passeur de notre histoire sociale, l'IFHS s'est donc attelé à faire reconnaître ces femmes salariées dans le contexte de l'époque. Cette exposition a reçu un bon accueil partout où elle a été présentée (syndicats, municipalités, institut d'histoire) y compris au Château de Vincennes où elle a été exposée durant 2 mois. Ce travail en collaboration avec le Service Historique de la Défense trouve un prolongement dans l'écriture d'un ouvrage consacré à tous ceux qui ont travaillé dans les arsenaux et Manufactures (femmes, vietnamiens, Chinois, Coloniaux). Dans le même temps l'IFHS a apporté sa contribution à la lutte pour le maintien et l'amélioration du statut d'ouvrier d'État en produisant à la demande de la

Fédération une plaquette sur l'Histoire de ces droits statutaires. Diffusée à 1000 exemplaires cette plaquette aura sans nul doute permis d'aider à la compréhension et à l'engagement de toute la Fédération dans la mobilisation pour le maintien de ce statut si particulier. L'Institut Fédéral d'Histoire Sociale a fêté ses 10 ans en 2016, marqués par une demi-journée d'étude sur l'importance de connaître et faire connaître l'Histoire de la FNTE et des personnels. Durant ces 3 années l'Institut s'est attaché à remettre de l'ordre dans son fichier adhérent et à entamer une grande campagne d'adhésion en direction des syndicats et syndiqués. Le rayonnement de l'IFHS, sa reconnaissance dans le milieu des historiens et universitaires impose de nouvelles charges de travail qui ne pourront être conduites qu'avec une implication plus forte et plus nombreuse des adhérents.

L'histoire continue...

CONDITIONS DE TRAVAIL, EMPLOIS, SALAIRES, RETRAITES, PROTECTION SOCIALE : NOS LUTTES

La montée du capitalisme financier, la déterritorialisation de la production et du commerce, la mondialisation des échanges commerciaux et la déréglementation permettent aux classes dominantes de contourner toujours plus les éventuelles lois politiques défavorables et d'ignorer les besoins sociaux. Notre syndicalisme est fait de luttes collectives où chacune et chacun s'y détermine individuellement dans une solidarité de classe. La lutte est en effet une caractéristique historique de notre syndicalisme. Faute d'une capacité à produire un consentement large et durable à leurs choix politiques au service des classes dominantes, les gouvernements sont conduits à recourir de plus en plus à la force, à limiter les libertés publiques, à renforcer le contrôle des

populations et à développer une répression d'État. Plusieurs fois, et tout particulièrement pour la « loi Travail », le gouvernement ne disposant pas d'une majorité à l'assemblée nationale a utilisé sans vergogne le « 49-3 ». Il a aussi imposé un régime d'état d'urgence depuis novembre 2015 et procédé à un empilement de lois anti-terroristes et de réglementations liberticides criminalisant ainsi encore davantage les mouvements sociaux. Dans notre champ fédéral, la souffrance au travail existe et se développe, en dépit des nombreuses actions entreprises par les employeurs, sans doute devant le risque de voir leur responsabilité engagée. Pour traiter de ces risques professionnels qualifiés de risques psycho-sociaux, instructions, directives, guides, formations, groupes



d'analyse multifactoriel des RPS, groupes pluridisciplinaire RPS se sont répandus, malheureusement bien souvent en contournant les prérogatives des CHSCT. Pour nous, les principales causes sont les violences faites aux personnels dans l'organisation du travail et la mise en place de dispositifs managériaux toxiques (évaluation individuelle, objectifs, performance, mérite, « benchmarking », mobilité, ...) pour la santé des travailleurs. En effet, ces dispositifs restreignent les éventuelles stratégies collectives de défense des salariés et sont sources de décompensations psychopathologiques. Aux risques psycho-sociaux nous préférons donc l'appellation de risques socio-organisationnels. La fédération s'est attachée à systématiquement communiquer dans ce sens, et particulièrement dans le cadre des formations syndicales CHSCT.

Dans nos sociétés, le travail rencontre le besoin d'accomplissement de soi et d'émancipation dans l'espace social. Même si la CGT s'est toujours préoccupée de la centralité du travail et du besoin de reconnaissance des travailleurs, et alors même que les entreprises accentuaient les licenciements, la pression sur les salaires, la précarisation, l'intensification du travail et la flexibilité, nous avons donc dû faire face à l'utopie sociale de la culture d'entreprise, promesse de bonheur, de réalisation et d'excellence ... Sous des prétextes de modernisation, d'adaptation et même de « progrès », une des premières violences faites aux agents et salariés de notre champ fédéral est bien les incessantes opérations de restructurations et de rationalisation, et notamment les mesures de suppressions d'emploi et d'amélioration de la productivité. La mise en mouvement collective de ces salariés, qui souffrent au travail, se heurte cependant à la désapprobation de la majorité des médias qui dénoncent leurs privilèges d'avoir (encore) un emploi.

Immédiatement après notre 48ème congrès, le PDG de Nexter Systems a annoncé en CCE la privatisation de l'entreprise et le rapprochement de Nexter et Krauss-Maffei Wegmann (KMW) au sein de KNDS (Krauss-Maffei Nexter Defense Systems). Le ministre de la Défense, quant à lui, a profité des 80 ans de l'Armée de l'Air pour confirmer la fermeture de la BA de Dijon. Et nous prenions connaissance d'un projet de détachement de la DGA du Ministère de la Défense afin d'en faire une agence gouvernementale ! Projet que nous avons réussi jusqu'à présent à repousser.

Le 15 octobre 2014, la mise en œuvre de la loi de programmation militaire et du projet de budget 2015 supprimait 7 500 emplois civils et militaires. Dès le 23 octobre, nous avons mobilisés une centaine de salariés de l'hôpital du Val-de-Grace pour refuser la fermeture. Mais l'ensemble des hôpitaux militaires se trouva menacés car confrontés au projet de service SSA/2020. En conformité à ce projet de service, les hôpitaux militaires sont associés depuis le 1^{er} juillet 2016 aux Groupements Hospitaliers de Territoire. Le 30 juin 2016, la CGT a organisé une grande journée de résistance et de lutte dans tout le Service de Santé des Armées, et plus particulièrement à Paris à l'occasion de la fermeture de la fermeture de l'hôpital du Val de Grâce, fermeture décidée en 2015 par un ministre de la défense reniant ses engagements de 2012. Depuis la fédération des travailleurs de l'État coopère avec la fédération de la santé et action sociale CGT pour un service public de la santé et éviter la perte de compétences dans des spécialités comme la médecine de guerre.

En 2016, l'office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC-VG) a vu le recentrage de ses missions et le transfert de ses établissements à des acteurs spécialisés du secteur médico-social parmi lesquels figure l'établissement public national Antoine Koenisgwarter (EPNAK). Les établissements médico-sociaux gérés par ONAC sont constitués de 9 écoles de reconversion professionnelle (ERP) et du centre de pré-orientation adossé à l'ERP de Roubaix et de 8 établissements pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Dès 2017, les ERP sont transférés à l'établissement public national « Antoine Koenisgwarter » (EPNAK) et les EHPAD seront transférés à des établissements publics nationaux, de santé ou médico-sociaux. Les fonctionnaires en poste dans ces établissements pourraient opter soit pour une intégration dans un corps de la fonction publique hospitalière et le maintien dans leur établissement d'affectation antérieure, soit pour le maintien dans leur corps d'origine et une affectation dans un autre service du ministère de la défense (article 90 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires).

Une première mobilisation contre le projet de loi « Macron », banalisant le travail du dimanche et de nuit, facilitant les plans de licenciements collectifs et remettant en cause la justice prud'homale, eut lieu le 26 janvier 2015. En février, l'article 47



entérinait la privatisation de Nexter Systems et son détachement de GIAT-Industries. L'article 50 de cette même loi portait, au travers d'un amendement déposé par le gouvernement la création de société de projet, proposait la mise en place de « leasing » pour les matériels militaires. Ce dernier article a été abandonné. Le 9 avril 2015 vit une grande journée de grève interprofessionnelle contre le « pacte de responsabilité », la rigueur budgétaire, la réforme territoriale et le projet de loi « Macron ».

En mai 2015, un nouveau format de l'Armée de Terre, « Au Contact » nous est dévoilé.

Lors du CCE de DCNS de septembre 2015 la CGT s'est malheureusement retrouvée seule à refuser de servir les projets de la direction et s'opposer au « plan de performance ».

Dès la déclaration d'état d'urgence, nous avons souligné que si nous étions favorables à un renforcement de la sécurité des citoyens, il ne fallait pas confondre des moyens et des effectifs de police et gendarmerie supplémentaires avec une restriction des libertés individuelles et collectives. Nous avons signifié notre refus d'être placés en état d'urgence permanent et d'une « union nationale » visant à interdire revendications et manifestations.

En 2016, nous avons enfin obtenu une reprise timide des recrutements de fonctionnaires, mais toujours bien loin des besoins pour accomplir nos missions et endiguer les prochains départs à la retraite. Un argumentaire spécieux justifie le recours au recrutement de contractuels. Ceci permet aux employeurs de recruter (et de congédier) qui ils veulent aux conditions qu'ils fixent. Cette flexibilité met à mal la soi-disant rigidité du statut des fonctionnaires. Si le recrutement épisodique, quand il existe, de fonctionnaires reste toujours beaucoup trop faible, celui de contractuels, précaires et sans déroulement de carrière, serait donc une solution de gestion RH innovante, rapide, aisée et flexible. Les recrutements effectués, de par leur nature et leur quantité, dévoient d'une part le statut de la fonction publique et d'autre part conduisent à des externalisations progressives, au fur et à mesure des restructurations et des départs, de missions ne pouvant plus être réalisées en interne. Le processus de titularisation des agents contractuels par la loi dite « Sauvadet » fut un fiasco au ministère de la défense, notamment dans ses établissements publics administratifs. Nous avons dénoncé la

faiblesse des résultats du plan de titularisation des contractuels (Sauvadet) mis en place en 2010 et obtenu une reprise de ces recrutements réservés. Il sera prolongé jusqu'en 2018, puis à nouveau jusqu'en 2020.

Durant cette mandature, nous avons connu en 2015 une nouvelle réforme sur les retraites, celle sur les régimes de retraite complémentaires des non cadres (ARRCO) et cadres (AGIRC). En effet, cet accord sur les retraites complémentaires signé le 30 octobre 2015 par toutes les organisations syndicales, à l'exception de la CGT et de FO, a clos un cycle de négociations débuté le 17 février 2015. Sept séances de négociations ont ainsi suffi au Medef pour obtenir la disparition à compter du 1^{er} janvier 2019 des régimes de retraites complémentaires ARRCO et AGIRC respectivement créées en 1961 et 1947. Ils seront remplacés par un nouveau régime unique de retraite complémentaire pour lequel le Medef veut y concrétiser l'importation du système suédois en France en imposant un régime fonctionnant « à cotisations définies ». Comme les ressources sont définitivement gelées par le blocage du taux de cotisation, les retraites liquidées avant ou après le 1^{er} janvier 2019 ainsi que les droits en cours de constitution pourront être diminués d'une année sur l'autre, autant que de besoin pour réaliser l'équilibre financier de ce régime. Et le risque d'une généralisation de ce fonctionnement aux régimes spéciaux et aux régimes de base serait grand. Et pourtant, toute la CGT n'a pas ménagé sa peine pour démontrer que financer le rétablissement du droit à retraite dès 60 ans avec une pension nette représentant au minimum 75 % net du salaire de fin de carrière est possible, pour faire des propositions progressistes, mener campagne, lancer une pétition et appeler à des mobilisations, des actifs et des retraités, notamment devant le siège du MEDEF à Paris. Avec l'accord de 2015 et dès 2019, pour liquider leur retraite avant 67 ans sans pénalité, les générations nées à compter du 1^{er} janvier 1957 devront travailler une année supplémentaire au-delà de l'âge auquel elles bénéficient d'une retraite à taux plein. Les salariés qui ne prolongeront pas leur activité se verront appliquer pendant trois années 10 % d'abattement. Les retraités voient la sous-indexation des pensions sur la base de l'inflation (- 1%) et le décalage de la revalorisation au 1^{er} novembre. La catégorie cadre est particulièrement visée par une fusion des régimes AGIRC et ARRCO, la création d'un régime



unifié et une remise en cause de la GMP (garantie minimale de point), de l'APEC et de leur statut.

Le statut cadre est un corpus de droits et de garanties collectives permettant aux cadres d'exercer leur qualification et leurs responsabilités professionnelles. Il définit les grandes lignes du niveau et de la reconnaissance de leur qualification, leur place et rôle dans les entreprises à travers les fonctions et l'autonomie exercées. C'est un repère essentiel pour les cadres, mais aussi pour l'ensemble du monde du travail, puisque le contenu du statut cadre influe sur la conception de la hiérarchie de l'entreprise et joue sur les seuils de classification pour tous.

Pour certaines conventions collectives, le patronat a déjà annoncé qu'il ne souhaite plus voir ni la progression automatique de carrière, ni les seuils d'accueils qui permettent de garantir à un salarié diplômé d'être embauché à un niveau minimal en fonction de son diplôme, ces dernières dispositions bénéficiant surtout aux techniciens. C'est pourquoi la CGT revendique un statut de l'encadrement :

- Un statut interprofessionnel, opposable aux branches,
- Un statut arrimant l'encadrement au salariat,
- Une définition couvrant la diversité de l'encadrement,
- Une extension du statut au salariat qualifié à responsabilité ouvrant des perspectives d'ascension sociale.

La fédération a relayé et s'est aussi engagée dans les différentes campagnes lancées par l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT-CGT). La campagne en 2015 sur le numérique et le droit à la déconnexion a été particulièrement bien accueillie par les personnels, notamment au sein des sociétés nationales.

L'enjeu est donc à la fois spécifique pour ces catégories et général pour l'ensemble du salariat, incluant les aspects de promotion et « d'ascenseur social ». Dès l'origine, le statut cadre leur a permis de faire partie intégrante du salariat, tout en reconnaissant leur spécificité. Pour la CGT, il s'agit « d'arrimer » l'encadrement à l'ensemble du salariat.

Si 2015 a vu le passage en force de la loi « Macron », il y a aussi eu celui de la loi « Rebsamen », dite relative au « dialogue social et au soutien à l'activité des salariés » définitivement adopté le 23 juillet à

l'Assemblée Nationale. En juillet de l'année précédente, le gouvernement avait envoyé aux partenaires sociaux un document d'orientation intitulé « Négociation nationale interprofessionnelle relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans les entreprises et à l'amélioration de la représentation des salariés ». La négociation ayant échoué, le gouvernement s'est saisi de la question et a présenté un projet de loi. En dépit des propositions faites par la CGT, la loi adoptée réduit l'efficacité de la démocratie sociale en entreprise en modifiant en profondeur le droit de la représentation du personnel, notamment par le regroupement des consultations et des négociations obligatoires. Amorcée par les rapports Combexelle et Mettling, une loi dite « loi El Khomri » ou encore « loi Travail », relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et très majoritairement rejetée par les salariés et la population, a fait l'objet en 2016 d'un mouvement social inédit pendant plus de 4 mois, avant sa publication au journal officiel le 9 août 2016. Et la lutte doit se poursuivre dorénavant dans chaque entreprise.

Rappelons les grandes dates de ce mouvement social dans lequel la fédération et ses syndicats y ont pris toute leur place pendant l'année 2016 :

- 17 février : le projet de loi Travail est rendu public dans la presse.
- 19 février : lancement d'une pétition en ligne « Loi travail, non merci » qui recueillera 1,35 million de signatures.
- 25 février : à l'initiative de la CGT, l'intersyndicale CGT / FO / FSU / Solidaires / UNEF / UNL / FIDL dénonce la loi Travail et appelle à la mobilisation dans les entreprises et dans la rue.
- 9 mars : 500 000 personnes manifestent contre la loi Travail.
- 31 mars : 1,3 million de personnes manifestent.
- Mai-juin : des milliers d'arrêts de travail et des grèves reconductibles ont lieu dans de nombreux secteurs.
- 10 mai : face à la fronde des députés, le gouvernement dégage le 49-3.
- 20 mai : l'intersyndicale écrit un courrier, resté sans réponse, à François Hollande demandant à être reçue.
- 30 mai : lancement de la votation citoyenne.



- 14 juin : 1 million de personnes défilent à Paris, 1,3 million dans toute la France.
- 24 juin : pour la 1ère fois depuis 1962 le gouvernement interdit une manifestation syndicale. Il sera obligé de reculer.
- 3 juillet : 55 entrepreneurs, cadres dirigeants et cadres supérieurs dénoncent la loi Travail et appellent le gouvernement au dialogue.
- 5 juillet : pour la 2ème fois, le gouvernement fait adopter sa loi en force avec le 49-3.

Ce mouvement totalise 13 journées d'actions nationales unitaires qui se sont achevées avec une dernière journée le 15 septembre. La pétition citoyenne a recueilli plus d'un million de signatures. Si ces mobilisations n'ont pas réussi à totalement endiguer cette attaque du droit du travail, elles ont néanmoins permis quelques résultats, ce qui démontre une fois de plus que la lutte collective et unitaire paie :

- 21 mars : premiers reculs du gouvernement qui supprime notamment le plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif, l'augmentation du temps de travail des apprentis et mineurs, la mise en place des forfaits-jours sans accord d'entreprise, le fractionnement des 11h de repos quotidien, la négociation des congés pour événements familiaux (mariage, décès...) dans chaque entreprise.
- 11 avril : le gouvernement est contraint d'annoncer un plan pour les jeunes : augmentation du nombre et du montant des bourses étudiantes et lycéennes, extension de la « garantie jeunes », mise en place d'une aide à la recherche du premier emploi, concertation sur la rémunération des apprentis.
- 11 mai : la définition du harcèlement sexuel et du sexisme est renforcée (article 1). Le périmètre international est rétabli pour apprécier les difficultés des entreprises en cas de licenciement économique (article 30).
- 5 juillet : la loi Travail prévoit 6 domaines dans lesquels l'accord d'entreprise ne peut déroger à l'accord de branche : les classifications, la formation professionnelle, la prévoyance, les salaires, l'égalité F/H et la pénibilité (il manque malheureusement le temps de travail !). La disposition qui

empêchait les travailleurs des plateformes numériques d'exiger une requalification en CDI est supprimée (article 27).

Nous devons cependant reconnaître avoir eu de grosses difficultés à faire converger les luttes salariales dans la fonction publique et celles contre la loi « Travail ». L'annonce lors du rendez-vous salarial du 17 mars 2016 d'une revalorisation de la valeur du point d'indice des fonctionnaires n'y est sans doute pas étrangère.

En octobre 2016, à la Monnaie de Paris, établissement de Pessac, après l'annonce du licenciement d'un ouvrier de l'État, représentant du personnel, la mobilisation a permis d'imposer sa réintégration.

A la DGA, la mobilisation et la ténacité des élus en CTR ont permis de transformer 900 contrats de travail CDD en CDI et l'engagement pris par la DGA de l'embauche systématique en CDI.

Depuis septembre 2016, des négociations sur la convention collective de la métallurgie se sont engagées entre l'UIMM et les organisations syndicales au sujet des classifications. Ces négociations doivent se poursuivre jusqu'à fin 2017. Le patronat voulant remettre en cause un certain nombre d'acquis, la fédération s'est associée en avril 2017 à la fédération de la métallurgie pour faire signer une pétition par les salariés concernés.

Depuis le 1^{er} juillet 2010 le point d'indice était en effet gelé dans la Fonction Publique. Les pertes de pouvoir d'achat s'élevaient à plus de 5 %. La fédération et les syndicats ont participé activement aux journées de mobilisation sur les salaires de la fonction Publique, notamment le 18 novembre 2014, les 9 avril, 25 juin et 8 octobre 2015, les 26 janvier, 22 mars et 29 septembre 2016. La pétition salaires, reprise et lancée en février 2015 par la fédération avait contribué au recueil des 150 000 signatures remises à la Fonction Publique en juin 2015. Après six ans de non-revalorisation, le point d'indice, sur lequel est basé le traitement des agents de la fonction publique, a donc été progressivement augmenté de 0,6 % en juillet 2016 et de 0,6 % en février 2017. Rappelons que pour limiter les progressions salariales dans un climat inflationniste élevé, l'indice a été désindexé de la hausse des prix en 1983. En remontant simplement à 2000, la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires s'établit à plus de 14%. Cette désindexation ayant donc pénalisé fortement les



traitements des fonctionnaires, des mécanismes « rustines » ont ainsi été mis en œuvre, comme en 2008 la garantie individuelle du pouvoir d'achat. Notons que même si les salaires étaient réindexés sur les prix, il s'agirait toujours d'une sous-indexation du salaire à la productivité car le partage des gains de productivité et de croissance se fait au détriment des salariés au nom de la compétitivité et donc du « coût du travail ». Or c'est uniquement le travail qui produit la valeur ajoutée, et donc le profit.

Ceci se constate bien évidemment chez GIAT Nexter, Euroco et DCNS malgré une prise de conscience des salariés qui sont nombreux à adhérer aux revendications CGT lors des NAO.

Si le « coût du travail », qui inclut le coût salarial, est martelé par les médias et fait l'objet d'un indice calculé par l'INSEE, il faut reconnaître que notre campagne sur le coût du capital reste à poursuivre et à amplifier. Il nous faut gagner « la bataille des idées » sur la notion de salaire. Comme 9 fortunes concentrent entre 90 à 95% des médias en France, il est bon de rappeler ici, une nouvelle fois, les traits fondamentaux du salaire. La part des salaires, y compris les cotisations sociales, dans la valeur ajoutée des entreprises industrielles et de services a reculé de 9 points entre 1983 et 1989. Chaque point de valeur de ces entreprises représente 10 milliards d'euros par an. Si la part des salaires était ramenée au niveau d'il y'a 30 ans, les salaires auraient droit à 100 milliards d'euros de plus, avec des retombées positives sur l'emploi, les ressources de l'État et de la Sécurité Sociale. Si la part des salaires est relativement stable depuis 20 ans, cela est essentiellement due au fait qu'elle a brutalement baissé entre 1983-1989. Après la période 1983-1989, les salaires dans la valeur ajoutée ont continué inexorablement à baisser, puisqu'elle est passée de 58,9% en 1989 à 56,8% en 2007. Avant la crise de 2007, la part des salaires est ainsi inférieure de 10 points de PIB au pic de 1982. Cela représente un transfert des revenus du travail vers les revenus du capital de 120 à 190 milliards d'euros. La part des salaires dans la valeur ajoutée remontera un peu avec la crise. Ainsi, alors que les profits nets distribués étaient de 4% de la masse salariale en 1980, ils passent à 13% en 2010. On peut discerner deux périodes. La décennie des années 80 qui voit un net freinage du salaire réel (+0,4% par an) alors que la productivité du travail voit un rythme annuel important (+2,2%). Ceci entraîna une forte

baisse des salaires dans la valeur ajoutée. De 1989 à 2007, la productivité du travail baisse (1,2% par an) mais la progression du salaire est toujours inférieure à l'augmentation de la productivité. Ainsi, la part des salaires dans la valeur ajoutée a continué de baisser. Après 2007, la crise fait augmenter un peu la part des salaires en raison de la chute de la productivité du travail. Ce tournant a été rendu possible grâce à plusieurs éléments. L'évolution du taux de chômage a été un facteur important. La hausse continue de ce taux, corrélée à la productivité du travail, permet d'appréhender ce tournant. Les gains de productivité sont en fait de moins en moins transférés aux salariés alors que le chômage augmente. A ce premier élément s'ajoute la politique de « désindexation » des salaires mise en œuvre par le gouvernement. Elle a permis à la fois de faire baisser l'inflation et de déconnecter le salaire des gains de productivité. Il faut aussi compter sur les mutations concernant le marché du travail et du développement des formes d'emplois atypiques. Un tiers des salariés ont un contrat de travail autre qu'un CDI à plein temps, sans parler du portage salarial, du travail parcellaire à la tâche et de « l'ubérisation ». Les salaires sont de plus en plus individualisés. Cette individualisation est fondée sur le « mérite », c'est-à-dire la « tête du salarié », mais prend aussi d'autres formes tels que primes, heures supplémentaires, épargne salariale ...

Le salaire recouvre le salaire versé directement au salarié et le salaire socialisé (les cotisations sociales) versé aux Caisses de Sécurité Sociale. Le patronat n'a jamais accepté le salaire socialisé qui repose sur un mécanisme opposé aux valeurs d'individualisation et de concurrence prônées par le libéralisme économique. Actuellement, les exonérations de cotisations évaluées à plus de 100 milliards d'euros sont en grande partie compensées par l'État, donc par la fiscalité et la dette publique, auprès de la Sécurité Sociale. Cette politique qui fait qu'une partie du salaire socialisé est pris en charge par les finances publiques, a pour conséquence une baisse régulière de la part des cotisations sociales employeurs dans le total des rémunérations. Les exonérations concernent les salariés gagnant jusqu'à 1,6 smic, c'est-à-dire 55% des salariés. Cette politique, qui subventionne le « coût du travail » pas ou peu qualifié, va à l'encontre de la recherche de la compétitivité fondée sur la qualification des salariés et l'instauration de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes. La lutte pour le partage de la valeur ajoutée, c'est-à-



dire l'augmentation des salaires et la fin des exonérations, est aussi essentielle pour l'emploi car baisse des salaires et baisse de l'investissement sont conjuguées pour distribuer toujours plus de dividendes. La part des salaires prend en compte le total des rémunérations, c'est-à-dire salaires nets et cotisations sociales. Les cotisations sont du salaire socialisé qui couvre un certain nombre de risques. Une baisse brutale des salaires provoque une diminution du salaire net qui pénalise la consommation, et donc les profits et la taxe sur la valeur ajoutée. Les salaires nets sont déjà passés de 50% à moins de 40% de la valeur ajoutée des entreprises. Comme le salaire socialisé représente environ 40 % du salaire, c'est donc la baisse des cotisations sociales qui est devenue un enjeu central pour le patronat, en réduisant le niveau de la protection (chômage, maladie, retraite, ...) et en reportant la charge sur les finances publiques.

Le travail n'est pas un coût puisque sans lui il n'y aurait pas de valeur, pas de richesse créée. « Coût du travail » est une expression politiquement connotée utilisée par les classes dominantes pour orienter le partage de la valeur ajoutée créée par le travail vers le capital plutôt que vers le salaire. Pour ceux qui travaillent et qui vivent de leurs salaires, c'est bien le capital qui coûte et la financiarisation de l'économie qui renchérit ce coût du capital. Le coût du capital (environ 300 milliards d'euros annuels) est constitué des intérêts versés aux créanciers (70 mil-



liards), notamment les banques, et de l'argent versé aux propriétaires principalement sous la forme de dividendes (230 milliards).

En 15 ans, le coût du capital a doublé en euros courants Comparé au montant des cotisations sociales employeurs (160 milliards), le coût du capital est presque le double et représente bien plus que les dépenses d'investissement (entreprises non

financières) qui s'élèvent à 200 milliards. En prenant en compte d'autres revenus comme les charges de crédit-bail, les loyers d'immeuble, les royalties des brevets ou des marques, le coût du capital dépasse largement les 500 milliards d'euros. Il faut dire qu'en trente ans, le montant des dividendes a été multiplié par 20. Selon l'INSEE, de 1980 à 2010, la part des dividendes est passée de 3% de la richesse nationale à 9%, ce qui représente une hausse de 180 milliards d'euros par an pendant trois décennies. En 30 ans, les dividendes payés aux actionnaires ont augmenté de 200% ... pour des salaires qui n'ont progressé que de 20%. Ce qui handicape durablement le développement économique du point de vue des besoins, c'est bien le coût du capital et non celui du travail. Selon l'INSEE, en 2010, 210 milliards d'euros ont été versés en dividendes aux actionnaires et seulement 182 milliards ont été investis dans la production.

Le rapport coût du capital et salaire est passé de 10/70 dans les années 1970 à 30/65 en 2012. Ainsi, sur une valeur ajoutée totale d'environ 2000 milliards d'euros (PIB), le coût du capital a augmenté de près de 400 milliards d'euros par an. Il y a trente ans, pour 100 euros de salaire, les entreprises versaient 7 euros de dividendes, aujourd'hui, elles en versent 34 euros, soit 5 fois plus.

Les conséquences sont :

- Une pression permanente sur le travail pour augmenter la rentabilité financière immédiate. Cela se traduit par une hausse de la productivité du travail et une pression sur les salaires et les conditions de travail,
- Une faiblesse de l'investissement productif, surtout dans la recherche et la formation,
- Des pertes de recettes pour l'État et la Sécurité Sociale.

Si la quantité produite augmente, c'est toujours avec moins de salariés. Et les salaires stagnent. Ils ont augmenté en moyenne de 0,6% par an depuis 1995, soit 12,7% jusqu'en 2015, alors que la simple hausse des prix a été de 37% sur la même période.

Le taux de chômage en France se situe depuis 30 ans autour de 10%. Si on prend en compte les demandeurs d'emplois en activité réduite (catégories B et C) ou en formation (catégorie D), le nombre total des privés d'emploi a même augmenté ce qui traduit une explosion de la précarité. Garantir un revenu décent par un revenu universel peut sembler vital mais



disqualifie la revendication du droit à l'emploi pour les privés d'emploi et du partage des gains de productivité. Admettre que le plein emploi est hors de portée revient donc à admettre qu'il est impossible de modifier le partage de la valeur ajoutée des entreprises dans le sens d'une création d'emplois par la réduction du temps de travail. Nos argumentaires pour un droit à une sécurité sociale professionnelle et pour une réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires pour travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous, ont été trop timidement mis en avant alors qu'ils représentent une rupture et une émancipation avec de réelles perspectives de progrès social.

Sur le temps de travail, nous avons même dû faire face à des tentatives de régression, comme au CTM du 9 juillet 2014 où la CGT a fait rejeter un texte concernant le temps de travail des personnels administratifs de la DIRISI qui aurait permis à l'administration de faire travailler les personnels administratifs 24 h consécutivement. À DCNS, fin 2016, la direction a dénoncé l'accord d'entreprise sur le temps de travail. Les cadres sont soumis au dispositif du forfait-jours qui les conduit à effectuer de nombreuses heures « gratuitement ». Notre enquête en collaboration avec l'UGICT, sur l'utilisation du numérique a reçu un très bon accueil et nous conforte dans notre revendication d'un droit pour les salariés à la déconnexion, et non d'un devoir.

En 2015, la sécurité sociale, créée par les ordonnances du 4 octobre 1945, a eu 70 ans. Une loi du 9 avril 1947 en a fait bénéficier les fonctionnaires. À l'occasion de ce 70ème anniversaire, la fédération avait sorti un 4 pages intitulé « 70 ans de la Sécurité Sociale : une conquête sociale vitale ». Depuis, cet acquis social majeur n'a pas cessé d'être attaqué et notamment ces dernières années. Un film, « la Sociale », est sorti fin 2016 pour retracer l'histoire de la « Sécu ». Ce documentaire, proposé à la chaîne de télévision du service public, France 3, aurait essuyé un refus sous prétexte que « la création de la Sécu ne serait pas un événement suffisamment important de l'Histoire de France » ! Sans entrer dans un culte de la personnalité excessif car la création de la Sécu fut une œuvre collective de nombreux camarades plus ou moins anonymes, le nom d'Ambroise Croizat reste inconnu d'un de ses récents successeurs au ministère du Travail ! C'est bien un déni de la sécurité sociale et de ses principes. On mesure ainsi

l'importance pour notre organisation syndicale de communiquer sur le sujet. La Sécu doit être payée par les employeurs via la cotisation sociale et non par les impôts. Alors que la Sécu devrait être l'unique caisse de protection sociale, et pas seulement pour ses coûts de gestion très réduits mais pour un droit à une protection sociale basée sur le principe : « Chacun contribue selon ses revenus, chacun reçoit selon ses besoins », des dispositifs sont développés pour soi-disant la compléter mais en fait la fragilise et la privatise tous les jours davantage. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 a rendu obligatoire la mise en place par les entreprises d'une complémentaire santé au plus tard au 1^{er} janvier 2016. Il existe dorénavant une multitude de mutuelles qui n'ont plus aucun rapport avec le mutualisme des origines, effaçant ainsi le principe de base de la sécurité sociale. Les mutuelles ont donc imposé leur maintien à côté de la sécurité sociale, sur la base d'une contribution volontaire et d'un « retour » plus ou moins inégal. Plus on a les moyens de « se payer » une « bonne » mutuelle, plus on peut espérer recevoir. La Sécurité Sociale ne remboursant qu'environ 55 % des soins courants, le recours aux assurances complémentaires privées s'est peu à peu imposé. Et d'autant plus qu'elles sont désormais obligatoires dans les entreprises. Le recours aux assurances privées s'accélère et nous conduit vers un système de protection sociale à trois étages car à la Sécurité Sociale et aux complémentaires d'entreprise s'ajoutent désormais la « supplémentaire » totalement privée, souscrite à titre individuel pour faire face aux dépassements d'honoraires, aux frais dentaires et d'optiques très onéreux. Mais il faut signaler que la seule complémentaire santé n'est pas acquise pour tous : les jeunes non-salariés, les retraités et les privés d'emploi ne sont pas concernés. L'accès à une complémentaire santé demeure toujours facultatif pour les agents publics et le soutien de leur employeur n'est pas automatique. Le financement par l'employeur public de la complémentaire représente seulement en moyenne 3 %. L'alignement sur le privé signifierait donc ici une adhésion obligatoire et un financement à 100% par l'employeur ?! Nous y revendiquons bien entendu une prise en charge solidaire des risques.

Par ailleurs, le service actif tend à être remis en cause et la pénibilité non reconnue. Le service actif doit être élargi avec la bonification d'un trimestre par an pour prendre en compte cette pénibilité.



Beaucoup d'agents de la Fonction Publique travaillent également au contact de l'amiante, sa détection doit être accentuée et indemnisée au même niveau que les salariés du secteur privé.

En 2014, les fonctionnaires ont vu à nouveau apparaître une nouvelle réforme de leur système indemnitaire (RIFSEEP), composé de deux primes, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, et un complément indemnitaire annuel (CIA). L'IFSE rémunère le groupe de fonctions auquel est rattaché l'emploi occupé par l'agent. Il est décidé par chaque ministère et harmonisée au niveau interministériel. Le CIA, facultatif, peut récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. L'IFSE met donc les agents en concurrence sur les postes et dévoie le statut de fonctionnaire qui garantit la distinction du grade et de la fonction. Elle nous conduit vers une fonction publique d'emplois où la notion de « métiers » remplacera les garanties liées à la réussite à un concours, au droit à la carrière, au statut. Comme c'est l'employeur qui dispose des emplois, ce dispositif favorisera le clientélisme et l'opacité des montants de primes versés. Le RIFSEEP précarise aussi la rémunération du fonctionnaire car le CIA est tout à fait aléatoire et l'IFSE, dépendant de l'emploi occupé, n'est pas versé lors d'un congé longue maladie ou de longue durée. Dès leur présentation au CTM du 9 juillet 2014, la CGT s'est opposée aux textes relatifs au RIFSEEP. En mars 2015, la fédération a lancé une pétition contre le RIFSEEP. Une communication régulière sur le sujet a été effectuée, notamment par le biais du bulletin de l'Union Fédérale des Fonctionnaires et Contractuels et de réunions d'information des personnels. La fédération a constamment dénoncé ces anomalies de fonctionnement du nouveau régime indemnitaire ainsi que les mesures remarquablement restrictives prises par le ministère lors des mobilités avec changement de périmètre. Conjugués à l'évaluation professionnelle individuelle, bien souvent trop orientée sur une appréciation du comportement et de soumission aux « réformes », ces nouveaux dispositifs managériaux mis en place développent la souffrance au travail, certes subjective mais bien réelle. Ces rhétoriques hypocrites du mérite individuel produisent une atmosphère toxique de rivalité, d'envie, de déloyauté et de méfiance sans égale. Par ailleurs, l'exploitation, la concurrence, la précarité, la perte d'emploi ne résultent plus d'un rapport social conflictuel mais sont intériorisés

comme des déficiences et des défauts personnels. L'incessante restructuration de l'organisation du travail inhérente à ces « nouvelles méthodes de management » est perçue comme une humiliation brutale. Seuls le non-engagement et le retrait, le refus de toute identification avec le travail et avec les conditions de travail permettraient aux travailleurs de trouver une porte de sortie à ce chantage à la productivité. Tout le monde se sent seul, poussé à la compétition, à la merci de la précarité. La stratégie managériale est de stresser les gens au point qu'ils perdent toute autonomie et tout sens de solidarité pour devenir totalement dépendants des automatismes de l'exploitation.

Notre organisation, au-delà de la dénonciation des effets de telles mesures, a informé les personnels, formé ses militants et proposé des actions collectives (pétitions, journées d'action). Elle a aussi accompagné les agents victimes des conséquences et des excès de ces méthodes de management.

Octobre 2014 a vu aussi l'ouverture de la négociation PPCR (modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations), rebaptisée cyniquement « avenir de la fonction publique » en l'absence de marges budgétaires. Cette négociation s'est achevée en juillet 2015 et les organisations de la CGT Fonction Publique furent consultées à la suite. Le 29 septembre 2015, la CGT a pris la décision de ne pas le signer le projet de protocole portant sur les Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations des agents de la Fonction publique. Solidaires, CGT et FO, qui représentent ensemble 50,2 % du personnel de la fonction publique ont donc rejeté le protocole PPCR. Les syndicats CFDT, CFTC, UNSA, FA-FP et FSU (49,8 %) se sont déclarés quant à eux favorables à l'accord. Dès lors, le protocole d'accord PPCR, rejeté par des organisations représentant la majorité du personnel, ne pouvait s'appliquer (article 1^{er} de la loi du 5 juillet 2010 sur le dialogue social dans la fonction publique). Le 30 septembre, le Premier ministre et la ministre de la Fonction Publique ont pourtant décidé de passer en force et de l'appliquer, traitant au passage les organisations non signataires d'irresponsables. Dans le cadre de la mise en œuvre de ce protocole PPCR, une première vague de textes appliquant les dispositions de ce protocole a été publiée en 2016. Ces textes concernent l'organisation des carrières de catégorie C et B ainsi que les corps de catégorie A des filières sociale et paramédicale



dans chacune des fonctions publiques. Globalement l'évolution de carrière sera plus étalée dans le temps et conduira à l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon (suppression des Réductions de Temps de Service). Une partie du gain indiciaire sera prélevé sur le montant des primes (pour seulement quelques points d'indice).

La fédération s'est alors impliquée dans la diffusion d'une pétition afin que les mesures mises en œuvre ne génèrent pas des « inversions » de carrière, en particulier lors de promotions de C en B, les agents se retrouvant à gagner moins que s'ils étaient restés en catégorie C.

D'autres dispositifs ont continué à contourner le statut du fonctionnaire. L'autorité administrative peut prendre en compte statutairement certains emplois,

- Soit au sein d'un même corps donné par aménagement du statut de celui-ci (notion de grade fonctionnel, « GRAF », ou simplement d'indices fonctionnels ou d'échelons spéciaux liés à la nomination sur certains emplois),
- Soit de façon plus tranchée par la création de « statuts d'emplois », en marge du corps. Un statut d'emploi régit la carrière d'un agent dans un emploi. C'est une mesure d'organisation du service et non un « statut particulier ».

Un décret du 11 février 2016 a fixé les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Un arrêté du 14 novembre 2016, voté au CTM du 28 juin 2016, a déterminé la mise en œuvre du télétravail au sein du ministère de la défense. Nous y défendons la primauté du collectif de travail.

En 2016 a eu lieu le 70^{ème} anniversaire de la loi du 19 octobre 1946 organisant le premier statut des fonctionnaires. Malgré des attaques frontales ou des dénaturations sournoises sans relâche contre le statut des fonctionnaires, les principes fixés en 1946 continuent à structurer durablement la Fonction Publique afin de garantir notre modèle de cohésion sociale. Ce statut reste une grande référence sociale pour tous les salariés, du public comme du privé.

Malheureusement, au cours de cette dernière mandature, nous avons subi une attaque sans précédent du statut d'ouvriers de l'État. Dès la rencontre du 5 octobre 2014 avec la Directrice de Cabinet du Premier Ministre, nous avons eu confirmation de

l'attaque portée contre le statut des ouvriers de l'État et nous avons immédiatement alerté les syndicats. Depuis 1^{er} janvier 2011, un décret reconduit annuellement suspendait l'effet des décrets du 22 mai 1951 et du 31 janvier 1967 en ce qui concerne l'évolution des salaires des techniciens à statut ouvrier et des ouvriers du ministère de la défense. En novembre 2014, après une journée d'action sur le taux d'avancement mais aussi pour mettre fin au gel des bordereaux trimestriels et obtenir une véritable reprise des embauches d'ouvriers de l'État, la CGT s'est retrouvée bien seule pour exiger le maintien du taux d'avancement de 13 % au 1^{er} janvier 2015 alors que les autres organisations cédaient pour le 31 mars.

Pour les aides-soignants ouvriers de l'État, nous avons cependant arraché l'accès au groupe VII, ce qui permettra ainsi aux agents de poursuivre leur avancement d'échelons jusqu'au huitième du groupe VII.

En juillet 2015, nous apprenions que le statut des ouvriers de l'État serait réformé pour une mise en application dès janvier 2016. Pour mettre en échec cette nouvelle attaque, nous avons été conduits à travailler sur les missions et la raison d'être des ouvriers de l'État et bien sûr à appeler à la mobilisation des personnels en convergence avec d'autres luttes en cours ! 23 septembre, journée nationale pour les libertés syndicales et contre la répression ; 8 octobre, journée de mobilisation interprofessionnelle. Une plaquette portant sur l'histoire du statut des ouvriers de l'État a été tirée à 3000 exemplaires par la fédération et a été mis à disposition des syndicats. Une campagne salaires, avec pétition, mais aussi sur l'emploi a fait suite car si 80 ouvriers de l'état devaient être recrutés, 1235 étaient supprimés simultanément. Deux autres journées ont suivi, le 16 novembre sur le taux d'avancement modulable et le 24 novembre, lors du CTM. Si le ministère déclare fin 2015 sa volonté de recruter en ouvriers de l'état, il conditionne ces recrutements à l'abandon du bordereau trimestriel et à la remise en cause du FSPOEIE. Tout est en cours d'arbitrage avec Matignon et Bercy. Suite à l'interpellation écrite du collectif FSPOEIE demandant la tenue d'une table ronde concernant le statut des OE auprès du Premier ministre, ce dernier renvoie au ministère de la fonction publique.

Sur l'avenir des Ouvriers de l'État, le collectif inter-fédéral CGT des ouvriers d'état décide alors d'élever le niveau des luttes en 2016, en convergence avec les



mobilisations contre la loi travail. Le 26 mai 2016 fut néanmoins une journée d'action spécifique aux ouvriers d'état. À l'appel de la CGT, plus de 2500 ouvriers de l'État se sont mobilisés dans 5 villes (Bordeaux, Brest, Clermont, Paris et Toulon), sur les questions de pérennisation et d'amélioration du statut, de maintien du FSPOEIE, de rétablissement des bordereaux trimestriels.

Devant la mobilisation du 26 mai et le contexte des mouvements sociaux autour de la loi travail, malgré une réunion interministérielle le 27 juin 2016 sur le statut des OE, le projet de statut des ouvriers de l'État fut retiré de l'ordre du jour du CTM du 28 juin 2016. Grâce à ces luttes, ce CTM valida même l'intégration des 9 contractuels du SIMU au statut d'ouvriers d'état, une nouvelle victoire après l'embauche des OMA. Si le projet de statut interministériel est abandonné, le ministère de la défense entendait bien poursuivre son objectif de supprimer les décrets salariaux et bon nombre de professions ouvrières. La lutte s'est donc poursuivie avec une journée d'action sur le statut et FSPOEIE le 18 octobre 2016.

À l'appel de la CGT seule, de nombreux rassemblements ont eu lieu dans les AIA, y compris d'ailleurs dans les établissements de moindre importance en termes d'effectifs. Ces actions se sont poursuivies en septembre. Le SIAé a toujours été partie prenante des décisions fédérales. Il a aussi été à l'initiative d'actions coordonnées et décidées avec les salariés dans les établissements à partir du 18 octobre. Le ministère décide alors d'accélérer et nous convoque le 4 novembre sur l'avenir du statut des ouvriers de l'État en prévision d'un CTM exceptionnel d'ici fin 2016. Cette première réunion du 4 novembre, où le bordereau n'était pas encore à l'ordre du jour, fut suivie par la multilatérale du 29 novembre où le projet complet fut communiqué, en préparatoire au CTM exceptionnel du 9 décembre. Au cours de cette période, de nombreuses actions se développèrent dans les établissements comme aux AIA de Bordeaux, de Clermont-Ferrand, de Cuers, dans les bases de défense de Cazaux, d'Angers-Saumur, de Creil, d'établissements de la DGA comme celui de Bourges, dans les organismes du matériel de l'armée de terre, sur les sites de DCNS Cherbourg, Lorient, Brest, Ruelle ou encore de Nexter comme celui de Tarbes. Le 4 novembre, lors de la réunion technique de la DRH-MD (pour présenter la feuille de route ministérielle), des actions hebdomadaires ont été décidées dans les

établissements industriels. Des contacts ont été pris avec les autres OS et certaines se sont jointes aux actions en cours. Des appels à l'action ont été organisés, des rassemblements et interpellations des employeurs ont eu lieu dans cette période.

Le 16 novembre, jour d'un CTR-AA ainsi qu'à l'occasion des différents CTM, des mobilisations se sont engagées à l'initiative de la CGT dans tous les établissements industriels et plus laborieusement dans les autres établissements ministériels. Des réunions se sont tenues suivies d'Assemblées Générales et des décisions d'actions quotidiennes ont été actées. Des blocages de production, des occupations d'ateliers, des appels à la grève, des interpellations de nos directions ont été décidés collectivement et se sont tenus jusqu'à la veille de Noël 2016.

En intersyndicale avec la CFDT, la CFTC et l'UNSA, la CGT « boycotta » les CTM exceptionnels des 9 et 13 décembre 2016. Malgré cela, les projets de textes furent adoptés et consacrent l'abandon de l'indexation des bordereaux de salaire sur la métallurgie parisienne et la limitation des recrutements à 21 professions, supprimant donc à terme 70% des professions composant la nomenclature des professions ouvrières. Si tous ces textes ont été signés le 30 décembre 2016, cela ne signifie absolument pas la fin du processus de démantèlement du statut d'ouvrier de l'État (FSPOEIE, ...). De ce fait, la fédération a toujours appelé et soutenu les mobilisations pour résister aux attaques du statut.

Les actions menées n'ont cependant pas permis de rejeter les régressions sociales voulues par le précédent gouvernement, notamment sur le rétablissement des décrets salariaux et les professions ouvrières. Toutefois, elles auront sans aucun doute, permis de faire prendre conscience aux plus jeunes, que la CGT était à la pointe du combat pour la défense de nos acquis.

Elle aura aussi permis de mettre en avant un fonctionnement démocratique, offensif et rassembleur, puisqu'au fil des jours et des salariés rejoignant le mouvement, des organisations syndicales, qui au départ accompagnaient les décisions ministérielles, ont été contraintes de nous rejoindre.

Si la bataille n'a pas été gagnée, car de trop nombreux syndicats n'ont pas pu prendre leur place dans ces actions, elle n'a pas été totalement perdue. Nos



régimes de pension, d'avancement et de discipline sont toujours debout, et nous aussi.

Enfin, si 418 emplois au titre de l'année 2017 pour le recrutement d'ouvriers de l'État ont été actés, ce volume de recrutement reste toujours très insuffisant au regard des besoins et conduit nombre de directions à externaliser mission après mission lors des départs en retraite ou en IDV.

L'ensemble des personnels sous statut convention collective au sein de notre fédération sont tous concernés par les négociations de branches sur les classifications qui ont débutés en septembre 2016 et qui devrait se terminer fin 2017. Notre fédération a relayé dans les syndicats la pétition nationale de la fédération de la métallurgie. Le projet du patronat est de bâtir un système de classifications des salariés reposant sur l'emploi tenu. A l'inverse la CGT se bat pour un déroulement de carrière et de la rémunération qui prenne en compte les diplômes, les qualifications acquises, l'ancienneté et les compétences.

Que ça soit pour ces dernières luttes ou pour d'autres, nous avons eu des difficultés pour faire converger ces luttes, notamment des luttes de portée nationale avec des luttes locales (restructurations, conditions de travail, horaires, ...) dans le champ professionnel mais aussi en interprofessionnel. Tous les deux mois, la fédération a diffusé une « info-luttes » recensant les différentes actions survenues dans notre champ fédéral et permettant de

rendre ces luttes visibles et d'en informer les camarades.

La fédération a participé activement à IndustriALL Europe, organisation européenne à laquelle elle est affiliée. La CGT a noué des relations avec ses homologues syndicaux lors de la fusion des sociétés Nexter et Krauss-Maffei Wegmann (KMW) rassemblées dans KMW and Nexter Defense Systems (KNDS). Des camarades de notre fédération se sont aussi déplacés en Australie lors de la vente de 12 sous-marins et ont rencontré les syndicats australiens. Cette rencontre s'est concrétisée à l'issue par une expression commune. Notre fédération n'adhère cependant pas encore à l'organisation mondiale IndustriALL Global Union.

Par l'intermédiaire de l'UFSE-CGT (ex UGFF-CGT), la fédération adhère à l'European Public Service Union (EPSU) qui rassemble 8 millions d'agents publics en Europe. Cette organisation dispose d'un secteur Défense auquel nous n'avons pas été en mesure de participer jusqu'à présent. Il en est de même de Public Services International qui est une fédération mondiale des syndicats représentant 20 millions de travailleurs et travailleuses qui offrent des services publics vitaux dans 154 pays.

CONCLUSION

Pour conclure, bien que la fédération ait connu une période de nombreux bouleversements de tous ordres, les camarades en responsabilité se sont appliqués à impulser et à conduire la mise en œuvre des décisions et des orientations du 48^{ème} congrès fédéral. En particulier, la fédération a « outillé » les syndicats du champ professionnel pour mener collectivement les luttes et améliorer la formation et la qualité de vie syndicale des militants. La fédération a aussi recherché les synergies et les convergences pour élever le niveau des luttes, en interne avec les autres organisations de la CGT (Confédération, UFSE, FTM, UGICT, collectifs FSPOEIE, ...) mais aussi avec les autres organisations syndicales du ministère de la défense, au sein d'organisations syndicales au niveau européen comme IndustriALL European Trade Union et même à travers des contacts et une expression conjointe avec un syndicat australien.

Lors des élections politiques de 2017, la fédération a appelé, au-delà des urnes, à intensifier la résistance pour faire barrage aux régressions sociales annoncées et à amplifier les luttes pour porter plus fortement encore nos revendications.

2018 sera vraisemblablement pour notre camp social une année d'affrontements et de combats sociaux. Elle sera aussi une année primordiale d'élections professionnelles dans la Fonction Publique, pour le champ professionnel de notre fédération mais aussi pour la représentativité de la CGT et l'ensemble des salariés, actifs et retraités.



Des Syndicats Unis Pour Lutter Ensemble Avec une Fédération CGT
COMBATIVE et Renforcée

Pour notre fédération, plus que jamais, cohésion, détermination et fraternité sont d'actualité pour donner une réalité concrète dans la prochaine mandature à notre slogan de 49ème congrès :

« des syndicats unis pour lutter ensemble, avec une fédération CGT combative et renforcée ».





Des Syndicats Unis Pour Lutter Ensemble Avec une Fédération CGT

COMBATIVE et Renforcée

Bilan financier





Bilan financier

Quelques commentaires

Le présent bilan financier sera complété et enrichi par le rapport oral prononcé lors des travaux du 49^{ème} Congrès.

C'est l'ensemble qui sera soumis au vote du congrès.

Ce document et les tableaux qui suivent concernent les réalisations budgétaires des exercices 2013, 2014, 2015 et 2016.

Les quatre exercices se présentent donc sous la forme d'un Bilan Actif, d'un Bilan Passif et d'un Compte de Résultat, tels qu'ils ont été publiés chaque année au *Journal Officiel* de la République dans les délais requis par la loi.

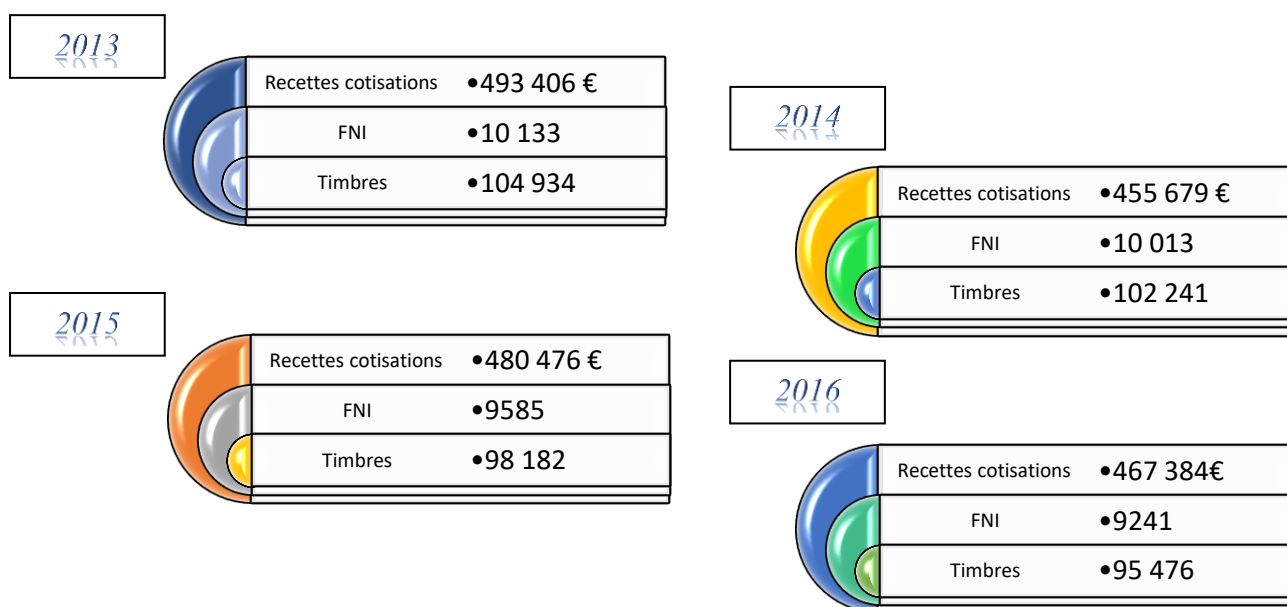
Les quatre exercices ont fait, chaque année, l'objet d'un contrôle du Commissaire aux Comptes mandaté par la fédération.

Le Commissaire aux Comptes a certifié chacun des exercices devant la direction fédérale, avant approbation des comptes par celle-ci, puis publication au *JORF*.

Il ressort de cette certification qu'au regard des règles et principes comptables français, les comptes annuels 2013, 2014, 2015 et 2016 de la fédération sont réguliers et sincères, et qu'ils donnent une image fidèle du résultat des opérations des exercices écoulés ainsi que de la situation financière et du patrimoine de l'organisation en fin des quatre exercices.

La cotisation : une ressource principale qui doit le rester. Selon les exercices, les cotisations reversées par Cogétise à la fédération représentent entre 76 et 88 % des recettes totales.

Ceci constitue un vrai gage d'indépendance pour la fédération, qui est à préserver, en appui sur une politique financière offensive, relayée dans chaque syndicat, de la cotisation acquittée par l'adhérent au reversement régulier du syndicat à Cogétise.





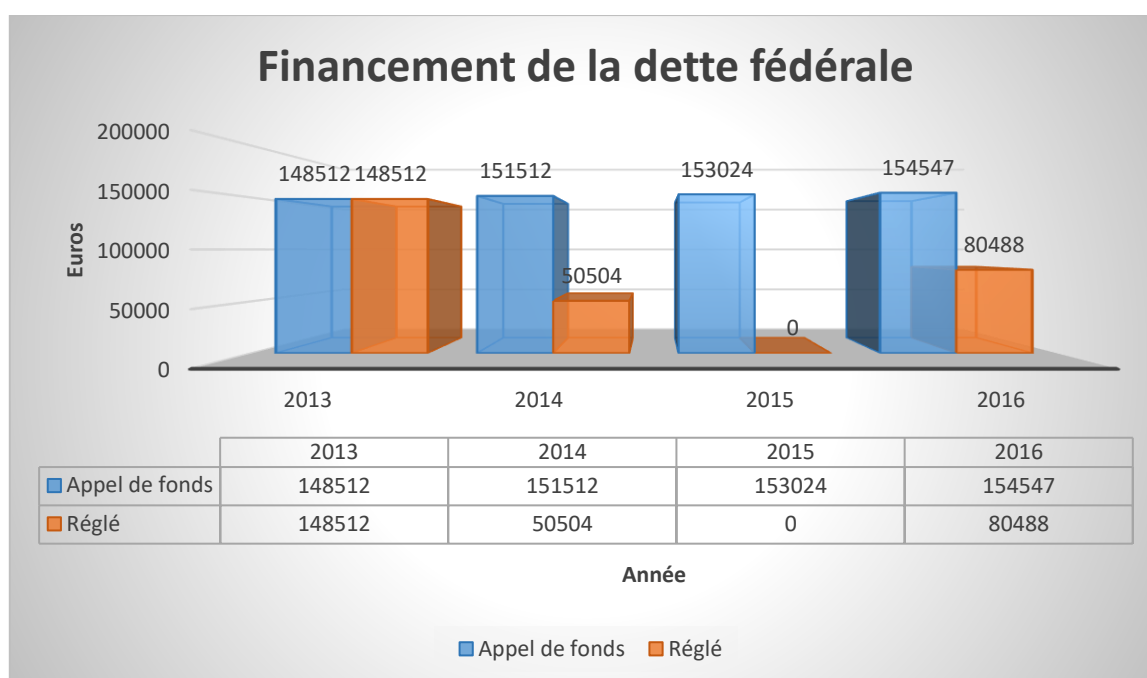
Notons aussi que les efforts entrepris sur la cotisation à 1 % portent leurs effets bénéfiques sur les finances fédérales, donc aussi sur celles des syndicats et de toutes les structures de la CGT destinataires des reversements Cogetise.

Soulignons aussi que depuis 2007, la fédération n'a pas eu recours à l'utilisation de la modulation (+ ou - 4 %) prévu par le système de répartition de la cotisation.

Ainsi, la part fédérale est restée fixée à 29 %, taux nominatif pour les champs fédéraux décidé par le 48ème Congrès Confédéral de la CGT.

De congrès en congrès, nous évoquons le coût de l'habitation fédérale au siège de la CGT à Montreuil. Celui-ci représente un poids très important pour les finances fédérales.

En effet, la fédération doit ainsi régler des appels de fonds qui, sur les exercices de 2013 à 2016, représentaient la somme de 607.620 €. Elle n'a réglé pour ces dits appels de fonds que la somme de 279.504 €.



Au fil des exercices, faute de moyens financiers, les appels de fonds n'ont pu être honorés, constituant de fait un endettement interne important qui impacte très fortement les comptes de la fédération. Ce qui représente la somme de 328.116 € et qui creuse d'autant la dette.

Par le passé, y compris en Congrès Fédéral, nous avons déjà pris des décisions dans le sens d'un apurement de cette dette (vente de patrimoine, réduction de surface du siège fédéral...). Si ces décisions ont permis de limiter le creusement de la dette interne, elles n'ont pas été suffisantes pour assainir durablement la situation.

Au nom de la direction fédérale sortante, le rapport oral au congrès abordera d'autres aspects importants et formulera aux délégués des propositions concernant :

- la politique financière fédérale, les objectifs ;
- la gestion du patrimoine fédéral ;
- la mutualisation des moyens financiers ;
- le rôle de la Commission Financière et de Contrôle fédérale ;
- la politique de formation des trésoriers de syndicats.



A DOISNEAU Expert Comptable	FNTE	Page : 1
-----------------------------	------	----------

Bilan Actif

Etat exprimé en euros		31/12/2013			31/12/2012
		Brut	Amort. et Dépréc.	Net	Net
ACTIF IMMOBILISE	IMMOBILISATIONS INCORPORELLES				
	Frais d'établissement				
	Frais de recherche et de développement				
	Concessions brevets droits similaires				
	Fonds commercial (1)				
	Autres immobilisations incorporelles				
	Avances et acomptes				
	IMMOBILISATIONS CORPORELLES				
	Terrains	23 630		23 630	23 630
	Constructions	275 745	246 933	28 812	34 575
Installations techniques, mat. et outillage indus.					
Autres immobilisations corporelles	43 728	34 769	8 959	14 530	
Immobilisations grevées de droits					
Immobilisations en cours					
Avances et acomptes					
IMMOBILISATIONS FINANCIERES (2)					
Participations évaluées selon mise en équival.					
Autres participations	1 595 000		1 595 000	1 595 000	
Créances rattachées à des participations					
Autres titres immobilisés					
Prêts					
Autres immobilisations financières					
TOTAL (I)	1 938 103	281 702	1 656 401	1 667 734	
ACTIF CIRCULANT	STOCKS ET EN-COURS				
	Matières premières, approvisionnements				
	En-cours de production de biens				
	En-cours de production de services				
	Produits intermédiaires et finis				
	Marchandises				
	Avances et Acomptes versés sur commandes	185		185	1 685
	CREANCES (3)				
	Créances usagers et comptes rattachés				1 375
	Autres créances	58 014		58 014	244 081
Valeurs mobilières de placement	289 384		289 384	334 006	
Disponibilités	291 133		291 133	180 089	
Charges constatées d'avance	11 011		11 011	12 436	
TOTAL (II)	649 727		649 727	773 672	
COMPTES DE REGULARISATION	Frais d'émission d'emprunt à étaler (III)				
	Primes de remboursement des obligations (IV)				
	Ecart de conversion actif (V)				
TOTAL ACTIF	2 587 830	281 702	2 306 128	2 441 406	
(1) dont droit au bail					
(2) dont à moins d'un an					
(3) dont à plus d'un an				5 000	
ENGAGEMENTS RECUS					
Legs nets à réaliser : - acceptés par les organes statutairement compétents					- autorisés par l'organisme de tutelle
Dons en nature restant à vendre					



A DOISNEAU Expert Comptable	FNTE	Page : 2
-----------------------------	------	----------

Bilan Passif

Etat exprimé en euros

		31/12/2013	31/12/2012
Fonds associatifs	Fonds propres		
	Fonds associatifs sans droit de reprise <i>Dont legs et donations avec contrepartie d'actifs immobilisés, subventions d'investissements affectées à des biens renouvelables</i>		
	Ecarts de réévaluation	1 594 275	1 594 275
	Réserves		
	Report à nouveau	(1 652 143)	(1 919 311)
	Résultat de l'exercice	9 963	267 168
	Total des fonds propres	(47 905)	(57 868)
	Autres fonds associatifs		
	Fonds associatifs avec droit de reprise - Apports - Legs et donations - Subventions d'investissements affectées à des biens renouvelables		
	Résultats sous contrôle de tiers financeurs Droits des propriétaires Ecarts de réévaluation Subventions d'investissement sur biens non renouvelables Provisions réglementées		
Total des autres fonds syndicaux			
Total des fonds associatifs	(47 905)	(57 868)	
Provisions			
Provisions pour risques Provisions pour charges			
Total des provisions			
Fonds dédiés			
Sur subventions de fonctionnement Sur dons manuels affectés Sur legs et donations affectés			
Total des fonds dédiés			
DETTES (1)	DETTES FINANCIERES		
	Emprunts obligataires convertibles Autres emprunts obligataires Emprunts dettes auprès des établissements de crédit (2) Emprunts et dettes financières divers Avances et acomptes reçus sur commandes en cours		3 967
	DETTES D'EXPLOITATION		
	Dettes fournisseurs et comptes rattachés Dettes fiscales et sociales	2 347 608 3 279	2 451 424 17 808
	DETTES DIVERSES		
	Dettes sur immobilisations et comptes rattachés Autres dettes	3 146	20 180
	Produits constatés d'avance		5 895
	Total des dettes	2 354 033	2 499 274
	Ecarts de conversion passif		
	TOTAL PASSIF	2 306 128	2 441 406
Résultat de l'exercice exprimé en centimes	9 962,65	267 168,19	
(1) Dont à moins d'un an	2 354 033	2 499 274	
(2) Dont concours bancaires courants, et soldes créditeurs de banques et CCP			
ENGAGEMENTS DONNES			



A DOISNEAU Expert Comptable	FNTE	Page : 3
-----------------------------	------	----------

Compte de Résultat

Etat exprimé en euros		31/12/2013	31/12/2012	
		12 mois	12 mois	
PRODUITS D'EXPLOITATION	Ventes de marchandises, de produits fabriqués	1 633	288	
	Prestations de services		17 509	
	Productions stockée			
	Production immobilisée			
	Subventions d'exploitation	57 354	58 657	
	Dons	282	6 090	
	Cotisations	497 406	499 626	
	Legs et donations	468		
	Autres produits de gestion courante	16 072	9 033	
	Reprises sur provisions et amortissements, transfert de charges			
	Autres produits			
	Total des produits d'exploitation	573 214	591 204	
	CHARGES D'EXPLOITATION	Achats	4 584	810
		Variation de stock		
		Autres achats et charges externes	396 707	468 987
Impôts, taxes et versements assimilés		32 499	36 817	
Rémunération du personnel		87 673	86 175	
Charges sociales		36 138	35 408	
Subventions accordées par l'association				
Dotations aux amortissements et dépréciations		11 333	14 684	
Dotations aux provisions				
Autres charges				
Total des charges d'exploitation		568 934	642 880	
1 - RESULTAT COURANT NON FINANCIER		4 280	(51 676)	
Produits financiers		Reprises sur provisions et dépréciations et transferts de charges	2 276	10 231
	Intérêts et produits financiers	7 509	8 888	
	Dotations aux amortissements et aux dépréciations			
	Intérêts et charges financières	4 417		
Charges financières	2 - RESULTAT FINANCIER	5 367	19 119	
	3 - RESULTAT COURANT AVANT IMPOT (1 + 2)	9 647	(32 557)	
Produits exceptionnels	Produits exceptionnels	3 083	300 500	
	Charges exceptionnelles	2 768	775	
4 - RESULTAT EXCEPTIONNEL	4 - RESULTAT EXCEPTIONNEL	315	299 725	
	Impôts sur les sociétés			
	(+) Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs			
	(-) Engagements à réaliser sur ressources affectées			
TOTAL DES PRODUITS		586 082	910 823	
TOTAL DES CHARGES		576 120	643 655	
EXCEDENT ou DEFICIT		9 963	267 168	
EVALUATION DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE	PRODUITS			
	Bénévolat			
	Prestations en nature			
	Dons en nature			
	CHARGES			
	Secours en nature			
	Mise à disposition gratuite de biens et services			
Personnel bénévole				



A DOISNEAU Expert Comptable	FNTE	Page : 1
-----------------------------	------	----------

Bilan Actif

Etat exprimé en euros		31/12/2014			31/12/2013
		Brut	Amort. et Dépréc.	Net	Net
ACTIF IMMOBILISE	IMMOBILISATIONS INCORPORELLES				
	Frais d'établissement				
	Frais de recherche et de développement				
	Concessions brevets droits similaires				
	Fonds commercial (1)				
	Autres immobilisations incorporelles				
	Avances et acomptes				
	IMMOBILISATIONS CORPORELLES				
	Terrains				23 630
	Constructions				28 812
Installations techniques, mat. et outillage indus.					
Autres immobilisations corporelles	43 728	40 340	3 388	8 959	
Immobilisations grevées de droits					
Immobilisations en cours					
Avances et acomptes					
IMMOBILISATIONS FINANCIERES (2)					
Participations évaluées selon mise en équival.					
Autres participations	1 595 000		1 595 000	1 595 000	
Créances rattachées à des participations					
Autres titres immobilisés					
Prêts					
Autres immobilisations financières					
TOTAL (I)	1 638 728	40 340	1 598 388	1 656 401	
ACTIF CIRCULANT	STOCKS ET EN-COURS				
	Matières premières, approvisionnements				
	En-cours de production de biens				
	En-cours de production de services				
	Produits intermédiaires et finis				
	Marchandises				
	Avances et Acomptes versés sur commandes				185
	CREANCES (3)				
	Créances usagers et comptes rattachés				
	Autres créances	70 957		70 957	58 014
Valeurs mobilières de placement	289 384		289 384	289 384	
Disponibilités	589 269		589 269	291 133	
Charges constatées d'avance	8 763		8 763	11 011	
TOTAL (II)	958 372		958 372	649 727	
COMPTES DE REGULARISATION	Frais d'émission d'emprunt à étaler (III)				
	Primes de remboursement des obligations (IV)				
	Ecart de conversion actif (V)				
TOTAL ACTIF	2 597 101	40 340	2 556 761	2 306 128	
(1) dont droit au bail					
(2) dont à moins d'un an					
(3) dont à plus d'un an				5 000	
ENGAGEMENTS RECUS					
Legs nets à réaliser : - acceptés par les organes statutairement compétents - autorisés par l'organisme de tutelle					
Dons en nature restant à vendre					



A DOISNEAU Expert Comptable	FNTE	Page : 2
-----------------------------	------	----------

Bilan Passif

Etat exprimé en euros

		31/12/2014	31/12/2013
Fonds associatifs	Fonds propres		
	Fonds associatifs sans droit de reprise <i>Dont legs et donations avec contrepartie d'actifs immobilisés, subventions d'investissements affectées à des biens renouvelables</i>		
	Ecart de réévaluation	1 594 275	1 594 275
	Réserves		
	Report à nouveau	(1 642 180)	(1 652 143)
	Résultat de l'exercice	49 333	9 963
	Total des fonds propres	1 428	(47 905)
	Autres fonds associatifs		
	Fonds associatifs avec droit de reprise - Apports - Legs et donations - Subventions d'investissements affectées à des biens renouvelables		
	Résultats sous contrôle de tiers financeurs Droits des propriétaires Ecart de réévaluation Subventions d'investissement sur biens non renouvelables Provisions réglementées		
Total des autres fonds syndicaux			
Total des fonds associatifs	1 428	(47 905)	
Provisions			
Provisions pour risques Provisions pour charges			
Total des provisions			
Fonds dédiés			
Sur subventions de fonctionnement Sur dons manuels affectés Sur legs et donations affectés			
Total des fonds dédiés			
DETTES (1)	DETTES FINANCIERES		
	Emprunts obligataires convertibles		
	Autres emprunts obligataires		
	Emprunts dettes auprès des établissements de crédit (2)		
	Emprunts et dettes financières divers	2 343	
	Avances et acomptes reçus sur commandes en cours		
	DETTES D'EXPLOITATION		
	Dettes fournisseurs et comptes rattachés	2 499 562	2 347 608
	Dettes fiscales et sociales	12 944	3 279
	DETTES DIVERSES		
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés			
Autres dettes	40 484	3 146	
Produits constatés d'avance			
Total des dettes	2 555 333	2 354 033	
Ecart de conversion passif			
TOTAL PASSIF	2 556 761	2 306 128	
Résultat de l'exercice exprimé en centimes	49 333,33	9 962,65	
(1) Dont à moins d'un an	2 555 333	2 354 033	
(2) Dont concours bancaires courants, et soldes créditeurs de banques et CCP			
ENGAGEMENTS DONNES			



A DOISNEAU Expert Comptable	FNTE	Page : 3
-----------------------------	------	----------

Compte de Résultat

Etat exprimé en euros		31/12/2014	31/12/2013	
		12 mois	12 mois	
PRODUITS D'EXPLOITATION	Ventes de marchandises, de produits fabriqués	948	1 633	
	Prestations de services			
	Productions stockée			
	Production immobilisée			
	Subventions d'exploitation			
	Dons	59 471	57 354	
	Cotisations	2 309	282	
	Legs et donations	455 679	497 406	
	Autres produits de gestion courante	250	468	
	Reprises sur provisions et amortissements, transfert de charges	73 213	16 072	
	Autres produits			
	Total des produits d'exploitation	591 869	573 214	
	CHARGES D'EXPLOITATION	Achats		4 584
		Variation de stock		
		Autres achats et charges externes	578 651	396 707
Impôts, taxes et versements assimilés		30 051	32 499	
Rémunération du personnel		91 177	87 673	
Charges sociales		38 027	36 138	
Subventions accordées par l'association				
Dotations aux amortissements et dépréciations		9 893	11 333	
Dotations aux provisions				
Autres charges				
Total des charges d'exploitation		747 799	568 934	
1 - RESULTAT COURANT NON FINANCIER		(155 930)	4 280	
Produits financiers	Reprises sur provisions et dépréciations et transferts de charges		2 276	
	Intérêts et produits financiers	6 152	7 509	
	Dotations aux amortissements et aux dépréciations			
	Intérêts et charges financières		4 417	
Charges financières	2 - RESULTAT FINANCIER	6 152	5 367	
	3 - RESULTAT COURANT AVANT IMPOT (1+2)	(149 778)	9 647	
Produits exceptionnels	Produits exceptionnels	250 022	3 083	
	Charges exceptionnelles	50 911	2 768	
	4 - RESULTAT EXCEPTIONNEL	199 111	315	
Impôts sur les sociétés				
(+/-) Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs				
(-) Engagements à réaliser sur ressources affectées				
TOTAL DES PRODUITS		848 044	586 082	
TOTAL DES CHARGES		798 710	576 120	
EXCEDENT ou DEFICIT		49 333	9 963	
EVALUATION DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE	PRODUITS			
	Bénévolat			
	Prestations en nature			
	Dons en nature			
	CHARGES			
	Secours en nature			
	Mise à disposition gratuite de biens et services			
	Personnel bénévole			



A DOISNEAU Expert Comptable	FNTE	Page : 1
-----------------------------	------	----------

Bilan Actif

Etat exprimé en euros		31/12/2015			31/12/2014
		Brut	Amort. et Dépréc.	Net.	Net
ACTIF IMMOBILISE	IMMOBILISATIONS INCORPORELLES				
	Frais d'établissement				
	Frais de recherche et de développement				
	Concessions brevets droits similaires				
	Fonds commercial (1)				
	Autres immobilisations incorporelles				
	Avances et acomptes				
	IMMOBILISATIONS CORPORELLES				
	Terrains				
	Constructions				
Installations techniques, mat. et outillage indus.					
Autres immobilisations corporelles	38 146	5 454	32 692	3 388	
Immobilisations grevées de droits					
Immobilisations en cours					
Avances et acomptes					
IMMOBILISATIONS FINANCIERES (2)					
Participations évaluées selon mise en équival.					
Autres participations	1 595 000		1 595 000	1 595 000	
Créances rattachées à des participations					
Autres titres immobilisés					
Prêts					
Autres immobilisations financières					
TOTAL (I)	1 633 146	5 454	1 627 692	1 598 388	
ACTIF CIRCULANT	STOCKS ET EN-COURS				
	Matières premières, approvisionnements				
	En-cours de production de biens				
	En-cours de production de services				
	Produits intermédiaires et finis				
	Marchandises				
	Avances et Acomptes versés sur commandes	1 734		1 734	
	CREANCES (3)				
	Créances usagers et comptes rattachés				
	Autres créances	56 034		56 034	70 957
Valeurs mobilières de placement	289 384		289 384	289 384	
Disponibilités	759 438		759 438	589 269	
Charges constatées d'avance	8 008		8 008	8 763	
TOTAL (II)	1 114 599		1 114 599	958 372	
COMPTES DE REGULARISATION	Frais d'émission d'emprunt à étaler (III)				
	Primes de remboursement des obligations (IV)				
	Ecart de conversion actif (V)				
TOTAL ACTIF	2 747 745	5 454	2 742 291	2 556 761	
(1) dont droit au bail					
(2) dont à moins d'un an					
(3) dont à plus d'un an					
ENGAGEMENTS RECUS					
Legs nets à réaliser : - acceptés par les organes statutairement compétents					- autorisés par l'organisme de tutelle
Dons en nature restant à vendre					



Bilan Passif

Etat exprimé en euros

		31/12/2015	31/12/2014
Fonds associatifs	Fonds propres		
	Fonds associatifs sans droit de reprise <i>Dont legs et donations avec contrepartie d'actifs immobilisés, subventions d'investissements affectées à des biens renouvelables</i>		
	Ecarts de réévaluation	1 594 275	1 594 275
	Réserves		
	Report à nouveau	(1 592 847)	(1 642 180)
	Résultat de l'exercice	54 903	49 333
	Total des fonds propres	56 331	1 428
	Autres fonds associatifs		
	Fonds associatifs avec droit de reprise - Apports - Legs et donations - Subventions d'investissements affectées à des biens renouvelables		
	Résultats sous contrôle de tiers financeurs Droits des propriétaires Ecarts de réévaluation Subventions d'investissement sur biens non renouvelables Provisions réglementées		
Total des autres fonds syndicaux			
Total des fonds associatifs	56 331	1 428	
Provisions			
Provisions pour risques Provisions pour charges			
Total des provisions			
Fonds dédiés			
Sur subventions de fonctionnement Sur dons manuels affectés Sur legs et donations affectés			
Total des fonds dédiés			
DETTES (1)	DETTES FINANCIERES		
	Emprunts obligataires convertibles		
	Autres emprunts obligataires		
	Emprunts dettes auprès des établissements de crédit (2)		
	Emprunts et dettes financières divers	2 634	2 343
	Avances et acomptes reçus sur commandes en cours		
	DETTES D'EXPLOITATION		
	Dettes fournisseurs et comptes rattachés	2 668 785	2 499 562
	Dettes fiscales et sociales	5 614	12 944
	DETTES DIVERSES		
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés Autres dettes	8 927	40 484	
Produits constatés d'avance			
Total des dettes	2 685 960	2 555 333	
Ecarts de conversion passif			
TOTAL PASSIF	2 742 291	2 556 761	
Résultat de l'exercice exprimé en centimes	54 903,45	49 333,33	
(1) Dont à moins d'un an	2 685 960	2 555 333	
(2) Dont concours bancaires courants, et soldes créditeurs de banques et CCP			
ENGAGEMENTS DONNES			



Compte de Résultat

Etat exprimé en euros		31/12/2015	31/12/2014	
		12 mois	12 mois	
PRODUITS D'EXPLOITATION	Ventes de marchandises, de produits fabriqués	1 257	948	
	Prestations de services			
	Productions stockée			
	Production immobilisée			
	Subventions d'exploitation	54 883	59 471	
	Dons	523	2 309	
	Cotisations	480 476	455 679	
	Legs et donations		250	
	Autres produits de gestion courante	7 810	73 213	
	Reprises sur provisions et amortissements, transfert de charges			
	Autres produits			
	Total des produits d'exploitation	544 948	591 869	
	CHARGES D'EXPLOITATION	Achats	750	
		Variation de stock		
		Autres achats et charges externes	408 729	578 651
Impôts, taxes et versements assimilés		29 076	30 051	
Rémunération du personnel		32 993	91 177	
Charges sociales		13 566	38 027	
Subventions accordées par l'association		800		
Dotation aux amortissements et dépréciations		8 842	9 893	
Dotation aux provisions				
Autres charges				
Total des charges d'exploitation		494 755	747 799	
1 - RESULTAT COURANT NON FINANCIER		50 193	(155 930)	
Produits financiers	Reprises sur provisions et dépréciations et transferts de charges			
	Intérêts et produits financiers	6 152	6 152	
	Dotation aux amortissements et aux dépréciations			
	Intérêts et charges financières			
Charges financières	2 - RESULTAT FINANCIER	6 152	6 152	
	3 - RESULTAT COURANT AVANT IMPOT (1 + 2)	56 345	(149 778)	
	Produits exceptionnels	9 680	250 022	
	Charges exceptionnelles	11 121	50 911	
4 - RESULTAT EXCEPTIONNEL		(1 442)	199 111	
Impôts sur les sociétés				
(+) Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs				
(-) Engagements à réaliser sur ressources affectées				
TOTAL DES PRODUITS		560 780	848 044	
TOTAL DES CHARGES		505 877	798 710	
EXCEDENT ou DEFICIT		54 903	49 333	
EVALUATION DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE	PRODUITS			
	Bénévolat			
	Prestations en nature			
	Dons en nature			
	CHARGES			
	Secours en nature			
	Mise à disposition gratuite de biens et services			
Personnel bénévole				



A DOISNEAU Expert Comptable	FNTE	Page : 1
-----------------------------	------	----------

Bilan Actif

Etat exprimé en euros		31/12/2016			31/12/2015
		Brut	Amort. et Dépréc.	Net	Net
ACTIF IMMOBILISE	IMMOBILISATIONS INCORPORELLES				
	Frais d'établissement				
	Frais de recherche et de développement				
	Concessions brevets droits similaires				
	Fonds commercial (1)				
	Autres immobilisations incorporelles				
	Avances et acomptes				
	IMMOBILISATIONS CORPORELLES				
	Terrains				
	Constructions				
Installations techniques, mat. et outillage indus.					
Autres immobilisations corporelles	38 146	16 544	21 602	32 692	
Immobilisations grevées de droits					
Immobilisations en cours					
Avances et acomptes					
IMMOBILISATIONS FINANCIERES (2)					
Participations évaluées selon mise en équival.					
Autres participations	1 595 000		1 595 000	1 595 000	
Créances rattachées à des participations					
Autres titres immobilisés					
Prêts					
Autres immobilisations financières					
TOTAL (I)	1 633 146	16 544	1 616 602	1 627 692	
ACTIF CIRCULANT	STOCKS ET EN-COURS				
	Matières premières, approvisionnements				
	En-cours de production de biens				
	En-cours de production de services				
	Produits intermédiaires et finis				
	Marchandises				
	Avances et Acomptes versés sur commandes				1 734
	CREANCES (3)				
	Créances usagers et comptes rattachés				
	Autres créances	52 003		52 003	56 034
Valeurs mobilières de placement	152 185		152 185	289 384	
Disponibilités	972 170		972 170	759 438	
Charges constatées d'avance	12 358		12 358	8 008	
TOTAL (II)	1 188 716		1 188 716	1 114 599	
COMPTES DE REGULISATION	Frais d'émission d'emprunt à étaler (III)				
	Primes de remboursement des obligations (IV)				
	Ecart de conversion actif (V)				
TOTAL ACTIF	2 821 862	16 544	2 805 318	2 742 291	
(1) dont droit au bail					
(2) dont à moins d'un an					
(3) dont à plus d'un an					
ENGAGEMENTS RECUS					
Legs nets à réaliser : - acceptés par les organes statutairement compétents - autorisés par l'organisme de tutelle					
Dons en nature restant à vendre					



A DOISNEAU Expert Comptable	FNTE	Page : 2
-----------------------------	------	----------

Bilan Passif

Etat exprimé en euros

		31/12/2016	31/12/2015
Fonds associatifs	Fonds propres		
	Fonds associatifs sans droit de reprise <i>Dont legs et donations avec contrepartie d'actifs immobilisés, subventions d'investissements affectées à des biens renouvelables</i>		
	Ecarts de réévaluation	1 594 275	1 594 275
	Réserves		
	Report à nouveau	(1 537 944)	(1 592 847)
	Résultat de l'exercice	11 955	54 903
	Total des fonds propres	68 286	56 331
	Autres fonds associatifs		
	Fonds associatifs avec droit de reprise - Apports - Legs et donations - Subventions d'investissements affectées à des biens renouvelables		
	Résultats sous contrôle de tiers financeurs Droits des propriétaires Ecarts de réévaluation Subventions d'investissement sur biens non renouvelables Provisions réglementées		
Total des autres fonds syndicaux			
Total des fonds associatifs	68 286	56 331	
Provisions			
Provisions pour risques Provisions pour charges			
Total des provisions			
Fonds dédiés			
Sur subventions de fonctionnement Sur dons manuels affectés Sur legs et donations affectés			
Total des fonds dédiés			
DETTES (1)	DETTES FINANCIERES		
	Emprunts obligataires convertibles		
	Autres emprunts obligataires		
	Emprunts dettes auprès des établissements de crédit (2)		
	Emprunts et dettes financières divers	426	2 634
	Avances et acomptes reçus sur commandes en cours		
	DETTES D'EXPLOITATION		
	Dettes fournisseurs et comptes rattachés	2 730 423	2 668 785
	Dettes fiscales et sociales	6 183	5 614
	DETTES DIVERSES		
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés			
Autres dettes		8 927	
Produits constatés d'avance			
Total des dettes	2 737 032	2 685 960	
Ecarts de conversion passif			
TOTAL PASSIF	2 805 318	2 742 291	
Résultat de l'exercice exprimé en centimes	11 954,50	54 903,45	
(1) Dont à moins d'un an	2 736 262	2 685 960	
(2) Dont concours bancaires courants, et soldes créditeurs de banques et CCP			
ENGAGEMENTS DONNES			



Compte de Résultat

Etat exprimé en euros		31/12/2016	31/12/2015
		12 mois	12 mois
PRODUITS D'EXPLOITATION	Ventes de marchandises, de produits fabriqués	2 108	1 257
	Prestations de services		
	Productions stockée		
	Production immobilisée		
	Subventions d'exploitation	52 774	54 883
	Dons	3 928	523
	Cotisations	467 384	480 476
	Legs et donations		
	Autres produits de gestion courante	4 456	7 810
	Reprises sur provisions et amortissements, transfert de charges		
Autres produits			
Total des produits d'exploitation	530 650	544 948	
CHARGES D'EXPLOITATION	Achats		750
	Variation de stock		
	Autres achats et charges externes	429 289	408 729
	Impôts, taxes et versements assimilés	26 546	29 076
	Rémunération du personnel	44 410	32 993
	Charges sociales	19 356	13 566
	Subventions accordées par l'association	300	800
	Dotation aux amortissements et dépréciations	11 090	8 842
	Dotation aux provisions		
	Autres charges	2 233	
Total des charges d'exploitation	533 224	494 755	
1 - RESULTAT COURANT NON FINANCIER		(2 574)	50 193
Produits financiers	Reprises sur provisions et dépréciations et transferts de charges		
	Intérêts et produits financiers	15 298	6 152
	Dotation aux amortissements et aux dépréciations		
	Intérêts et charges financières		
Charges financières	2 - RESULTAT FINANCIER	15 298	6 152
	3 - RESULTAT COURANT AVANT IMPOT (1 + 2)	12 725	56 345
Produits exceptionnels	Produits exceptionnels		9 680
	Charges exceptionnelles		11 121
4 - RESULTAT EXCEPTIONNEL			(1 442)
	Impôts sur les sociétés	770	
	(+) Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs		
	(-) Engagements à réaliser sur ressources affectées		
	TOTAL DES PRODUITS	545 949	560 780
TOTAL DES CHARGES		533 994	505 877
EXCEDENT ou DEFICIT		11 955	54 903
EVALUATION DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE	PRODUITS		
	Bénévolat		
	Prestations en nature		
	Dons en nature		
	CHARGES		
	Secours en nature		
Mise à disposition gratuite de biens et services			
Personnel bénévole			



Des Syndicats Unis Pour Lutter Ensemble Avec une Fédération CGT
COMBATIVE et Renforcée

VOTRE 49^{ÈME} CONGRÈS



RAPPORTS

DEBATS



INTERVENTIONS



Lundi 20 novembre



Accueil des congressistes par la très sympathique équipe « orga » qui n'a pas ménagé son temps :

Pointage, distribution des kits congrès, renseignements,



Et tout ça, avec le sourire et dans la bonne humeur



Ouverture du 49^{ème} Congrès



de la FNTE/CGT



Le temps de trouver ses marques, de discuter avec des camarades que l'on ne voit pas très souvent, et le travail va pouvoir commencer.



Alors que certains adressent déjà un message sans équivoque à qui voudrait les contrarier,



D'autres oublient une revendication de la CGT sur la déconnexion des cadres.



Des Syndicats Unis Pour Lutter Ensemble Avec une Fédération CGT

COMBATIVE et Renforcée

Le camarade Bernard Bourdelin prononce l'ouverture du 49^{ème} congrès de la FNTE-CGT et propose d'élire le bureau du congrès.

À la suite de ce vote, un film présentant une rétrospective des événements marquants du mandat passé a été projeté aux congressistes. Certains se sont d'ailleurs reconnus, attirants de leurs camarades quelques remarques concernant la pause et la bourse qui allait devoir s'alléger.





Des Syndicats Unis Pour Lutter Ensemble Avec une Fédération CGT
COMBATIVE et Renforcée



La première présidence a été élue. Pour cette première phase de nos travaux, Laurence Dubey et Michel Cortay l'ont assuré



et avec eux à la tribune pour les aider dans leur tâche, Virginie Parent, Bruno Le Nezet, Yvon Velly et Gregory Roux.





Des Syndicats Unis Pour Lutter Ensemble Avec une Fédération CGT
COMBATIVE et Renforcée



Nos deux présidents ont ouvert la première séance de travail et demandé une minute de silence en hommage aux camarades qui nous ont quitté durant le mandat écoulé.





Intervention du secrétaire général de l'UD93, Hervé Ossant.



Vous voici réunis en congrès jusqu'à jeudi pour débattre de la situation sociale et économique tant du pays que dans vos champs d'interventions et vos secteurs d'activités.

Un congrès reste toujours un moment fort et privilégié dans la vie démocratique de nos structures. C'est un moment où in fine on se tourne tous ensemble vers l'avenir notamment à travers nos décisions, nos orientations.

Nous avons eu nous-même sur notre département notre congrès le mois dernier où nous avons pu accueillir 490 délégué-e-s. Nos débats furent constructifs et fraternelles. Nous pourrions nous appuyer, avec la nouvelle Direction de l'UD, sur nos axes de travail votés à une très large majorité pour les 3 ans à venir.

Cela fait la 3^{ème} fois que j'ai l'occasion de venir vous souhaiter la bienvenue et je vous adresse encore une fois un grand salut fraternel au nom de notre Union

Locale et plus largement des militantes et des militants de la Seine-Saint-Denis.

Notre département reste un territoire en pleine mutation et au cœur d'enjeux politiques et économiques. Il est au cœur de la construction du Grand Paris Métropole. Il est au cœur de la transformation de la région Île de France en place financière qui aurait pour vocation de concurrencer la City de Londres.

Ce projet de Métropolisation n'a que faire de l'industrie, des services publics et même de la démocratie. Les centres de décisions s'éloignent des citoyennes et des citoyens à l'instar de ce que nous pouvons vivre dans les entreprises. Ça doit être ça la « Startup Nation » voulu par Macron. Le rêve des libéraux a trouvé son pygmalion pour aboutir à un pays au service de l'entreprise. Pour lui, pour eux, il faut appliquer le fonctionnement de l'entreprise à notre société.

Le département de Seine-Saint-Denis accueillait une nouvelle fois notre congrès fédéral.

Pour Hervé Ossant, secrétaire général de l'UD93 ce n'est pas une première puisque c'est pour lui la troisième fois qu'il intervient en ouverture d'un de nos congrès. Il a donc souhaité la bienvenue à tous les délégués et adressé une nouvelle fois le salut fraternel de l'Union départementale 93, de l'Union locale et de toutes les militantes et militants de Seine-Saint-Denis.

Chers(es) camarades,

Départementale,
de l'Union

Autre particularité dans ce Grand Paris, c'est la fusion/absorption des trois départements de la petite couronne 93, 94, 92. Dans ce sens, le gouvernement souhaiterait présenter un projet de loi début 2018 et le top départ pourrait être donné lors de la Conférence gouvernementale sur les territoires qui a été, pour le moment, repoussé fin décembre.

Ce funeste projet se fait sans consultation du peuple et encore moins des agents.

Ce sera moins de service public qui aura pour conséquence de fragiliser encore un peu plus des territoires populaires comme le nôtre. C'est de l'austérité à tous les étages. C'est de la privatisation rampante qui rendra encore plus difficile l'accès aux services pour des populations déjà fragilisées.

Ce sont des agents sacrifiés en particulier dans la fonction publique territoriale qui ne pourront pas faire face aux besoins toujours grandissants de la population.



N'oublions pas au passage la volonté gouvernementale de supprimer 120 000 postes de la fonction publiques dont 70 000 dans la fonction territoriale.

Les tenants du capital n'ont qu'une seule boussole : celle de la rentabilité !

En 10 ans, les entreprises du CAC 40 ont fait versés 500 milliards de dividendes.

Les actionnaires vont bien pendant que les salariés, les retraités, les privés d'emploi, les jeunes souffrent. Notre département est le plus jeune de France avec 30% de la population qui a moins de 20 ans.

Tous les ans, c'est 220 milliards d'aides publiques qui sont donnés au Patronat au nom de l'emploi. C'est 10% de notre PIB ! L'IDF représente 30 % de ce PIB.

Pour ce qui est de l'emploi nous pouvons mesurer l'inefficacité de la politique des cadeaux fiscaux. Le CICE que le gouvernement souhaite pérenniser en est une caricature. C'est 340 000 euros par emploi créé ou sauvé ! Pour un solde d'environ 100 000 emplois !

À ce prix-là, n'en doutons pas, les assistés sont bien les patrons.

En a peine 5 ans nous avons sur notre département plus de 40 000 chômeurs de plus pour atteindre le chiffre vertigineux de 165 000 privés d'emploi toutes catégories confondues.

La fermeture du site de PSA Aulnay aura pesé lourd dans la montée du chômage sur notre département. En effet, nous avons dit dès le début que la disparition de l'usine se traduirait avec les emplois directs (3 500) et les indirects par 10 000 emplois détruits.

Nous continuons la bataille sur l'avenir de ces terrains.

Le site d'Aulnay détient d'indéniables atouts. Et nous estimons qu'ils doivent être mis au service de l'intérêt général en matière sociale, économique et environnementale. Ces terrains sont situés aux portes de la capitale et disposent d'un embranchement ferroviaire avec un accès au triage du Bourget.

Ils sont aussi installés aux abords d'un nœud autoroutier important, à proximité de la plateforme aéroportuaire de Roissy et de l'aéroport du Bourget permettant une véritable multimodalité. Ces atouts doivent être protégés des appétits financiers et de la spéculation immobilière pour en faire des leviers d'activités industrielles génératrices d'emplois directs et indirects (1 emploi industriel génère 4 emplois indirects).

C'est pourquoi, depuis la fermeture définitive en 2013 de l'usine, l'UD 93, l'URIF, l'UL Aulnay, les fédérations Cheminots, Métallurgie et Transport n'ont eu de cesse d'exiger et d'agir pour la maîtrise publique de ces terrains pour une véritable ré-industrialisation.

La presse a annoncé en mars 2017 que 107 hectares des terrains de PSA, étaient sur le point d'être cédés à l'Etat via l'établissement public foncier d'Ile de France. C'est ce que demandait la CGT pour les 160 hectares.

Les besoins industriels sont immenses en Ile de France et dans le pays, notamment ceux des transports voyageurs et marchandises, ferroviaires et bus, de l'aéronautique, de l'automobile, des activités liées à la transition énergétique... Ils appellent le renforcement de notre appareil productif et l'extrême attention à toutes les opportunités pouvant se présenter pour œuvrer en ce sens.

L'ancien site de PSA peut devenir un incubateur public pour l'industrie du futur au cœur d'une des plus importantes agglomérations

du monde au service de la création de milliers d'emplois notamment en direction de la jeunesse. L'installation d'un centre de maintenance du futur Grand Paris Express sur le site avec plus de 400 emplois qualifiés s'inscrit dans une telle démarche.

C'est à l'aune de tous les éléments que notre organisation syndicale a organisé le 26 avril dernier une manifestation à Aulnay suivie d'un meeting sur le parvis de la mairie. Une délégation a été reçue par Monsieur le Maire. Notre organisation syndicale a aussi écrit au Préfet pour être reçue qui reste aux abonnés absents.

Récemment une SEMAOP (société d'économie mixte d'aménagement à opération unique) a été créé entre la ville d'Aulnay et Grand Paris Aménagement. Les projets du Maire sont une hybridation des terrains (industries, bureaux, logistiques, logements...). Cette orientation n'est pas à la hauteur des enjeux.

Pour la Seine-Saint-Denis, la région IDF, et la politique industrielle du pays, les pouvoirs publics se doivent d'être encore plus volontaristes. Le devenir de ces terrains constitue un élément fondamental de la ré-industrialisation de la région IDF dans le sens de l'intérêt général. Les terrains de PSA doivent rester à 100 % industriels pour une véritable efficacité économique et pour l'emploi. La CGT continuera d'agir dans ce sens.

Par ailleurs, l'expérience démontre le lien entre développement industriel et implantations des services publics. En effet, les entreprises industrielles ont besoin d'accès aux services publics pour se développer et il y a plus



de services publics là où il y a beaucoup d'activités industrielles. Toutes ces activités sont sources d'emplois et de revenus pour les salariés, les fonctionnaires, les agents publics, les entreprises et donc pour les collectivités et l'Etat (impôts, taxes, cotisations sociales...) . Ces implantations nécessitent aussi le développement d'équipements publics et d'infrastructures (énergie, communications, routes, transports collectifs, éducation, petite enfance, sports, culture...) également générateurs d'emplois et de revenus. Le développement industriel suppose aussi de forts investissements dans la recherche publique et dans la formation professionnelle.

La CGT porte ainsi l'exigence de l'ouverture d'un grand débat public sur le devenir des terrains de l'ex usine PSA Aulnay.

Comme je vous le disais, notre territoire est au cœur d'enjeux du grand capital.

Ainsi en face des terrains de PSA se trouve le triangle de Gonesse sur lequel la famille Mulliez du groupe Auchan a jeté son dévolu. Elle a pour ambition de construire un temple de la consommation : Europa City.

La démesure de ce temple de la consommation de masse qu'est Europa City est l'illustration que les choix d'aménagement des territoires d'Ile-de-France se font dans un contexte de concurrence effrénée entre les métropoles européennes et mondiales. C'est la raison d'être du Grand Paris véritable projet politique pour notre région.

Ce projet Europa City à 3,1 milliards € se réalise au détriment de l'activité industrielle et agricole.

Il est situé au croisement du Val d'Oise et de la Seine-Saint-Denis,



entre les 2 aéroports du Bourget et de Roissy.

S'il va à son terme, car les luttes sont nombreuses, ce projet devrait voir le jour en 2024 sur une zone de 701 hectares de riches terres agricoles. Au programme : un parc urbain de commerces, de loisirs, de restaurants, d'hôtels et d'espaces dédiés à la « culture commerciale », avec en prévision 31 millions de visiteurs par an dont 6 millions de touristes.

Pour cela il serait nécessaire de mobiliser l'argent public à hauteur de 1 Milliard d'euros pour notamment les transports collectifs et infrastructures dont s'exonère Auchan !

Ce centre commercial de 23000 M² est un projet pharaonique inutile à plus d'un titre. Les centres commerciaux nouvellement créés à proximité (Aéroville, le Millénaire) voient leur fréquentation baissée et des salariés licenciés. Ce projet Europa City organise la mise en concurrence des centres commerciaux entre eux.

Le nombre de création d'emplois annoncé, qui seraient de 12 500 emplois directs sur les 4 ans de la phase de construction puis de 11

500 en phase d'exploitation, sont fortement contestables, peu crédibles car surestimés et non accessible à la population locale qui en serait exclue. Pour un emploi créé dans un centre commercial, 3 emplois disparaissent en périphérie.

Les petits commerces, pourraient disparaître contribuant à la dévitalisation des centres villes. Auchan a dû revoir sa copie en abandonnant son projet de piste de ski artificielle.

Le débat public qui s'est organisé plus en un accompagnement du projet à quand même permis un débat contradictoire. Le projet ne fait pas l'unanimité, il y a lieu que les citoyens et les salariés s'en emparent : dans quelle région voulons-nous vivre et travailler aujourd'hui et pour l'avenir ? Nous continuerons d'oeuvrer dans ce sens.

Dans les projets inutiles qui ne serviront qu'une petite minorité nous avons le CDG Express.

Le gouvernement, appuyé par la majorité au Conseil Régional d'Ile-de-France, veut imposer coûte que coûte ce projet de « CDG EXPRESS », (liaison ferroviaire directe entre la Gare de Paris-Est et l'aéroport Charles-de-Gaulle à Roissy). Un projet inutile et néfaste que nous combattons depuis des années.

Nous alertons et militons pour sensibiliser sur son caractère dispendieux, inutile, ségrégatif, non conforme au Code de l'Environnement comme l'a souligné l'Autorité Environnementale.

Un projet à contre-courant des besoins de transport du quotidien, qu'appelle pourtant de ses vœux le nouveau gouvernement lors des « Assises de la Mobilité » qu'il engage actuellement.

Cette liaison qui ne desservira pas les villes de Seine-et-Marne et de Seine-Saint-Denis aura des effets négatifs sur les autres dessertes, utilisées quotidiennement



par 1 million d'usagers. De plus, le Syndicat des Transports d'Ile de France (STIF) parle d'une perte de 1,5 milliards d'euros liée à la baisse de la ponctualité du RER B.

Le coût envisagé de ce projet est maintenant estimé en interne (SNCF-Réseau) à 2,120 milliards d'euros pour transporter à l'ouverture près de 6 millions de passagers par an, soit environ 17 000 par jour, à comparer aux 900 000 usagers journaliers sur le seul RER B.

Ce train sera inaccessible aux usagers franciliens avec la tarification STIF (Pass Navigo -Imagin'R ...]. Le billet est maintenant envisagé entre 27 et 29 € (source SNCF Réseau). C'est un projet de classe !

Au moment où le gouvernement parle de maîtriser les dépenses dans les transports publics, de revoir des grands projets d'investissements, il est urgent qu'il stoppe définitivement ce projet. L'argent public englouti dans ce projet doit servir les transports du quotidien.

Au final, c'est les contribuables qui assureront le financement de cette desserte en cas de faillite, pendant que les actionnaires toucheront des bénéfices grâce aux taxes publiques.

A l'instar d'Europa City, les promoteurs du CGD Express

s'appuient sur les jeux olympiques 2024.

Or, le CDG EXPRESS ne desservira aucun des sites olympiques qui sont retenus. Ce sont les lignes B et D du RER, la future ligne 17 du Grand Paris Express qui desserviront ces sites.

La Seine-Saint-Denis accueillera environ 80 % des jeux olympiques et paralympiques en 2024.

La candidature de Paris aux JO 2024 est une décision politique sur laquelle la CGT, organisation syndicale de salariés, a porté un regard concernant l'ensemble des choix liés aux questions éthiques, et celles qui engagent la responsabilité sociale et environnementale des entreprises contribuant à la manifestation.

Dès le début, la CGT a demandé l'élaboration d'une charte de responsabilité sociale de haut niveau.

Cette charte sociale contient 16 engagements sur lesquels la CGT sera très attentive notamment sur leur mise en œuvre et leur déclinaison en territoire et ce particulièrement au travers des deux structures organisatrices que sont le COJO (Comité d'Organisation des Jeux Olympiques) et de Solidéo chargé des infrastructures.

Ce grand projet Paris 2024 est articulé autour de trois phases

indissociables, en amont la construction des infrastructures (transports, équipements sportifs, hébergements, accueils...), le moment des Jeux proprement dit et en aval la question des reconversions et de la transformation des emplois. En IDF, c'est une trentaine de sites qui vont accueillir des épreuves sportives. Le village olympique et média seront en Seine-Saint-Denis.

Il nous faudra être très vigilant sur ces trois phases pour que les conditions de travail et la situation des travailleurs soit à la hauteur des enjeux dans le cadre du code du travail. L'emploi local doit être une priorité.

Voilà, chers(es) camarades, quelques dossiers sur lesquels nous sommes attentifs et actifs. Pour cela, nous pouvons compter sur nos 24 Unions Locales et nos 23 000 syndiqués.

Les enjeux de ce petit tour d'horizon ne sont pas sans conséquences dans les entreprises et les administrations. Le gouvernement et le Patronat ont leur cohérence. Nous devons travailler à avoir aussi notre cohérence revendicative.

Comme nous le disons souvent, on ne lâche rien.

Je vous souhaite à toutes et à tous un très bon congrès.

Je vous remercie.

Voilà une introduction qui donne de quoi réfléchir ! Elle démontre tous les « bienfaits » du programme Macron et ses conséquences sur l'industrie, l'aménagement du territoire, la politique de la ville. Elle montre également vers qui vont les aides publiques et ce à quoi elles vont servir, surtout pas à créer des emplois qualifiés et pérennes. Juste à en détruire un peu plus, à dégrader le cadre de vie, à enrichir toujours plus une minorité qui n'en a vraiment pas besoin. La CGT du 93 a des propositions pour améliorer la vie quotidienne des habitants, pour relancer 'emploi et réindustrialiser ce territoire qui a un atout majeur, la jeunesse de sa population. Encore faut-il que les politiques veuillent bien les entendre et au-delà les appliquent.



Intervention Charles BREUIL FNEE CGT

Camarades

Je vous remercie de m'avoir invité pour vos travaux et je vous adresse le salut fraternel de la Fédération CGT Equipement Environnement mais aussi celui de ses ouvriers d'Etat et particulièrement celui du syndicat national CGT des Ouvriers des Parcs et Ateliers dont je suis le secrétaire général.

J'ai suivi avec le plus grand intérêt vos débats où vous avez pointé la situation politique de notre pays. Situation pour le moins catastrophique au regard du contexte économique et surtout social.

Qui aurait cru, il y a un an qu'on verrait arriver Macron au pouvoir. Porté par les puissants marchés financiers qui ont payé sa campagne, il est bel et bien arrivé à bousculer l'échiquier politique et aujourd'hui certains partis politiques ont explosé et sont au bord de l'agonie.

Le moins qu'on puisse dire au sujet de Macron, c'est qu'il n'a pas trahi les siens : les riches et les puissants. Il ne trahi pas ceux qui ont financé son accession au pouvoir.

Selon ses propos, il ne veut pas seulement réformer mais transformer la société. Transformer en remettant en cause la société solidaire mise en place par le conseil national de la résistance après la dernière guerre mondiale. Cette société solidaire qui ne devait laisser personne de côté en assurant entre autres une retraite après une vie de labeur, une sécurité sociale pour les familles et les malades et des indemnités chômage pour ceux qui ont perdu leur emploi.

Ce modèle social ne peut reposer que sur une fiscalité échelonnée et juste où les plus fortunés payent plus que les autres et sur des cotisations sociales, véritable salaire socialisé et différé dont les salariés pourront bénéficier en cas de besoin.

Mais depuis des années, ceux qui se qualifient de libéraux (pour nous faire entendre le mot liberté) privent ce système social de ressources en exonérant les plus riches et en leur faisant des cadeaux.

Le ministère de l'Equipement en ce qui nous concerne a explosé sous les coups de la décentralisation et de la réforme de l'Etat. Le ministère revisité sous le sceau de l'Ecologie est devenu un ministère d'opérateurs qui transfère ses compétences vers des établissements publics, vers les collectivités territoriales ou vers le secteur privé. Ce ministère auparavant si technique ne fait plus que surveiller et encore que dans les domaines où il a gardé certaines compétences.

Le point commun qui lie nos fédérations est le maintien de nos compétences, de nos missions et comment les garder pour conserver notre conception du service public dans une fonction publique d'Etat.

Je vais aborder ce que je connais le mieux, les compétences, les missions, les métiers exercés par les Ouvriers d'Etat. Si j'interviens sur ce sujet c'est parce que nos ministères (armée et écologie) sont ceux qui emploient le plus grand nombre d'Ouvriers d'Etat.

Depuis 1975, le nombre d'ouvriers d'Etat a été divisé par deux, nous sommes aujourd'hui passés sous la barre des 30 000.

Depuis 2012, nous avons réuni nos forces autour d'un collectif baptisé « FSPOEIE » du nom de notre régime de retraite qui est en quelque sorte notre ADN, le point commun à tous les Ouvriers d'Etat.

Depuis 5 ans, avec les camarades de la FNTE, l'IGN, l'Aviation Civile, les monnaies et médailles, le cadastre, la Police et les OPA, au sein de ce collectif, nous nous sommes battus pour arracher quelques recrutements malgré le moratoire imposé par la fonction publique et par le ministère du Budget.

Nous sommes parvenus à recruter quelques Ouvriers d'Etat mais nous ne sommes pas arrivés à stopper l'hémorragie. Le constat est là, lorsqu'on recrutait un OE, il en partait cinq à la retraite.



Par contre ce que nous sommes arrivé à stopper c'est le fameux statut interministériel « lowcot » que nous concoctait la fonction publique, quasi statut qui mettait fin aux ouvriers d'Etat et à leur régime de retraite.

Ce projet nous l'avons stoppé par la seule action de la CGT du 26 mai 2016 où pour la première fois l'ensemble des Ouvriers d'Etat de différents ministères se sont mis en grève et descendus dans la rue (à Paris, Brest, Bordeaux, Toulon, Clermont Ferrand et Toulouse).

La fonction publique a abandonné son projet et renvoyé vers chaque ministère le soin de faire évoluer les règles statutaires à conditions qu'elles se rapprochent de celles des fonctionnaires.

Pour la moins qu'on puisse dire, c'est que pour vous Le Drian n'a pas perdu de temps en réglant tout avant la fin de l'année 2016 avec la suppression d'une cinquantaine de profession et de vos bordereaux de salaire pour une indexation sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

L'indexation sur le point d'indice, les OPA connaissent cela depuis 1975 et force est de constater que nous avons un des niveau salarial les plus bas avec des salaires d'embauches en zone 3 inférieurs au SMIC.

Se battre pour la reconnaissance de nos missions, de nos qualifications, de nos métiers reste le point essentiel de nos revendications communes. Faire prendre conscience que dans une fonction publique d'Etat, les Ouvriers d'Etat ont toute leur place et sont un maillon essentiel pour maintenir des compétences et garantir une maîtrise publique dans de nombreux domaines. La défense de nos missions reste le sens même de notre survie.

Au cours de ces dernières années, j'ai pu apprécier le travail que nous avons mené ensemble au sein du collectif FSPOEIE .Nous avons appris à nous connaître, nous avons fait le point sur nos règles statutaires et sur tout ce que nous avons en commun. Je suis de plus en plus convaincu que nous avons besoin de renforcer ce travail et de construire nos revendications ensemble pour porter des actions communes.

Des revendications communes, nous en avons : la suppression des abattements de zone, la révision du décret de départ travaux insalubres avec un départ en retraite bonifié, la défense de notre régime de retraite, le FSPOEIE (suppression de l'abattement de 66h, prise en compte de la totalité du régime indemnitaire dans l'assiette de cotisation... pour n'en citer que quelques unes.

Ce travail nous devons le continuer au sein de la Branche d'Activité Revendicative (BAR) au sein de l'UFSE, qui doit se concevoir comme la continuité du collectif FSPOEIE qui fonctionne depuis 2011.

Notre action collective est d'autant plus importante par rapport à ce qui s'annonce demain, les réformes à venir, les attaques contre le service public, les privatisations mais aussi les attaques contre les régimes de retraite et particulièrement le notre qui sera visé , ce sera un gros morceau où il faudra être unis.

Pour mener à bien ce collectif, cette BAR, il faut une fédération des travailleurs de l'Etat qui soit le moteur de cette dynamique, à l'offensive tout simplement parce que vous être le plus nombreux, vous êtes le gros de la troupe.

Mais aujourd'hui j'ai confiance car je suis convaincu de votre force et qu'ensemble on peut gagner si on reste unis.

Vive votre 49^{ème} congrès !

Vive la CGT !



Intervention de David DUGUÉ
Président de la NVO
Au Congrès de la FNTE
21 novembre 2017

Mes chers Camarades,

Tout d'abord, je tiens à vous remercier pour votre invitation à participer à votre congrès en nous offrant ce moment d'expression pendant vos débats.

« Chaque lecture est un acte de résistance. Une lecture bien menée sauve de tout, y compris de soi-même » dit le poète.

Il y a en réalité très peu de parutions de médias qui traitent de la question sociale, et encore moins de l'action syndicale. C'est pourtant essentiel pour notre activité quotidienne.

En effet, comment pourrait-on accepter que seuls les « autres », quels qu'ils soient, parlent de nous ou plus grave encore parlent pour nous et celles et ceux que nous représentons.

Je partage avec vous quelques exemples qui servent de support à notre campagne d'abonnement :

- « Les Français ne travaillent pas assez » Laurent BIRGORGNE, directeur de l'institut Montaigne. Sarah, caissière militante CGT lui répondrait : « Mon employeur refuse de payer mes heures supplémentaires ».
- « Je n'aime pas le terme « pénibilité », il induit que le travail est une douleur » Emmanuel MACRON au forum politique du MEDEF. La réalité est tout autre pour Thomas, ouvrier du bâtiment, élu au C.H.S.C.T : « Dans mon secteur, toutes les trois minutes, un salarié est victime d'un accident ».
- « Payer les femmes comme les hommes, les entreprises vont avoir du mal à encaisser le surcoût » Christophe BARBIER éditorialiste à l'écharpe rouge. Pour Faïza, cadre, déléguée syndicale, l'équation est simple : « Pour gagner autant que mon collègue masculin, je devrais travailler deux mois de plus par an ».

Ces quelques exemples de la vision du monde du travail que véhiculent certains suffisent à rendre obligatoire notre propre expression.

C'est pour ne pas être muets, et pour que nos revendications, nos orientations, soient entendues et partagées que l'on se donne les moyens d'être lus !

Les éditions de la NVO tentaient de parvenir à l'objectif double d'informer et d'outiller les militants et militantes de la CGT pour renforcer leur action.



Par l'élaboration des petits guides que vous trouverez à la boutique NVO à l'entrée du patio Georges Séguy, et par l'ensemble des parutions, la NVO et ses salariés œuvrent à donner les moyens de comprendre, d'analyser et d'agir.

Cet outil est précieux mais fragile. A ce jour, le dernier numéro a été diffusé à 18 351 exemplaires ; pour RPDS, la revue pratique de droit social, ce sont seulement 5 559 exemplaires.

Si je vous rappelle que la CGT revendique 670 000 adhérentes et adhérents, voilà donc le taux de progression qui est le nôtre.

Depuis le début de l'année, 1299 abonnements ont été réalisés, et le nombre de référents NVO est aujourd'hui de 50. Le but est que chaque organisation, comme la vôtre, ait un seul référent NVO, et que notre campagne d'abonnement soit la plus forte possible.

A l'ensemble des parutions des éditions de la Vie Ouvrière, vous pouvez aussi compter.

Mes chers camarades, avoir un media qui parle de nous, qui met en avant nos initiatives dans le contexte c'est une nécessité !

Alors donnons-nous les moyens de nous faire entendre !

Merci à vous et bon congrès !



**Aux délégués du 49^{ème} congrès
De la Fédération Nationale des
travailleurs de l'Etat**

Le Secrétaire général

Montreuil, le 17 novembre 2017

Chères et Chers Camarades,

Par ce message, je tiens à saluer l'ensemble des délégués participant au 49^{ème} congrès de votre fédération. A mon grand regret, je ne peux pas être présent à vos côtés durant vos travaux dans une période où nous avons besoin de conjuguer plus que jamais, actions et réflexions.

Votre fédération, ses militants (es) et syndiqués (ées), ont été fortement impliqués dans les luttes de 2016 et de cette rentrée 2017, actions que je tiens particulièrement à saluer.

Nous avons besoin d'une CGT combative, qui s'oppose aux projets du MEDEF et du gouvernement mais qui dans le même temps, propose des alternatives économiques et sociales. Nous avons lancé une bataille pour la reconquête et le développement de l'industrie où vous vous êtes investis. Il y a besoin que nous portions des projets de développement ou de recherche, investissement se conjuguent avec création d'emplois et amélioration des conditions de travail. Cette bataille doit se conjuguer avec celle du développement des services publics pour lesquels nous venons également de lancer une bataille nationale.

Notre exigence que ces questions soient au cœur des débats nationaux alors que MACRON et son gouvernement poursuivent des politiques visant à culpabiliser le monde du travail, celles et ceux qu'ils qualifient de fainéants, en favorisant les plus fortunés. Nous devons conjuguer contestations et propositions alternatives en matière économiques et sociales comme nos projets de nouveau statut du travail salarié ou les 32 heures.

Dans le même temps, il est insupportable que les idées d'extrême droite portées par le Front National, continuent de cristalliser les débats d'une majorité de la classe politique. Le rejet de l'autre, la stigmatisation des étrangers doivent



vivement combattus. La division du monde du travail a toujours fait le jeu du patronat et du capital. Ce sont les valeurs historiques de la CGT d'antiracisme, de solidarité et de paix qui doivent encore aujourd'hui guider nos actions. Tout comme sont inacceptables, ces attaques contre les droits des femmes et les violences ou agressions dont elles sont victimes.

Une CGT qui s'adresse à l'ensemble du monde du travail que l'on soit actif ou retraité, précaire ou privé d'emploi, femme ou homme, travaillant dans le public comme dans le privé.

Une CGT qui privilégie sa présence au côté de celles et ceux qui travaillent dans les entreprises ou services où elles sont implantées mais également là où elles ne le sont pas. Cette situation étant aujourd'hui la plus fréquente comme le confirme notre influence électorale au niveau national et notre capacité à mobiliser plus largement. C'est ainsi que nous conjuguerons le besoin d'ancrage sur les lieux de travail avec le besoin de convergences au niveau interprofessionnel.

Une CGT qui s'adresse à la jeunesse, celle que nous côtoyons de plus en plus dans les manifs mais aussi dans nos entreprises et services trop souvent dans des situations de précarité.

Face à ces défis, nous avons besoin d'une CGT qui n'évacue aucune question, aucun débat interne y compris quand des avis sont différents mais qui sait, en toutes occasions, prendre des décisions et les respecter, se rassembler et agir dans l'intérêt du monde du travail.

La convergence des luttes, cela se construit au quotidien sans globaliser les problèmes mais en prenant en compte les problématiques et les revendications de chaque salarié selon son statut, sa profession, son territoire. C'est cette démarche qui a motivé la construction de la journée interprofessionnelle d'initiatives d'actions du 16 novembre dernier.

Enfin, permettez de saluer l'ensemble des militants (es) et syndiqués (ées), victimes de répressions syndicales ou policières. Pas question de laisser criminaliser l'action syndicale.

Nous sommes des syndicalistes, pas des voyous. La campagne que nous avons lancée, il y a plus d'un an, doit s'amplifier.

Sans préjuger de vos débats et de vos décisions, je sais que l'ensemble des problématiques que je viens d'évoquer, seront au cœur de vos échanges.

Bons travaux pour votre 49^{me} congrès.

Très fraternellement,

Philippe MARTINEZ
Secrétaire général de la CGT



Rapport d'ouverture

Par Virginie Parent, secrétaire générale sortante de la FNTE

Chers camarades

Le mandat qui s'achève a été singulier et il est difficile de ne pas évoquer les difficultés rencontrées depuis le dernier congrès.

Deux secrétaires généraux ont démissionné en cours de mandat, Yannick Malenfant, pour des raisons personnelles 1 an après son élection. Il a été remplacé en juillet 2015 par Hervé Baylac, qui pour des raisons de santé, a mis fin à son mandat en mars 2017.

Deux départs qui ont eu une incidence sur le fonctionnement de la fédération. Car dans ce même temps des tensions entre membres de la direction fédérale mais aussi avec les personnels administratifs ont révélé de profonds désaccords conduisant, en février 2016, à la démission de l'ensemble des membres du Bureau fédéral et du responsable de la politique financière.

La constitution d'une nouvelle équipe n'a cependant pas permis d'apaiser totalement les conflits. La situation est restée compliquée, climat de tension, mésentente et ambiance de méfiance ont pris le dessus entraînant plusieurs départs, arrêts de travail et démissions fin 2016. Durant cette période l'organisation du travail au sein de la fédération a malheureusement été fortement ralentie par ces événements.

En mars 2017 suite au départ du secrétaire général, le bureau fédéral après analyse de la situation, a proposé au comité exécutif fédéral que la direction soit composée de trois personnes renommées « secrétaires principaux » pour assurer l'intérim jusqu'au congrès. Le CEF a validé cette proposition de direction collégiale actant aussi le principe de la transparence sur l'ensemble des sujets et plus particulièrement sur les affaires dites « internes ». Depuis mars dernier, si la situation s'est améliorée tout n'est pas encore résolu, et il reste un équilibre à retrouver.

Aujourd'hui la difficulté à mobiliser est une préoccupation. A la Cgt se mobiliser signifie se rassembler, faire appel pour une action collective. Sur les dernières luttes à portée nationale mais aussi localement le constat est que nous sommes trop peu dans l'action. Notre champ fédéral a beaucoup subi et toutes ces attaques plus que destructrices nous concernent tous et qui mieux que nous peut s'opposer massivement ? Il s'agit bien de notre travail, de notre investissement, de notre bien commun. Plus largement il s'agit de défendre les acquis qui ont été gagnés grâce aux luttes de nos prédécesseurs et d'en gagner pour nos successeurs !

Notre fédération fait face à une perte d'adhérents, c'est une réalité à laquelle nous sommes confrontés depuis quelques années. Les nombreux départs à la retraite de militants, ou des rattachements à d'autres fédérations à l'instar des syndicats de l'IGN ou du Cadastre n'expliquent pas totalement cette diminution et nous devons impérativement y réfléchir ensemble.

Les constats faits lors du congrès fédéral de juin 2014 s'est confirmé.

Jusqu'en mai 2017 les travailleurs ont subi 3 longues années de Hollandisme et 6 mois de Macronisme.

Ensemble dans le même nid à l'Élysée avant que l'oisillon ministre de l'économie ne vole de ses propres ailes, dévorant ses pairs et prenant seul la tête de la France avec seulement 18,19% des inscrits aux dernières élections présidentielles.

Deux routes qui se sont séparées en cours de mandat mais avec un objectif commun : la dérégulation du droit du travail pour une flexibilité et un libéralisme maximal. Les lois ont été promulguées tout azimut et comme l'avait annoncé la Cgt, n'ont malheureusement pas eu d'effet sur la courbe du chômage.



On se souviendra également de loi dite "EL KHOMRI" ou loi travail 1 passée en force à coup de 49.3 qui, entre autres, a valu sa place au président sortant qui prônait tant "le changement c'est maintenant".

À l'aube de son élection lors du débat d'entre deux tours, tout le monde se souvient du "moi président" de Hollande, cette anaphore si prometteuse mais qui au final n'a fait qu'empirer les conditions sociales et familiales de celles et ceux qui créent les richesses de ce pays.

Le pacte de responsabilité en 3 lois. Quelle casse et quelle régression sociale !

Chronologiquement, la loi REBSAMEN d'août 2015, relative au dialogue social et sa soi-disant simplification. C'est en réalité une véritable mise à mal de la démocratie sociale alors qu'il aurait fallu la rénover et la renforcer.

Malgré un coup de force des députés et sénateurs de droite de concert avec le patronat pour supprimer les commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour les salariés des TPE, ces dernières ont résisté. C'est une maigre avancée pour les 4 millions de salariés qui ne bénéficient d'aucune représentation collective. La logique de simplification portée par le patronat et suivie par le gouvernement et les parlementaires de l'époque, tourne le dos à la citoyenneté et au travail si essentiel à l'efficacité économique et sociale des petites ou grandes entreprises.

La fusion des Instances Représentatives du Personnels et la fragilisation des CHSCT inscrite dans cette loi a été mise en échec mais nous la retrouverons dans la Loi travail XXL. Celle-ci prévoyait également la possibilité de négocier les salaires ou l'égalité femmes/hommes tous les 3 ans plutôt qu'annuellement. Ces

mesures scandaleuses constituent un recul social majeur pour les salariés. Cette pseudo simplification n'est en fait qu'un levier supplémentaire de casse du droit du travail et d'atteinte à la démocratie sociale.

La loi MACRON adoptée au 49.3 était une loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances. Derrière ces biens grands mots, se cachent des accords de maintien de l'emploi élargis, l'assouplissement des règles sur le travail du dimanche et les licenciements économiques, les attaques contre

« Casse du droit du travail, atteinte à la démocratie sociale »

les Conseils de prud'hommes...mais aussi le plafonnement des indemnités pour licenciement. La Cgt a encore répondu présente pour combattre cette loi du recul social. Le sens de cette loi pour MACRON et le MEDEF c'est la banalisation du travail dominical et nocturne. L'idée étant que si nos citoyens ne peuvent pas s'acheter à manger ou de quoi se vêtir du lundi au samedi, ils pourraient mieux le faire dans la nuit ou le dimanche après-midi.

Quel aveu de déconnexion totale de la réalité, avec ce que l'on vit au quotidien. Il n'a jamais été question d'augmentations de salaires et du pouvoir d'achat, en revanche la flexibilité, le travailler plus pour gagner moins et la corvéabilisé sont bien au menu des ultralibéraux qui dirigent ce pays. La lutte de classe est plus que d'actualité.

Le 15 juillet 2015, le conseil constitutionnel était saisi et donnait raison un mois plus tard à la Cgt sur l'article 87D de la loi.

Pour rappel, en cas de licenciement jugé illicite, l'article 87D contraint les juges des Conseils de prud'hommes à appliquer un barème d'indemnisation fixé par la loi. Ainsi, ce n'est plus le juge qui décide lui-même du montant de la réparation au regard de l'étendue du préjudice subi par le salarié. Désormais, le juge devra se référer à un tableau lui indiquant le montant à octroyer au salarié en fonction de son ancienneté et de la taille de son entreprise.

Le 6 août dernier, le conseil d'état saisi par la fédération du commerce le 28 juillet a recadré la loi Macron en annulant partiellement le décret n° 2015-1173. Celui-ci prévoyait la possibilité de déroger au repos dominical dans les commerces de détail situés dans certaines zones géographiques : les unités urbaines comptant plus de 100 000 habitants. Le Conseil d'État a décidé de limiter ces cas de dérogations, uniquement dans les zones commerciales, annulant le seuil de 100 000 habitants, car, argumente la plus haute instance de l'État, « ce critère conduisait en effet à rendre éligibles 61 unités urbaines, rassemblant près de trente millions d'habitants, sans que le besoin d'une dérogation au repos dominical aussi large soit justifié par les pièces du dossier ». C'est un premier succès dans la bataille contre la loi Macron et le travail dominical. Cela prouve bien que même après sa promulgation une loi peut encore être mise à mal.

Puis la loi travail dite "EL KHOMRI" adoptée sans vote à l'assemblée nationale le 21 juin 2017 à coup de 49.3 sous l'aire VALLS. Elle vise à augmenter la compétitivité des entreprises en



leur donnant plus de souplesse. Elle attaque la durée maximal de travail et les 11 heures de repos obligatoire, les heures supplémentaires moins payées, l'assouplissement du forfait jour, le temps de travail et son calcul sur trois ans pour neutraliser le paiement des heures supplémentaires, les temps d'astreintes décomptés du temps de repos, diminution des délais de prévenance, l'augmentation du temps de travail pour les apprentis mineurs, l'attaque des médecines du travail, l'inversion de la hiérarchie des normes, le référendum pour contourner les syndicats, la généralisation du chantage à l'emploi prévoyant des baisses de salaire ou des hausses de temps de travail avec en cas de refus le licenciement à la clef, la législation des licenciements abusifs, les licenciements pour motifs économiques encore facilités, les travailleurs des plates-formes numériques (par exemple UBER) sont sortis du champs du salariat, etc.

Vous l'avez compris voilà toute une batterie de mesures qui vise exclusivement les droits et acquis sociaux. Droits et acquis que les anciens ont eu tant de mal à gagner, par la mort parfois, et que nous, convaincus de la première heure ne pouvons laisser filer.

Cette loi donnera lieu à 14 journées nationales de grèves et de manifestations interprofessionnelles et intersyndicales. En effet 4 organisations professionnelles et 3 organisations de jeunesse ont répondu présentes tout au long de l'année 2016 pour combattre cette loi nauséabonde. Entre chaque journée nationale, la contestation a grandi dans le pays soutenu par d'autres syndicats progressistes en Europe. Des Belges, des Italiens, des Espagnols ou encore des portugais... 7 français sur 10 et plus de 90% des salariés ont condamné cette loi. Plusieurs types d'initiatives ont traversé le pays notamment le blocage jours et nuits des dépôts pétroliers. A l'époque, le gouvernement s'est empressé via

le ministre des transports à lâcher du lest aux routiers par peur de blocage de l'économie. Nous constaterons qu'aujourd'hui les mêmes méthodes sont employées par le président du soi-disant renouveau.

Une plainte a été déposée par la CGT et FO visant le non-respect par la France des conventions 87, 98 et 158 de l'OIT.

Les conventions 87 et 98 portent sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, alors que la convention 158 crée des règles relatives au licenciement. Les deux organisations syndicales ont déposé une plainte globale devant l'OIT.

Si l'ancrage dans les entreprises a été difficile et la grève par délégation a pris le pas mais pour autant nous avons fait reculer le gouvernement sur certains points...

Devant la volonté des jeunes de voir aboutir leurs revendications, le premier ministre a été contraint de rogner quelques points. Notamment la surtaxation des CDD, a prolongations des bourses de 4 mois après l'obtention du diplôme pour les plus modestes. Un nombre de place en BTS augmenté et une amélioration de la rémunération des apprentis.

Ces revendications étaient et elles le sont toujours partagées par la CGT, notamment celles concernant la rémunération des apprentis ou la taxation des CDD à condition qu'elles ne soit pas compensée par de "nouveaux cadeaux" au patronat.

En fin de compte toutes ces lois avaient pour seul but d'écouter ceux qui ont été et sont encore à la tête du pays et faire baisser la courbe du chômage. Une fois de plus force est de constater que la Cgt avait raison et que ce n'est pas en pressant un citron qui a déjà donné tout son jus que l'on obtient des résultats.

Face à toutes ces lois régressives, le 1er mars 2016, la CGT force de proposition a publié son code du travail du 21ème siècle. Elle y re-



prend des thématiques fortes et ambitieuses pour le monde du travail comme les 32 heures, le Nouveau Statut du Travail Salarié ou encore la sécurité sociale professionnelle. Une nouvelle campagne appelée "la loi travail n'entrera pas dans mon entreprise" a ensuite été lancée. Nous devons repartir des cahiers revendicatifs locaux pour faire accrocher les revendications nationales pour que chacune et chacun dans son entreprise ou dans les ministères se sentent concernés. Les coups qui pleuvent sur le monde du travail de ces gouvernements successifs et ce depuis des années maintenant doivent cesser. La Cgt, ses militants et ses syndiqués qui la compose doivent savoir mettre en valeur ce que nous gagnons.

Le 7 Janvier 2015, la population française plongeait dans l'horreur et cette journée restera longtemps gravée dans la mémoire collective.

La tuerie dans les locaux du journal Charlie Hebdo, celles qui ont été perpétrées les 2 jours suivants ont entraîné un sursaut citoyen et populaire gigantesque dans tout le pays.

Ces attentats de janvier 2015 ont été le point de départ d'une triste série provoquant la mort de



centaines d'innocents. La France n'est bien évidemment pas la seule cible du terrorisme islamistes. De l'Espagne à la Grande-Bretagne, de l'Allemagne à la Belgique ou aux États-Unis, nombreux sont les pays meurtris par les actes barbares de Daesch ou d'Al Qaida. Mais N'oublions pas que les populations les plus touchées par le terrorisme sont celles de certaines régions d'Afrique et du Moyen-Orient où les attentats sont pratiquement le vécu quotidien mais semble moins retenir de compassions de la part des responsables politiques et médias occidentaux.

À l'émotion immense que suscitent ces actes de terrorisme sur notre territoire, s'ajoute forcément les questionnements, nombreux et multiples, sur les raisons qui conduisent des jeunes à se radicaliser et prendre des armes pour assassiner froidement leurs concitoyens.

Parce que la Cgt est une organisation importante de notre société et parce que notre histoire est jalonnée de notre engagement pour la défense de la paix et des libertés des peuples, nous avons la responsabilité de verser au débat nos positions et propositions sur des sujets aussi graves et sensibles.

Face aux atrocités vécues, la réaction gouvernementale a été de renforcer l'intervention armée de notre pays dans les opérations extérieures.

La France est aujourd'hui le deuxième pays après les États-Unis qui est le plus engagé dans les interventions militaires à l'étranger. Il conviendrait aujourd'hui de faire un bilan de l'efficacité de ces interventions pour freiner et éradiquer le terrorisme islamiste. Ces guerres nombreuses déclenchées souvent sans mandat international ont certes permis d'éliminer un certain nombre de groupes terroristes, mais elles ont également et souvent fortement déstabilisé des régions entières et

entraînés le déplacement de centaines de milliers de personnes.

Le fanatisme idéologique et religieux se développe toujours sur le terreau de la misère et la désespérance. Lutter contre la pauvreté, aider les peuples à s'émanciper, à imposer une véritable démocratie et retrouver leur liberté, voilà ce à quoi la France devrait mieux et plus s'engager.

Notre pays devrait être plus regar-

« Atrocités, fanatisme, interventionnismes, politique sécuritaire, état d'urgence »

dant sur ses relations politiques, diplomatiques et commerciales entretenus avec certains chefs d'état.

L'autre réponse du gouvernement pour faire face aux attaques terroristes a été de renforcer la politique sécuritaire sur notre territoire sans pour autant disposer des moyens à la hauteur de la situation.

L'instauration de l'état d'urgence en novembre 2015, sa prolongation pendant 2 ans et la prolongation en loi de certains de ses aspects n'est pas sans poser questions. Si nous ne pouvons être que favorable aux renforcements des moyens de sécurité pour protéger la population face au risque terroriste, pour autant il ne faut pas confondre renforcement des moyens humains et matériels à la hauteur des enjeux et lois sécuritaires et liberticides.

L'état d'urgence a entraîné une restriction des libertés collectives et individuelles. La remise en cause de l'expression sociale et citoyenne du pouvoir de manifester pendant le conflit social

contre la loi travail El Khomri n'est certainement pas la bonne réponse à apporter. La limitation de nos libertés, la restriction de nos droits et moyens d'expression tendent à donner raison aux fondamentalistes.

Si l'embrigadement de nombreux jeunes de notre pays dans les groupes terroristes sont la conséquence de plusieurs facteurs, la crise économique et sociale que nous traversons, la marginalisation de nombreux quartiers et la précarisation de beaucoup de familles fragilisent les liens sociaux et constituent un terreau sur lequel les extrémistes font fructifier leurs idéologies extrêmes.

La France par ses interventions militaires et ses lois sécuritaires entend démontrer que tout est mis en œuvre pour éradiquer la menace terroriste.

Pourtant, ce gouvernement comme les précédents évite soigneusement des questions centrales et sensibles.

Par qui et comment sont financés les groupes terroristes ?

Peu de temps après les attentats de Charlie Hebdo, des supporters bastiais avait déplié une banderole lors d'une journée de championnat de France de football sur laquelle était écrite « le Qatar finance le PSG et le terrorisme ».

Ces propos n'ont pas fait l'objet de beaucoup de polémiques et de condamnations publiques tant il est vrai que le Qatar comme l'Arabie Saoudite sont fortement soupçonnées d'entretenir des liens avec des organisations terroristes.

Il est grand temps d'en finir avec cette hypocrisie de bon nombre de dirigeants politiques et chefs d'entreprises qui présentent le terrorisme islamiste comme le risque majeur qui menace notre démocratie et d'en le même temps font en permanence des affaires avec leurs financeurs.



Les liens commerciaux et diplomatiques avec ces pays doivent être éclaircis et débattus. L'argent injecté dans notre économie est forcément la raison de la bienveillance de nos dirigeants politiques envers ces pays. Ainsi la résolution votée par le parlement européen en février 2016 pour exiger un embargo sur les ventes d'armes à l'Arabie Saoudite n'a été suivie d'aucun effet par notre pays. Il est vrai que le Qatar et l'Arabie Saoudite sont les deux principaux clients de la France en matière d'armement.

Les ventes d'armements dans la région, annoncées comme une bonne nouvelle par la quasi-totalité de la classe politique et de la presse ne manque cependant pas de nous interpeller.

Cette question essentielle de la vente d'armes à des pays tiers doit être beaucoup mieux encadrée.

Peut-on vendre n'importe quoi à n'importe qui ?

Pour une partie de la classe politique il est évident que oui. Pour les patrons des grandes entreprises et groupes d'armement également. La déclaration d'un dirigeant de DCNS qui estimait que le développement des conflits dans le monde était une bonne nouvelle pour l'entreprise, illustre parfaitement l'état d'esprit dans lequel se trouvent les dirigeants des entreprises d'armement.

Pour la CGT, nous continuons à porter cette conception que les armes ne sont pas des marchandises comme les autres. Leur vente ou cession à des pays étrangers doivent donc être beaucoup mieux contrôlée par la représentation nationale sous contrôle de la population.

Avec l'argument de mieux assurer la sécurité de nos concitoyens en développant les moyens de luttés

pour faire face à la menace terroriste, le candidat Macron présentait dans son programme une augmentation continue du budget de la défense.

Avec une rhétorique plus guerrière que son prédécesseur, le changement de nom du ministère de la défense en celui des armées en est l'illustration, il entend poursuivre et développer les choix politiques et stratégiques faits par ses prédécesseurs.

« **Ministère des armées, budget, OTAN, PIB, LPM** »

Au lendemain de son élection, le président Macron affirmait qu'il était fini le temps où le budget de la défense devait servir de variable d'ajustement du budget français.

2 mois plus tard pourtant, le gouvernement vivait sa première crise avec la démission du chef d'état-major des armées suite à une annonce de gel du budget de la défense.

Cependant, passé ce premier contre temps, le gouvernement annonce que la promesse de porter le budget de la défense à 2% de la richesse nationale sera maintenu coûte que coûte. Passé le budget de la défense de 32 milliards en 2017 à plus de 50 milliards (hors pensions) en 2025, suivant les estimations de croissance actuelles, n'est certainement pas anodin dans un pays où la situation sociale des actifs et retraités se dégrade continuellement.

Par cette décision d'augmenter significativement le budget de la défense, Macron répond à l'exigence de l'Otan et du président américain Trump et confirme la place prise par la France au sein de l'organisation transatlantique.

Nous réaffirmons fortement et solennellement que l'Otan n'est pas une organisation de paix, elle ne sert que les intérêts de ses membres, les États-Unis en tête.

Nous devons continuer à exiger la dissolution de l'OTAN et demander le renforcement des moyens d'intervention de l'ONU dont les modes de fonctionnement doivent être revus pour mieux correspondre au monde tel qu'il est aujourd'hui.

La Revue Stratégique de Défense et de Sécurité Nationale remis au président Macron le 13 octobre dernier trace les contours de la future Loi de Programmation Militaire.

Rien de bien innovant dans ce document.

Outre la soumission à l'Otan, les auteurs du document réaffirment la soi-disant nécessité de faire évoluer le projet de l'Europe de la défense qui doit être un soutien aux forces de l'OTAN, juste une réaffirmation de ce que définissait le traité de Maastricht en matière de défense.

Sans surprise également, l'exportation d'armement est vue comme un moyen important pour financer la compétitivité et l'innovation de nos industries. Le développement de nos programmes nationaux devrait dépendre de plus en plus fortement des ventes d'armes réalisées.

Malgré le plan d'augmentation du budget de défense, le ministère des armées est également appelé à trouver des moyens de financement innovants pour financer les programmes. L'externalisation d'activités de soutien, envisagées sous Sarkozy et officiellement abandonné par Hollande pourrait ressortir des cartons.

Autre projet envisagé puis abandonné lors de la mandature précédente, les Sociétés de Projet pourrait faire leur retour. Ce



projet du ministre Le Drian, jamais mis en œuvre, prévoyait la mise en place de sociétés-publiques ou privées- chargées d'acheter des équipements militaires qui pourraient être loués à la DGA ou à des armées étrangères suivant les besoins. Le projet Le Drian envisageait également que les Sociétés De Projet pourraient être étendues aux contrats de Maintien en Conditions Opérationnelles.

Inacceptable sur la forme, pour faire des économies à court termes ce système de leasing ferait payer aux générations futures des matériels dont le prix de revient serait démesurément augmenté.

Inacceptable sur le fond bien évidemment. Que la nation ne soit plus propriétaire de ses navires, avions ou chars pose véritablement une question centrale de souveraineté et d'indépendance, tout comme le fait que des entreprises, privées ou publiques, puissent être propriétaires de tels matériels pose également des questions éthiques fortes.

Si ce projet devait à nouveau voir le jour, nous ne manquerions pas d'interpeller l'opinion publique et la représentativité nationale pour exiger un véritable débat sur le sujet.

Enfin, la Revue Stratégique réaffirme, sans surprise, la dissuasion nucléaire comme la clé de voûte de notre défense. Le doublement du budget alloué à l'arme nucléaire, soit un coût de 6 milliards annuels d'ici 10 ans, semble être accepté par la majorité de la classe politique comme un sujet qui ne pourrait faire l'objet de débat et encore moins de contestation.

Pour la Cgt au contraire, le monde aspire de plus en plus à vivre sans la menace d'une guerre nucléaire.

Le 7 juillet dernier, au siège de l'ONU, 122 états ont adopté un traité d'interdiction des armes

nucléaires. Le traité interdit tous les soutiens, techniques, financiers, logistiques qui participent à l'existence des armes nucléaires et affirme que par la seule présence, les armes atomiques constituent un risque majeur de catastrophe humanitaire.

La réponse de la France est inscrite dans la Revue Stratégique. Les rédacteurs estiment, avec un certain cynisme, que le traité d'interdiction des armes nucléaires va affaiblir le traité de non-prolifération. En clair, il faut continuer à exiger que ceux qui ne possèdent pas l'arme ne puissent l'acquérir, par contre les détenteurs de la force nucléaire doivent pouvoir continuer à en disposer.

Une fois encore, la France rate son rendez-vous avec l'histoire au moment où le collectif ICAN pour l'abolition des armes nucléaires vient d'obtenir une notoriété et reconnaissance internationale majeure avec l'attribution du prix Nobel de la paix.

Ce prix Nobel est un encouragement pour les militants que nous sommes, à porter encore plus fortement notre exigence d'un désarmement nucléaire multilatéral et total à l'heure où les tensions en Asie et les propos belliqueux du président américain font renaître le risque d'un conflit nucléaire. Il est bon de rappeler qu'il a été rendu possible à la Corée du Nord de se doter de l'arme nucléaire justement parce que d'autres pays la possède. Poursuivre dans cette voie, c'est augmenter le risque d'une escalade des menaces dont nul aujourd'hui ne peut mesurer les conséquences pour le monde.

Depuis 2014 (c'était le cas avant) nous plongeons dans un monde de plus en plus instable et observons une puissante montée des partis d'extrême droite en Europe et dans le monde. L'obscurantisme, l'antisémitisme, le négationnisme mais aussi la libéralisation du travail et la mise en concurrence des

travailleurs à travers le monde. Ces partis prônent le repli sur soi et la réactivation des frontières. Aux États-Unis, l'élection de TRUMP en novembre 2016 a secoué la planète. Le peuple américain est passé d'un homme né d'un Kényan et d'une américaine du Kansas de souche irlandaise qui prône entre autres la paix et le droit au soin pour tous, à un multi milliardaire à qui il ne manquait que le pouvoir. Ce dernier prône la guerre, fustige et rabaisse l'ONU et joue l'escalade et la provocation avec la Corée du nord.

Autre fait marquant de l'autre côté de la manche depuis le dernier congrès : le BREXIT abréviation de British Exit. David Cameron lors de sa campagne pour briguer un second mandat de Premier ministre, avait promis d'organiser, au plus tard en 2017,

« Europe, BREXIT, austérité, dumping social, avenir, montée des populismes »

un référendum sur le maintien ou non du Royaume-Uni dans l'Union européenne. Promesse tenue, en février 2016 après un Conseil européen consacré à la question : le chef du gouvernement a annoncé que le référendum aurait lieu le 23 juin 2016. Avec 51,9% des voix, c'est le camp du "Leave" qui l'a emporté le jour du scrutin. La participation a été supérieure à 72%, un record pour le pays. David Cameron, qui avait fait campagne pour le maintien du pays au sein de l'Union européenne, a choisi de démissionner quelques jours après le résultat. Il a été remplacé par l'ancienne ministre de l'Intérieur Theresa May, qui est comparée à Margaret TATCHER.



Le Royaume-Uni s'apprête donc à quitter l'Union européenne - un processus qui pourrait s'achever début 2019, après deux ans de négociations complexes entre le pays et les vingt-sept autres États membres.

Les conséquences politiques du Brexit pour l'Union européenne sont difficiles à prévoir. Pour certains, la sortie du Royaume-Uni est une catastrophe : de fait, l'Union européenne perd l'une de ses trois grandes puissances, une des plus importantes places financières au monde, le premier partenaire diplomatique des États-Unis en Europe ainsi que l'un des seuls États européens entretenant une armée régulière conséquente.

Pour d'autres, elle peut permettre de ressouder l'Union : le Royaume-Uni étant historiquement l'un des pays les moins favorables à l'intégration européenne, sa sortie peut inciter les autres États à aller de l'avant.

Parallèlement aux négociations avec le Royaume-Uni, les Vingt-Sept mènent une réflexion sur l'avenir de l'Union Européenne, qui doit s'achever fin 2017.

Parmi les sujets brûlants qui devront être renégociés figure notamment la facture de la sortie de l'Union Européenne. Le Royaume-Uni pourrait devoir verser jusqu'à 60 milliards d'euros au budget européen, un montant qui correspond aux engagements de Londres jusqu'à la fin du cycle budgétaire en 2020.

Les négociations porteront également sur la libre circulation des personnes entre l'Union Européenne et le Royaume-Uni, ce dernier souhaitant limiter l'immigration sur son territoire. Le futur statut des Européens résidant ou travaillant au Royaume-Uni, ainsi que des Britanniques présents sur le continent européen, reste donc à définir.

Ce vote est avant tout le résultat d'une construction européenne

fondée sur l'austérité et le dumping social. Loin de contribuer à la cohésion des peuples européens, ces politiques ont entraîné une dégradation des conditions sociales, et des services publics, pesé sur les salaires et généralisé la précarité l'emploi. Elles ont ouvert en grand la porte au repli nationaliste, aux partis populistes voire xénophobes.

Rappelons ici notre position : la Cgt et la CES rappellent que l'urgence est à la construction d'une Europe fondée sur la solidarité, la démocratie, la coopération, l'égalité de traitement et le progrès social.

Les élections politiques en Europe ont malheureusement confirmé une tendance observée depuis des années dans la plupart des pays du continent : la spectaculaire montée de l'extrême-droite.

C'est un phénomène sans précédent depuis les années 1930. Dans plusieurs pays cette mouvance obtenait HIER entre 10 et 20%, aujourd'hui dans trois pays (France, Angleterre, Danemark), elle atteint dangereusement entre 25 & 35% des voix. Récemment en Autriche les ultra-conservateurs rattachés à l'extrême droite (mené par un homme de 31 ans) ont remporté les législatives avec 31% des voix. En Allemagne le parti AFD, alternative pour l'Allemagne parti d'extrême droite, a fait son entrée au parlement allemand ce n'était pas arrivé depuis la fin de la seconde guerre mondiale.

L'influence de l'extrême droite est plus vaste que son électorat : avec ses idées elle contamine la droite dite « classique » et même une partie de la gauche sociale -libérale.

Cette extrême-droite est très diverse, on peut observer toute une gamme depuis les partis ouvertement néo-nazis, comme « l'Aube Dorée » grecque, jusqu'à des forces bourgeoises parfaitement intégrées dans le jeu politique

institutionnel comme l'UDC suisse. Ce qu'ils ont en commun c'est la xénophobie, la haine des immigrés, notamment « extra-européens » et le plus vieux peuple européen les Roms, l'islamophobie, l'anticommunisme. A cela on peut ajouter, dans beaucoup de cas, l'antisémitisme, l'homophobie, la misogynie, l'autoritarisme, le mépris de la démocratie, l'europhobie.

Ce serait une erreur de croire que le fascisme et l'anti-fascisme sont des phénomènes du passé. Certes, on ne trouve pas aujourd'hui des partis fascistes de masses comparables au NSDAP allemand des années 30, mais déjà à cette époque le fascisme ne se résumait pas à ce seul modèle : le franquisme espagnol et le salazarisme portugais étaient bien différents des modèles italien ou allemand. Une partie importante de l'extrême-droite européenne aujourd'hui a une matrice directement fasciste et/ou néo-nazie : c'est le cas de l'« Aube Dorée » grecque, du Jobbik hongrois, de Svoboda et du Secteur Droite ukrainiens mais cela vaut aussi, sous une autre forme, pour le Front National français, le FPÖ autrichien, le Vlaams Belang belge, et d'autres, dont les cadres fondateurs ont eu des liens étroits avec le fascisme historique et les forces de la collaboration avec le Troisième Reich.

Le cas français est le plus parlant, la percée du Front National dépasse toutes les prévisions, même les plus pessimistes. Et pour la seconde fois en 15 ans soit 3 mandats ce parti est arrivé au second tour de l'élection présidentielle mais menée cette fois par la fille, qu'en sera-t-il quand viendra le tour de la nièce ? La tête du parti a changé et la dédramatisation opère mais le programme et les idées sont belles et bien identiques à celles des fondateurs réactionnaires et antisémites de ce parti nauséabond. Attention aussi au populisme et au



"dégagisme" qui sévit, où il s'agit de fustiger la "vieille politique" et les institutions, mettant à l'agonie lors des dernières élections certains partis politiques historiques français. Toute cette ambiance du repli sur soi, du rejet de l'autre et de la suprématie religieuse déclenche non seulement des guerres dans le monde mais pousse à l'exode des peuples.

Seuls les migrants et réfugiés les plus riches peuvent espérer tenter de s'enfuir, les passeurs faisant leur beurre sur le dos de la misère laissant les familles entières les plus pauvres aux mains de ce qui mènent la guerre, le terrorisme et entretiennent la misère.

Plus de 100 000 migrants ont traversé la Méditerranée en 2017, selon l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Parmi eux, 85 000 sont arrivés en Italie. Mais le plus dramatique est le sort des milliers de personnes qui perdent la vie durant la traversée. En 2015, l'ONU estime à environ 3700 le nombre de migrants ayant trouvés la mort en mer méditerranée et pas moins de 5000 en 2016. Les enfants et adolescents représentent 36% des réfugiés et chaque jour deux enfants trouvent la mort en tentant de fuir leur pays.

En septembre 2015, l'une de ces victimes a particulièrement ému le monde entier. Plusieurs journaux ont publié en "Une" la photo d'Aylan, jeune enfant syrien retrouvé noyé sur une plage turque.

Ce cliché, qui a marqué un tournant médiatique fort, a poussé une grande partie de la presse à relayer plus souvent ces tragédies quotidiennes, ces noyades d'enfants avec leur famille intervenue alors qu'ils tentaient de rejoindre l'Europe. Depuis le début de l'année, l'OIM a recensé 2 250 morts ou disparus, le plus souvent par noyade ou asphyxie sur des canots

de fortune. Un chiffre très probablement sous-estimé, alors que les traversées se multiplient dans des conditions périlleuses.

L'ONG Amnesty International, craint que si aucune disposition n'est prise, l'année 2017 devienne l'année la plus meurtrière, pour la route migratoire la plus meurtrière du monde.

La France est le pays des droits de l'homme mais ses dirigeants successifs ne sont pas exemplaires et exempt de tous reproches sur le sujet. Ni le gouvernement Hollande depuis 2012 ni celui de Macron jusqu'à ce jour n'ont mis les

bien, des coups de feu ont été tirés dans la nuit du 4 octobre 2016 sur les bâtiments du centre de vacance de Saint Brévin Les Pins en Loire Atlantique.

Notre fédération et la confédération ont immédiatement condamné cette lâche tentative d'intimidation et ont exprimé leurs plus profondes indignations.

Toute la Cgt continuera de soutenir les Comité d'Etablissement et toutes celles et ceux qui se battent pour l'accueil d'hommes, de femmes et d'enfants fuyant les zones de guerre au péril de leur vie. C'est un acte politique courageux digne des valeurs de solidarité, d'entraide et de paix portées par le mouvement syndical. Pourtant, bon nombre de militants CGT mais aussi de différentes associations ont été trainés devant les tribunaux par l'état pour délit de solidarité en ayant apporté leur aide et leur solidarité.

Les déclarations de l'époque de différentes personnalités politiques, oubliées de leurs responsabilités et de celle de la France à l'égard du droit d'asile, nourrissent un climat délétère, excitent les peurs et attise la haine. Il s'agit du terreau sur lequel prospèrent de tels actes, là où les propos racistes et ségrégationnistes trouvent échos.

**« Guerre, misère,
Migrations, réfugiés, camps,
Politique irresponsable,
Droits de l'homme,
France terre d'asile »**

moyens nécessaires pour ces peuples menacés, brillants par leur frilosité à les accueillir. Certainement plus occupés à démanteler des camps comme celui de la commune de Sangatte où des femmes et des hommes tentent chaque jour de rejoindre l'Angleterre au péril de leur vie ou encore les 34 camps parisiens alors que ce sont les mêmes responsables politiques qui les ont entassés dans des conditions de vies innommables. Le seul but étant d'éclater les migrants sur le territoire. La Cgt a pris ses responsabilités partout où cela était possible. Certains CE gérés par la Cgt ont mis à disposition leur centre de vacances. Malheureusement, certains centres ont été pris pour cible. Effectivement et des camarades dans la salle le connaissent



Tous ces êtres humains fuient la misère et la guerre. La FNTE revendique un Pôle Public National de Défense où la vente d'armes et son exportation seraient contrôlés. Les armes ne sont une marchandise comme les autres, un encadrement public est indispensable pour éradiquer le commerce des armes qui favorise les tensions internationales et fragilise la paix. Le parlement européen a adopté le 17 septembre une résolution visant à imposer un embargo sur les armes à l'Arabie Saoudite pour ses violations des droits de l'homme au Yémen. Ce pays étant l'un des principaux clients de la France et sur lequel elle compte beaucoup en matière d'exportation d'armes. Il y a quelque semaine encore, le président de la république et la ministre des armées recevaient en grande pompe le Maréchal SISSI, président de l'Egypte et acheteur de plus de six milliards d'euros d'armement, espérant lui en vendre encore plus. Toutes les confédérations ont adressé un courrier au président Macron dénonçant une répression sans précédent des droits humains et syndicaux dans ce pays. En effet et ce de façon récurrente les normes du travail sont bafouées dans ce pays en particulier la convention 87 de l'OIT sur les libertés syndicales. Lors de la dernière Conférence internationale du Travail, les membres de la Commission d'application des normes où siège le gouvernement français ainsi que les "partenaires sociaux" ont une fois de plus adopté des recommandations au gouvernement égyptien qui à ce jour n'ont pas été suivies.

Dans le même temps, on tente de nous faire croire à une Europe de la Défense. La FNTE ne serait pas contre une défense européenne si ce n'était pas en réalité l'Europe des Industriels de la défense où l'on retrouve les plus gros

marchands de canons d'Europe de l'Ouest. Les différents "AIRBUS" font leurs apparitions. L'AIRBUS ferroviaire entre SIEMENS et ALSTOM, le terrestre entre NEX-

« Armes, embargo, contrôles, Europe de la Défense, PPNP »

TER et KMW créant KNDS et le naval entre FINCANTIERI et NAVAL GROUP (ex DCNS) sur le segment bâtiment de surface et espérant se rapprocher par la suite avec les allemands de TKMS sur l'activité sous-marin. Où encore l'épisode du FAMAS, la France ne fabriquant plus son propre fusil d'assaut et devant l'acheter à l'Allemagne.

Voilà l'Europe des industriels de la défense qui vendent à tour de bras des armes à des pays peu recommandables et brade par la même des pans entiers de notre souveraineté nationale. A l'avenir nous ne maîtriserons plus rien et seront tributaires de toutes ces alliances capitalistiques qui font le bonheur des actionnaires mais sûrement pas la protection des peuples.

La France a besoin de son industrie de défense et la défense de celle-ci passe par la localisation de l'activité et de l'emploi dans l'hexagone. Patrimoine exceptionnel de notre pays, l'industrie de défense constitue un secteur d'excellence mondiale et un pôle essentiel de recherche et de développement. La France doit garder les moyens industriels et les compétences pour répondre aux besoins de ses forces armées, sous peine de perdre sa dépendance et sa souveraineté.

La CGT revendique, par ailleurs, un désarmement nucléaire multilatéral qui grèvent le budget de la défense et qui reste une menace terrible pour l'humanité.

Le pôle Public National de Défense est la solution. En partant de la réalité des différents acteurs du secteur industriel de Défense, de sa diversité de statuts juridiques, des statuts et garanties collectives des salariés qu'il emploie, l'objet du Pôle Public National de Défense est de conforter les atouts de la France au service d'une défense

nationale suffisante et non-agressive, participant activement au maintien de la sécurité en France et en Europe. La mise en place d'un Pôle Public National de Défense répond à la conception du rôle régalié et stratégique de l'Etat par deux axes. En faveur d'une politique de défense nationale et de sécurité en Europe et dans le monde au service de la Paix et du Désarmement et avec l'exigence d'une politique industrielle, de recherche et d'innovation dans le cadre d'un aménagement cohérent du territoire prenant en compte la maîtrise et le développement durable.

La FNTE revendique ce pôle depuis le congrès de Brest de 2001 et l'inscrit dans ces documents à chaque congrès.

En 2013, la FNTE, la FTM et la confédération avaient décidées de porter cette proposition ambitieuse, seule alternative à la politique de marchandisation de la Défense. Il conviendrait désormais de franchir une nouvelle étape. Celle de dépasser les résolutions de congrès et de les faire entrer dans la vie de nos syndicats afin de le rendre plus visible par les salariés des industries de Défense. Ne conviendrait-il pas de mettre en place un collectif ou un groupe de travail confédéré en lien avec les FDs les plus concernées. Celui-ci pourrait travailler à tracer un



cadre de ce que pourrait être ce PPN, sa composition, sa gouvernance, les droits sociaux des salariés. Ce travail pourrait être mené étroitement avec les syndicats concernés.

Un socle commun de droits sociaux pour tous les salariés travaillant pour la Défense devrait être la norme.

Malheureusement, c'est l'inverse qui se produit en précarisant et abaissant toujours plus les droits des travailleurs. Tous se retrouvent tirés vers le bas pour moins de droits collectifs, plus d'individualisme et plus de précarité.

Le recrutement de contractuels en lieu et place des titulaires dans la fonction publique, la casse des déroulements de carrière et la mise en place du salaire au mérite.

La casse du statut d'ouvriers de l'Etat avec l'arrêt du recrutement dans 54 professions, le recrutement d'ATMD, la fin du Bordereau de Salaire Ouvrier indexé sur la métallurgie parisienne.

Le gel des salaires pour les personnels ces 2 statuts. Les NAO au rabais pour les conventions collectives.

Dernièrement, l'attaque la convention collective de la métallurgie par l'UIMM pour les salariés de droit privé et son objectif de suppression de la prime d'ancienneté ou encore un salaire au poste occupé. Les salariés des entreprises sous-traitantes et pourtant historique pour certains dans nos arsenaux, qu'on organise là où c'est possible, sont traités comme des salariés "Kleenex" et se font licenciés puis reprennent souvent par une filiale du même patron au final mais pour toujours plus cassés et apeurés ces salariés qui à la fin n'osent même plus se risquer à revendiquer.

« Droits sociaux, statuts, salariés jetables, casse »

Toute cette casse sociale pour toujours plus de profits qui se trame aux yeux de toutes et tous et font la "Une" des quotidiens régionaux ou nationaux doit nous faire réagir et sont tant de raisons pour aller vers tous les travailleurs.

Élu au second tour avec un record absolu d'abstention et de votes blancs, pour faire barrage LE PEN. Macron ne bénéficie pas de l'état de grâce loin de là. Mais cela dit l'hyper président Macron avec : Mignon sous tutelle, une majorité à sa main (308 députés dont 281 novices), une administration au pas et une garde rapprochée à la manœuvre se donne 18 mois "pour rénover le modèle social" en faisant le choix d'éviter le débat avec les ordonnances.

- La loi XXL est la destruction du code du travail. Ce premier grand chantier dans lequel sont au menu la précarité à tous les niveaux, des licenciements à tout-va, l'aggravation des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.
- Sur les questions de santé et de conditions de travail, le comité social et économique (le CSE) fusionnerait les trois instances représentatives du personnel : le comité d'entreprise - les délégués du personnel - et le CHSCT. Cela signifie évidemment une baisse du nombre des élus, une baisse du nombre d'heures et logiquement moins de moyens financiers. Terminé la possibilité de nommer des experts indépendants

sur des missions comme l'examen des comptes annuels ou encore l'analyse de la situation en cas de suppression d'emplois ou de réorganisation.

Fini le déclenchement d'un droit d'alerte en cas de difficulté économique.

En résumé c'est le retour de la « loi de la jungle » avec un code du travail au rabais. Les réformes sur l'apprentissage et les formations sont en cours, la présentation de la réforme de la formation professionnelle le 15 novembre par le gouvernement annonce notamment la volonté de supprimer le CIF, Macron démontre une nouvelle fois que c'est à tous les conquies sociaux qu'il souhaite s'attaquer.

« ISF, CSG, retraités, sécurité sociale, APL »

- La suppression de l'ISF, qui ne profitera qu'aux plus riches de notre pays, stopperait l'exode du capital et de ce fait profiterait à l'investissement, à l'industrie et à l'emploi. C'est très difficile à croire, quand l'actualité révèle une nouvelle enquête qui lève le voile sur les mécanismes sophistiqués d'optimisation fiscale dont profitent les multinationales et les grandes fortunes mondiales. Le gouvernement français a peu réagi sur le sujet, ce qui laisse à penser que rien ne sera fait pour mettre fin à ces pratiques. Au final les écarts continuent à se creuser



renforcés par les inégalités et l'injustice sociale.

- La hausse de 1,7 points de la contribution sociale généralisée a été adoptée. Elle compenserait la suppression des cotisations sociales des salariés du privé pour les branches maladie et chômage. En contrepartie ces baisses de cotisations amélioreraient le pouvoir d'achat, c'est un leurre car en réalité c'est une atteinte au modèle de financement de la sécurité sociale

Sous couvert de pseudo solidarité les retraités sont largement mis à contribution pour la suppression des cotisations sociales. Ils voient leurs prélèvements sociaux augmenter au fil des années en raison de la hausse de la CSG, de la création de nouveaux prélèvements et des modifications d'assiettes liées à la croissance de la fiscalité.

- Le 1er janvier 2019 Les régimes ARRCO et AGIRC disparaîtront et seraient remplacés par un nouveau régime unique complémentaire. Le gouvernement Macron sur la base de ce modèle élaborera la réforme des régimes de base et des régimes spéciaux. Le gel définitif des ressources financières de ce nouveau régime, si cher au MEDEF, veut imposer la baisse généralisée des retraites, comme en Grèce ...

Le projet de loi de finance de la sécurité sociale (PLFSS) a été adopté en première lecture, c'est un degré de plus dans la baisse du budget.

4,2 milliards d'économies en 2018 (+ les 10 milliards des 3 précédentes années)

1,6 milliard c'est le montant de l'économie que devra faire l'hôpital, rappelons la suppression de 16 000 lits ces 2 dernières années, avec des urgences saturées et des demandes de soins qui augmentent... sans oublier les fermetures d'hôpitaux y compris d'hôpitaux militaires. Mais rien n'est annoncé sur des moyens donnés à l'hôpital public pour accomplir ses missions.

L'offre de soin diminue toujours plus et aucunes mesures concrètes n'est faite face aux déserts médicaux

L'augmentation de 2 euros du forfait hospitalier et son financement par les complémentaires ont été confirmés. En conséquence les mutuelles augmenteront les cotisations, c'est donc bien l'assuré qui financera la mesure.

En revanche la généralisation du tiers payant au 1er décembre, est abandonnée pour cette année car « *techniquement irréalisable* » dans l'immédiat.

La transformation du CICE en allègement de cotisations en 2019 est confirmée.

La CGT est prête à apporter sa pierre pour une véritable rénovation de notre système de santé qui doit s'appuyer sur deux piliers : le service public et une sécurité sociale reposant sur ses trois principes d'universalité, d'uniformité et d'unicité.

Le minimum vieillesse sera augmentée de 100 euros (étalée sur 3 ans) - c'est bienvenu même si insuffisant - il ne compensera pas la baisse de pouvoir d'achat occasionnée par la hausse de la CSG d'une majorité de retraités.

Pour la Cgt La Sécurité sociale ne souffre pas de trop de dépenses mais de trop peu de recettes. Des mesures structurelles qui vont à contresens du développement d'un accès aux soins pour tous, de qualité et de proximité, c'est une page de l'histoire qui se tourne

avec les valeurs d'égalité et de solidarité qui diminue en termes de prévention, d'égalité d'accès aux soins, d'innovation médicale et pertinence dans l'accès aux soins.

Cela nous renvoie à notre campagne « reconquête de la sécurité sociale ».

Devant ces remises en cause de notre protection sociale, issue du Conseil national de la Résistance, solidaire et par répartition, la CGT se mobilisera. Nous avons des propositions. Les richesses sont créées par tous les travailleurs. Il est donc normal d'en exiger un juste partage, notamment au travers du salaire socialisé, pour un niveau de protection sociale répondant aux besoins et de même niveau pour tous.

Concernant le Logement

En octobre 6,5 millions de locataires ont perdu 5 euros d'APL. En 2018, le gouvernement envisage le retrait de 60 euros à chaque locataire de HLM qui perçoit l'APL. Les organismes HLM compenseraient certainement au détriment du bon entretien du parc de logements, de la réhabilitation thermique, la construction de nouveaux logement HLM, de l'encadrement humain et les missions sociales des HLM.

Le projet de loi de finances 2018 avec la nouvelle loi logement en gestation mais toujours sans réelle concertation à ce jour, prévoit

- 1,7 milliards d'euros de suppression de crédits pour l'APL ;
- la suppression de l'APL pour les accédants à la propriété mettant à mal l'accession sociale ;

- la création d'un nouveau bail de très courte durée précarisant davantage les salariés et les étudiants ;
- la « mobilité » imposée pour les résidents du parc HLM.

Enfin progressivement la taxe d'habitation pour 80% des ménages en compensation la hausse de la CSG des retraités) se fera au



détriment du financement des collectivités territoriales.

Et le service public de proximité qui en subira les plus lourdes conséquences.

Macron, en bon ami des patrons et des ardents défenseurs du capitalisme, fait également partie de ceux qui pensent que le service public coûte « trop cher à l'État » ou que le statut de fonctionnaire ne serait "plus adéquat" il le juge obsolète. Quel est le rêve de tout capitaliste qui se respecte ? Passer le public au privé (et le plus rapidement possible).

Son plan d'attaque :

- Le Gel du point d'indice pour 2017 et 2018 ;
- Le Retour du jour de carence ;
- L'Augmentation de la CSG, se traduisant par une baisse de 1,7% du pouvoir d'achat des fonctionnaires ;
- Réductions budgétaires (dont la dernière tentative en date a conduit à la démission du Chef d'Etat-Major des Armées, fait inédit sous la Vème République);
- Le projet de Suppression de 120 000 postes dont 50 000 à l'État et 70 000 à la territoriale
- La suppression des emplois aidés ;
- Précarisation de l'encadrement : recrutement d'experts et de responsables à haut niveau sur des CDI qui relèveraient du code du travail. Il s'agit du premier coup porté au statut général de la fonction publique et à l'encadrement, alors que ce dernier garantit le même service public à toutes les administré.es

quelle que soit leur origine, leur religion ou leur conviction politique ;

- Généralisation de l'individualisation des carrières et des rémunérations, notamment pour les catégories A
- Baisse des aides au logement.

La CGT est porteuse de propositions et de revendications ayant pour objectif de construire et de garantir des protections de haut niveau pour l'ensemble des salariés-e-s, quel que soit le statut de ces derniers.

S'agissant plus particulièrement du Statut général des fonctionnaires, la CGT rappelle qu'il est avant tout une garantie pour les citoyens d'un agent public neutre et impartial dans l'exercice des missions publiques.

C'est pourquoi la CGT appelle les personnels à se mobiliser pour imposer d'autres choix que la casse du Code du travail

Le contexte, actifs et retraités, est plus que favorable à la mobilisation pour revendiquer :

- La sortie des politiques d'austérité et l'octroi dans les lois de finances et de financement de la Sécurité Sociale 2018 des moyens de financement dont les services publics ont besoin,
- Des services publics de pleine compétence et de proximité implantés sur l'ensemble du territoire y compris en Outre-mer,
- Une sécurité et une protection sociale de haut niveau pour toutes et tous, avec y compris des droits nouveaux comme la prise en charge de la perte d'autonomie,

- Les créations d'emplois nécessaires, des embauches en contrat à durée indéterminée, la titularisation des précaires,
- Une augmentation générale des salaires et du point d'indice avec le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, la fin de toutes les formes de rémunération au mérite, ainsi que de fortes revalorisations des retraites et des pensions,
- Un Code du travail garantissant des protections de haut niveau,
- Un statut général des fonctionnaires unifié, le renforcement des statuts particuliers des fonctionnaires garantissant la primauté des concours, des corps, la revalorisation et les déroulements de carrière
- Des mesures concrètes et contraignantes pour promouvoir l'égalité professionnelle,
- La réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires.

Vous l'aurez compris ce qui se trame est le pire du pire, les attaques tombent de toutes parts et à très vive allure, ensemble nous devons aller vers les salariés et porter nos revendications pour élaborer avec eux des cahiers revendicatifs au plus près de leurs préoccupations, les organiser aussi, pour que la CGT se déploie partout où elle est absente et gagner en syndicalisation.

La première force syndicale de ce pays, public et privé cumulé, est toujours la CGT alors déployons la !

Syndicalisation Déploiement DFR :



- La formation syndicale reste un outil d'amélioration et de perfectionnement de la vie syndicale et de sa vitalité. Nous devons nous organiser dans ce sens pour mieux répondre aux besoins et pour permettre à nos militants de participer plus facilement aux sessions. La nécessité de poursuivre l'effort afin de répondre au mieux aux besoins de formation des militants qui s'expriment partout s'impose à nous.
- L'accès à information, par la lecture de notre presse syndicale, site internet
- La nécessité de continuer à travailler en interfédérale avec les fédérations de la Santé, de la métallurgie, Union Fédérale des Syndicats de l'État UFSE, le FSPDIE
- 2018 sera une année d'élections dans la Fonction publique, à Naval Group, à Nexter, à l'IGESA. L'Objectif
- Rappel charte élu et mandaté, la responsabilité de transmettre pour faire le lien avec IFHS

Chers camarades nous sommes réunis jusqu'à jeudi pour décider ensemble des orientations de la fédération pour les trois ans à venir notre objectif commun est de gagner collectivement par le renforcement d'une CGT plus présente et plus pesante face aux politiques antis sociales auxquelles nous sommes confrontés.

Je vous souhaite à toutes et tous un bon congrès avec des syndicats unis pour lutter ensemble avec une fédération Cgt combative et renforcées

Vive le 49ième Congrès et vive la CGT !

Voilà un rapport d'ouverture aux débats qui en aura plongé plus d'un dans une profonde réflexion. Les sujets sont vastes, les constats parfois amers mais comme il est dit dans ce rapport, ensemble allons vers les salariés pour construire avec eux, au plus près d'eux un avenir plus radieux que ce que certains, patronat comme politiques, veulent nous faire vivre.





Après ces deux rapports riches et complets, il a été procédé à l'élection des différentes commissions par les délégués. Les noms des camarades qui siégeront dans celles-ci vous sont donnés ci-dessous :

Commissions du document d'orientation :

- ✓ Bernard Bourdelin
- ✓ Michel Camatte



- ✓ Didier Delasa
- ✓ Jérôme Grollier
- ✓ Frantz Iguassel
- ✓ Katty Larbouillat
- ✓ Eric Brune
- ✓ Yann Castel
- ✓ Rozenn Douillard
- ✓ Laurence Grondy
- ✓ Pierre Jouvhomme
- ✓ Amélie Pichon

Commission des mandats et votes :

- ✓ Michel Lucot
- ✓ Tania Marin
- ✓ Laurent Membre
- ✓ Christine Moyse
- ✓ Noelle Van Herden

Commission des statuts :

- ✓ Emile Gondran
- ✓ Virginie Parent
- ✓ Dominique Guillaume

- ✓ Christian Prevot
- ✓ Stéphanie Tesson
- ✓ Yvon Velly

Commission des candidatures :

- ✓ Marie Fornili
- ✓ Laurent Hebert
- ✓ Bruno Le Nezet
- ✓ Estelle Piernas

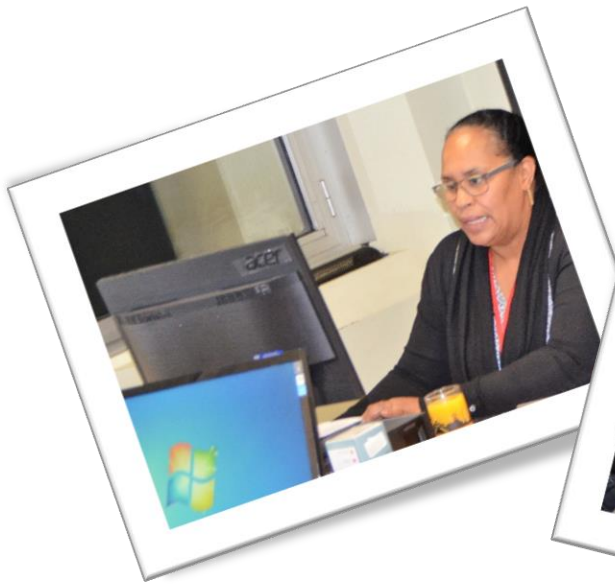
- ✓ Didier Pornin
- ✓ Stéphane Riou
- ✓ Frédéric Mathieu
- ✓ Philippe Robert

Elles se sont ensuite immédiatement réunies pour commencer leurs travaux. Une longue séance qui, pour certains, se terminera très tard dans la nuit, mais toujours dans la bonne humeur.



Des Syndicats Unis Pour Lutter Ensemble Avec une Fédération CGT

COMBATIVE et Renforcée





Des Syndicats Unis Pour Lutter Ensemble Avec une Fédération CGT
COMBATIVE et Renforcée

Mardi 21 novembre 2018 (matinée)

2^{ème} Séance



Présidée par Laura Godec et Michel Lucot

Christian Prevot, Christine Moyse, Didier Pornin et Virginie Parent.

avec à leur coté pour les assister





Ouverture de la discussion générale :

De nombreuses interventions qui reflètent bien les difficultés actuellement rencontrées dans tous les établissements étatiques et industriels du ministère. Difficultés concernant la mobilisation, la communication, la syndicalisation et la continuité syndicale, le fonctionnement de la fédération, la compréhension de la nécessité d'avoir un pôle public national de Défense, égalité salariale, les statuts mais aussi les différentes attaques qui ont marqué ce mandat avec en point d'orgue celle sur le statut des ouvriers de l'état. Les camarades qui sont intervenus ont aussi rappelé leur attachement à une fédération unie et solidaire et l'absolu nécessité de garantir cette unité entre les personnels des établissements industriels et ceux dépendant directement du MINDEF.

Jean-Pierre Boudron, retraité de la poudrerie de St Médard en Jalles, a démontré qu'il est possible de développer la continuité syndicale « *parti d'une cinquantaine de syndiqués en 2000, nous avons dépassé la centaine aujourd'hui* » en s'appuyant sur les revendications spécifiques des retraités et citer des exemples précis des actions entrepris au sein du syndicat qui ont porté leurs fruits « *recalcule des indemnités ACCATA, bataille aillant permis de faire gagner entre 150 et 300€ mensuel à une grande partie, bataille également sur le suivi post professionnel pour les travailleurs touchés par l'amiante suivi sur le préjudice d'anxiété ou près de 200 dossiers ont aboutis devant les tribunaux Prudhommaux pour le personnel de droit privé et au tribunal administratif pour les travailleurs de l'état ?* ». Également à l'actif du syndicat, la création d'un contrat de groupe mutuel pour les retraités de la poudrerie « *qui a permis de répondre à une demande importante en assurant une bonne couverture à des prix attractifs* ». Un constat toutefois, c'est que « *toutes ces actions ont été menées par la CGT alors que dans d'autres lieux, nous laissons le soin à des associations de les mener, ce qui amène un appauvrissement de nos forces* ». En conclusion, notre camarade a rappelé « *Qui mieux que la CGT peut faire le lien entre les conditions de travail et les maladies professionnels qui apparaissent souvent eu moment de la retraite* ».

Frederic Fourteau, syndicat CGT de l'AIA de Bordeaux, a lu une déclaration faisant suite à l'étude du document d'orientation par les syndiqués de l'AIA de Bordeaux. Celle-ci revient sur la réforme du statut d'OE, « *Depuis le dernier congrès, nous avons connu un certain nombre d'attaque sur les statuts des ouvriers de l'état. Les dysfonctionnements de la fédération n'expliquent pas seul les moments de flottements que nous avons eu lors de la remise en cause des bordereaux de salaire. Nous avons eu des actions nombreuses dont la plus importante à eu lieu lorsque nous avons occupé la direction jusqu'à 23h30* ». Une interrogation est posée à notre fédération « *Est-il normal que ce soit le syndicat CGT de l'AIA de Bordeaux qui interpelle la DRH/MD sur ce sujet ?* » Mais il a été rappelé par les camarades leur attachement à une fédération unie et unitaire qui doit être au-dessus de la mêlée « *Plus nous avançons dans le temps, plus nous voyons une fédération avec deux*

visions différentes. Ces deux visions, l'une pour les personnels directement rattachés au MINDEF, l'autre pour les établissements industriels à statut particulier. Nous avons obligation d'apporter des réponses collectives et non pas corporatiste qui correspondent aux attentes d'une minorité. Notre fédération a toujours su tirer les enseignements de ses erreurs pour continuer d'avancer. Malgré les attaques incessantes, la CGT reste et doit rester un syndicat revendicatif et il ne doit pas se contenter d'accompagner les mesures, laissons ça aux autres ».

Éric Bousquet, ELOCA Marseille-Aubagne, tire un constat des modes de recrutement en vigueur au sein du ministère, « *depuis ces dix dernières années, le statut d'OE régresse en nombre au profit de celui d'ATMD, lui-même menacée par l'introduction massive de contrats de droit privé tous aussi précaires les uns que les autres* ». Il formule plusieurs souhaits et proposition, à savoir « *que tous ces nouveaux contrats fassent l'objet d'un suivi et d'un travail particulier sous trois angles : étude et meilleure connaissance des contrats de droit privé (CDD et les intérimaires) ; comment faire glisser les emplois de droit privé vers des emplois à statut dans nos établissements ; comment imposons-nous au ministère l'arrêt de toutes les embauches relevant du droit privé sur nos missions régaliennes* ». Une de nos anciennes revendications et pour lui à remettre à l'ordre du jour, elle a été quelque peu mise en sommeil du fait des différentes offensives qui nous ont mobilisé ces dernières années. C'est « *la baisse de la durée du temps de travail à 32h avec augmentation de salaire* ». Cette bataille il faut la gagner car « *les relais administratifs poursuivent leur offensive en nous vantant les mérites du télétravail. Il y a donc là aussi un travail de « défrichage » et d'explication à entreprendre auprès des salariés. Les conditions de travail sont tellement dégradées qu'il existe un risque un risque pour que le télétravail soit considéré, à tort, comme le moyen d'échapper à cet enfer alors qu'ils seront encore plus isolés, plus vulnérables et avec une charge de travail accrue* ».

Alain Le Cornec, DGA Angers, est intervenu sur trois points : la capacité de la France à faire de l'armement terrestre, l'avenir des ouvriers de l'état, les ventes d'armement et l'export. Il a exprimé ses



regrets de voir, qu'au court de cette mandature, qu'il n'avait pas été possible de réactiver le collectif industrie. Cela pour permettre de comprendre ce qui ne fonctionne pas au sein de notre industrie et pourquoi autant de projet reste immature voire impossible à développer malgré les demandes de la DGA. Il a souligné les difficultés rencontrées lors des recrutements et fait un parallèle entre le manque de formation et les difficultés à concevoir des matériels, « je pense que c'est en lien avec ce que je disais avant avec les problèmes industriels », « Ça m'inquiète beaucoup de voir le niveau en sortie de bac pro. J'entends bien qu'il faille réactiver nos écoles de formation mais je pense qu'il serait bon aussi de faire un bilan sur les 2 ou 3 dernières années des essais professionnels d'embauche au sein du ministère. Voir où sont les difficultés et à partir de là, monter un dossier qui sera déposé au ministère et où l'on pourra démontrer ce qui ne fonctionne pas ou plus et les endroits où il faut que l'on réinvestisse la formation ». Etant membre de la CAO TSO, il déplore plusieurs points qui concernent la réforme du statut des OE et les nouveaux groupes créés, « il n'existe pas d'instruction, de fiches professionnelles qui définissent ce que sont ces nouveaux groupes. J'espère que d'ici la fin de l'année, on aura au moins une instruction, des fiches pros, pour pouvoir nous prononcer sur du concret et surtout du légal ». Quant à la problématique des ventes à l'export, « j'ai bien entendu ce qu'a dit hier Virginie. Globalement, on peut vendre s'il s'agit d'un pays démocratique ». Alors la participation de la fédération au salon du Bourget pour lui n'est pas acceptable, celui-ci étant, « un salon de l'armement ou les industriels montrent leurs dernières réalisations, leur force ». Par contre il dit également que « Si on doit y aller, que la donne a changé, on peut en parler. Mais la participation de la fédération ou du collectif Air, je ne sais pas comment on doit le dire, ça m'ennuie et j'aimerais bien que ça ne recommence pas ».

Christine Sampéré, Syndicat des retraités et anciens salariés du MINDEF du Var, a mis en avant une revendication légitime, « À travail égal, salaire égal, cette revendication, inscrite dans la loi, n'est toujours pas une réalité. Si l'écart salarial moyen entre femmes et hommes est de 24%, pour les retraités l'écart de pension est de 24% ! En effet les effets des inégalités se cumulent tout au long de la vie. C'est d'abord une perte de recette pour l'État, pour la sécurité sociale, assurance maladie, chômage ... évaluée à 62 milliards d'euros par an ! De quoi y réfléchir sérieusement non ? Cet écart peut s'expliquer pour environ 90% du fait que les femmes sont orientées dès l'école vers des filières moins valorisées, moins bien rémunérées (car métiers « féminin » ?) plus précaires ; elles sont soumises à une « double domination (Sophie Binet CGT) aux rapports sociaux de classe se superposent

les rapports sociaux de sexe » c'est en rassemblant le salariat que l'on peut faire face aux rapports de force face au patronat. Les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel subi ou choisi souvent par défaut (manque de service public, petite enfance/enfance). En conclusion, il est temps de mener le « combat pour un service public de qualité, de proximité répondant aux besoins, pour la réduction du temps de travail (32h) et des droits nouveaux à congés ». Sur cette revendication d'égalité salariale, « il y a bien plus une révolution de société à faire, les femmes retraitées du MINDEF du VAR y travaillent, au sein d'un collectif UD VAR, nouvellement créé ».

Xavier Seguin, base de défense de Lille, rappelle-lui aussi le besoin de rester uni aux combats qui s'annoncent, « les luttes à venir vont nous réclamer d'être plus encore plus présent. Il nous faudra être plus soudés, de faire taire nos velléités personnelles et de mettre au service du collectif des attaques venant déjà de l'extérieur ne nous tirons pas une balle dans le pied. Ce congrès doit permettre aux syndicats et à la fédération de se resserrer et de se remettre en bonne ordre de bataille. Nos opposants de tout bord, eux sont déjà prêts (le collectif au service du profit). La première bataille sera les élections 2018 dont dépend la survie des idées CGT au sein de notre ministère et des industries de défense. Pour la gagner soyons Tous Ensemble ».

Michel Canestrelli, syndicat des retraités du Var, a rappelé la nécessité du maintien d'un lien entre actif et retraité, « Des moyens internet adéquats doivent être mis en œuvre afin de pallier la rupture du lien social que constitue la cessation d'activité professionnelle sans que cela remplace le contact humain, les moyens de communication moderne (internet, réseaux sociaux) doivent permettre aux retraités non seulement de s'informer mais aussi d'échanger et de débattre ».

Gilles Le Mignon, arsenal de Brest, nous a fait un petit rappel sur la situation des retraites et les dégradations de leur situation, « En 20 ans les retraités ont perdu 20% de pouvoir d'achat alors que le niveau de pension est pratiquement bloqué depuis 4 ans. 2018 sera une année blanche puisque le gouvernement a fixé au 1^{er} avril 2019 la date prochaine de revalorisation de pension. La hausse de 25% de la CSG pour 10 millions de retraités, l'augmentation de l'APL et le projet du gouvernement dans le nouveau régime unique de retraite complémentaire est de baisser les futures pensions y compris les pensions déjà liquidées ». Sa conclusion mettra tout le monde d'accord « Toutes les raisons donc de continuer à se mobiliser ».

Hervé Bouillet, BDD Cazaux, pense que pour la paix et le désarmement, les revendications de la CGT sont



incontournables. « La dissuasion nucléaire définit clairement la stratégie de Défense nationale et compte parmi les nombreuses missions du ministère et de la DGA. Or, si les financements ne manquent pas pour la réalisation de ce programme, les contraintes RH s'avère indépassables et mettent en péril la capacité de certains centres à assurer leurs missions. Pour autant, les échéances concernant les essais ne sont pas ajournées « grâce » à l'externalisation des opérations en souffrance de personnels. C'est une nouvelle occasion donnée au secteur privé d'absorber de façon quasi définitive des compétences sensibles. Donc, tant que nous n'aurons pas gagné sur le désarmement, nous avons intérêt à exiger le maintien des essais et de l'expertise dans le giron étatique avec les moyens nécessaires ».

Emile Gondran, retraité MINDEF du Var, revient lui aussi sur la situation des retraités et la continuité syndicale, « À ce jour, 3000 syndiqués retraités représentent 30% des syndiqués de notre fédération. En France, en 2050, les plus de 65 ans représenteront plus de 30% de la population. Une révolution démographique inédite que le patronat et de nombreux politiques présentent comme une charge pour notre société. Traités de nantis, stigmatisés pour les opposer aux jeunes générations, aucune société ne peut ignorer l'existence et les revendications d'un tiers de la population. La place des retraités dans la société, leur niveau de retraite, la baisse du pouvoir d'achat sont des éléments revendicatifs fédérateurs d'intérêts communs, un ferment des luttes intergénérationnelles pour une autre répartition des richesses. La décision politique, il y a 40 ans, de la création d'une UFR a été suivi lors du dernier congrès d'une élection de retraités à la direction fédérale. Le CN UFR édite un journal « la voix des retraités » en directions des 3000 syndiqués et des actifs. Travailler à la continuité syndicale est un enjeu pour notre fédération. Elle est d'abord de la responsabilité des militants actifs car elle doit se préparer en amont du départ en convergence avec les sections ou les syndicats de retraités ».

Hermann Lobstein, Syndicat CGT Soutien Défense Toulon, est lui revenu sur la formation des militants, la syndicalisation et le rôle des militants. Ce syndicat enregistre une forte progression des adhésions notamment des fonctionnaires des filières administratives et techniques. Cette progression est due à l'unification de différents syndicats toulonnais, à la qualité du collectifs fonctionnaires et à son investissement « Ses militant(e)s sont en capacité d'appréhender les problématiques de cette population (fonctionnaires), grâce aux formations syndicales qu'ils/elles ont reçues. La formation et les informations permettent de tourner dans les ateliers, les bureaux, les services ... ce qui « facilite » la syndicalisation. Car un syndiqué formé est un militant

potentiel et un militant informé est un militant efficace ». Ce collectif propose également que le nouveau site internet/intraded intègre un espace forum entre militants, les coordonnées de tous les syndicats de notre fédération ainsi que celles des élus aux différentes instances et surtout une accessibilité plus ludique. Il dénonce les discriminations que subissent les agents et pose la question de « comment protégeons-nous nos militants ? » Il déplore également le manque de considération qu'ont les employeurs envers les agents et la fumisterie que sont les CREP, puisque les taux d'avancement sont bas, très bas. De plus, l'évolution par voie de concours est inexistante puisque les recrutements de 4139-2/4139-3 ferment les concours et saturer les CAP.

Philippe Robert, Syndicat CGT AIA de Clermont-Ferrand, a rappelé les problématiques spécifiques au SIAé et aux établissements qui le compose (5 AIA). Il nous a également fait un petit retour sur les luttes qui ont émaillé ce mandat et sur celles en cours et à venir. Eh oui, le statut du SIAé, comme celui des OE, dérange. Il est aujourd'hui le seul et dernier outil industriel du ministère. Après GIAT, SNPE, DCAN, c'est le tour de la maintenance aéronautique d'être en voie de privatisation. Mais aussi sur des luttes gagnantes, « Sur certains AIA, suite aux luttes qui ont été menées par nos syndicats, on a obtenu la levée du moratoire sur les embauches d'OE. Pour mémoire, 2010/2011 300 OMA (ouvrier de maintenance aéronautique) ont été d'abord CDIés puis ensuite intégrés au statut d'OE. La lutte a continué pour l'embauche statutaire, en lien d'ailleurs avec la fédération, et c'est environ 100 à 150 OE qui sont embauchés annuellement depuis ces trois dernières années au SIAé ». Mais malgré ces embauches, le problème de la formation revient comme pour la DGA. Problème également d'adaptation de nos syndicats face à ces populations nouvelles qui demande de revoir l'approche que l'on avait jusqu'à maintenant, « En effet dans certains établissements les effectifs se renouvellent à peu près à hauteur de 30%, ce qui nous demande de nous adapter. Car c'est bien à la CGT de s'adapter et d'aller au-devant des salariés et non aux salariés de s'adapter à la CGT. C'est donc de nouvelles façons de militer qui nous sont imposées. On ne va pas s'en plaindre, bien évidemment, par contre à n'a pas pour autant de certitude sur l'avenir ». Une inquiétude qui n'est pas nouvelle puisqu'aujourd'hui il n'y a aucune garanti sur les plans de charge et qu'avec la remise en cause du statut du SIAé, ça n'arrange rien. Il formule un souhait face à tous les dangers qui se profilent à l'horizon, « Sur cette question et sans vouloir anticiper sur le document d'orientation puisque l'on est sur le débat général, de plus en plus dans nos boîtes, dans nos syndicats, il faut que l'on se positionne. Que l'on se positionne sur les charges nouvelles, sur les nouveaux matériels, etc.



Moi, j'aimerais que l'on résonne en secteur régalien avec des missions qui sont liées à nos statuts. Car si on commence à mettre en avant l'aspect financier, concurrentiel, avant l'aspect régalien (c'est-à-dire ce qui doit nous être confié en priorité avant de faire de la gérontologie industrielle), je pense que l'on va droit dans le mur et que l'on n'a plus aucune perspective à très court terme ». La notion de collectif est importante et il l'a bien souligné, « En rapport avec ça, je pense que l'on a tout intérêt à former les collectifs et plus précisément le collectif industrie, à le faire fonctionner pour bien voir et comprendre tous les tenants et aboutissants de ce qui est en train de se mettre en place », « On a un collectif aéro qui fonctionne, on en parle et je crois que l'on a besoin de se mettre autour d'une table avec toutes les entités que sont NG, Nexter, la DGA... pour arriver à bien maîtriser ces questions et avoir des propositions ».

Concernant la participation de la FNTE au salon du Bourget au côté des camarades de la FTM, plus précisément des membres du collectif des industries aéronautiques et spatiales, et face à la demande d'éclaircissement faite par des camarades il a apporté des précisions utiles, « Je voulais également intervenir par rapport à ce qui a été dit sur le salon du Bourget. Il se trouve que pour le secteur aéronautique, qu'il soit militaire ou historique, il y a un collectif qui fonctionne, qui vit ceci grâce aux élus au CTR de l'armée de l'air qui l'animent. Je tiens à rappeler que la CGT est 1^{ère} organisation au sein de ce CTR. C'est suffisamment rare pour que je le souligne ici. Donc ce collectif fonctionne, il va dans les établissements, il tient des AG mais aussi il travaille avec la métallurgie (FTM). La FTM a aussi constitué un collectif aéronautique et spatial ou notre fédération prend toute sa place par l'intervention des copains qui y siègent, c'est-à-dire moi, Philippe SERIS et Sandrine MACIGNO. On nous a proposé, dans ce cadre, d'intervenir au salon du Bourget.

Alors qu'est-ce qu'on est allé y faire à ce salon ? Puisque la CGT est porteuse de valeur de paix, puisque la CGT est contre les 2% de PIB attribué au secteur de la guerre et pas de la défense, puisque l'on défend un concept de défense nationale non agressive et non une politique d'OPEX, qu'est-ce qu'on a bien pu aller y foutre ?

Eh bien on a distribué 25000 NVO spécifique au secteur et industrie aéronautique, on a été y porter nos revendications concernant le secteur aéro et pas seulement étatique. Et puis concernant notre secteur, on a distribué 8000 tracts concernant le PPND, on a défendu les valeurs de paix de la CGT, on a fait connaître toutes nos revendications sur l'aspect industriel, le maintien des compétences, la diversification, etc. Toutes ces questions, on les a portées au salon du Bourget. Le jeudi, Philippe MARTINEZ est

venu visiter le salon et j'ai eu la chance de participer avec lui à un entretenu avec M Eric TRAPPIER PDG de DASSAULT, président du GIFAS (groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales) et organisateur de ce salon. Nous lui avons expliqué notre façon de voir les choses, nos valeurs de paix et plus largement, tout ce que porte la CGT et notamment la FNTE ». Sa conclusion rejoint celle d'autres camarades, « on a tout intérêt à travailler et à pérenniser notre fédération parce qu'il n'y en a pas tant qui porte ces valeurs et donc pour cela il faut que notre fédération vive, alors longue vie à notre fédération ».

Alain Dourthe, retraité de la poudrerie de St Médard en Jalles, rappelle une revendication de la CGT sur le désarmement nucléaire mais souligne qu'il faut dans un même temps penser à la comment organiser l'après, « Le rapport met l'accent sur le désarmement nucléaire et c'est une bonne chose. Mais cette activité est celle de nombres d'établissements et un vecteur de la vie économique de certaines localités, voire le seul.

C'est pourquoi nous devons dans la CGT donner un contenu à cette revendication, faire travailler ensemble les syndicats des diverses fédérations impliqués dans cette filière du nucléaire militaire afin d'aborder la reconversion des établissements et mobiliser sur cette question. Il est possible de reconverter notre industrie sur sa spécialité. Sur le site de St Médard, nous avons revendiquer et obtenu dans les années passées la fabrication de moteur à poudre (airbag) pour la sécurité automobile ».

Laurent Membre, Syndicat CGT de l'AIA de Clermont-Ferrand, revient sur la revendication de la création d'un pôle public national de défense, notion abstraite pour de nombreux syndiqués, « Je pense que dans nos syndicats, on est à poil. Certes il y a des militants qui travaillent dessus mais pour beaucoup le PPND ne reste qu'un sujet lointain. Quand on voit qu'avec la métallurgie on n'est pas sur les mêmes bases, je suis content comme il a été dit dans le rapport que l'on puisse avoir un collectif. Mais ça pose aussi le problème des missions régaliennes en lien avec le statut des OE ». Il revient sur le conflit lié au statut des OE en lien avec la création du PPND et le devenir des établissements industriels du ministère, « Puisque l'on a trois secteurs qui sont privatisés : DCNS ou NG, SNPE/EURENCO, NEXTER/KNDS, se pose la question de savoir si à un moment donné, on demande le retour de ces industriels au sein du ministère de la Défense. Puisque si l'on crée un PPND et que l'on laisse privatiser tout notre secteur d'activité, quel statut on y met ? Et s'il y a bien des statuts qui sont appelés à disparaître, ce sont bien ceux des OE et des TSO, déjà ! Et puis ensuite le FSPOIE disparaîtra lui aussi ». La problématique de la mobilisation pose également question au regard des difficultés rencontrés lors des dernières journées d'action,



« Après sur le débat général et la loi XXL, le constat c'est qu'on n'a pas les militants qui nous suivent et je ne reste que sur les militants et syndiqués. On est en difficulté pour mobiliser et ça aussi c'est le reflet de notre champ fédéral. Alors je fais aussi partie de la CE de l'UD63 et je suis intervenu pour en gros dire que j'en avais marre que l'on se félicite de la réussite des mouvements. Ce n'est pas vrai, c'est un échec. On le voit bien après la dernière manif du 16 ou on a commencé à dire, on va aller se battre dans les entreprises parce que l'on a plus la capacité de mobiliser.

Moi, je n'ai pas le bouton pour ça mais je sais une chose, c'est qu'il faut aller discuter avec les salariés, arriver à les convaincre et à les syndiquer. Là aussi on est en grande difficulté. On est 600 000 adhérents à la CGT, on va avoir beaucoup de départ d'où l'importance de la continuité syndicale et si on ne fait pas d'adhésion, on sera en difficulté et notre CGT sera elle en très grande difficulté ». Une autre interrogation partagée par d'autres camarades initialement montre bien que sur tout ce qui touche la communication et comment aborder les jeunes, il y a des évolutions de fond à faire, « Il faut donc aussi que l'on réfléchisse à comment on aborde la jeunesse, car on ne l'aborde pas comme avant et surtout pas avec les mêmes outils. Et je reviens là aussi sur le statut d'OE. Car les jeunes, il faut aussi les convaincre d'être OE parce qu'ils ne sont pas attachés à ce statut comme nos anciens. Ce qu'ils veulent c'est un salaire à la fin du mois et il ne regarde pas sur le long terme. Tout ça c'est des débats qu'il faut avoir avec la jeunesse ». En conclusion, « Moi, je n'ai pas la solution pour amener les salariés à se mobiliser massivement. Je sais une chose, c'est que la CGT doit continuer à être revendicative, à faire des propositions et après on pourra toujours avoir la tête haute, on aura fait ce qu'il faut. Tant pis pour les salariés qui n'auront pas fait l'effort ».

Dominique Guillaume, 12^{ème} BSMAT Neuvy-Pailloux, démontre comment l'administration et d'autres organisations syndicales considèrent la question de l'égalité femmes/hommes, « Depuis 2011, nous ne cessons, de réclamer un groupe de travail sur la BdD (il faut bien commencer par un bout) sur une étude cartographique de la réalité du salariat sur ce périmètre. Il m'est donc revenu en tant que demandeur de me retrouver à présenter la problématique en CT en 2014. Autant dire que la question fut vite balayée, tant par l'administration que par les autres syndicats siégeant autour de la table. Sur le chiffre de 26% d'inégalité, il nous a été répondu qu'il était erroné et ou on avait bien pu trouver un tel chiffre, La réponse a été simple sur le site du défenseur des droits. Ensuite le ComBdD nous a rétorqué que cela allait engendrer une surcharge de travail dans des services déjà en surchauffe. Nous avons remis le

couvert, si je puis dire, lors du CT en début d'année. Là encore, mêmes freins et comme réponse forte que le statut (indice) règle les inégalités. Je vous passerai la phrase des élus CFDT et FO déclamant que cela ne servirait à rien de faire un tel travail et au final ferait naître de la frustration. Alors oui, agir pour la résorption/disparition des inégalités nécessite de mener un travail de co-construction revendicative afin de sortir selon moi des incantations ». Pour ce qui touche aux recrutements, les difficultés rencontrées sur d'autres service se retrouve aussi localement et va dans le sens d'une proposition précédente, à savoir, « faire un état des lieux des difficultés enfin de développer notre revendication de réouverture des écoles de formation ».

Laurent Hebert, délégué central Naval Group, intervient sur l'actualité particulière de l'entreprise en rapport avec l'actualité lié à son activité et en lien avec tout ce qui vient d'être évoqué, « DCNS est devenu Naval Group dans le cadre d'une stratégie d'internationalisation et dans cette même période en passe de se rapprocher d'un chantier naval italien, FICANTIERI également repreneur des chantiers STX France. Loin d'être un petit arrangement, on est sur une reconfiguration de la Navale mondiale et européenne. Mais surtout et clairement sur une histoire de gros sous. Un objectif clair : STX à du travail (une dizaine de paquebots sur son carnet de commande), NG a du travail, comment en réorganisant le secteur les différents industriels pourraient augmenter leurs marges déjà assez conséquentes ? » Les risques d'un tel rapprochement sont grands autant d'un point de vu industriel que social et politique. Il mettra en danger les capacités de production avec comme première victime l'arsenal de Lorient ou sont construites les frégates (FREMM, FTI), marquera, comme sur d'autres secteurs cités d'ailleurs en exemple par le PDG de NG, le début d'une profonde remise à niveau des effectifs et portera atteinte à notre souveraineté et à notre indépendance. Il souligne que, « Lorsque l'objectif principal d'une entreprise est le business, la souveraineté nationale, elle ne pèse pas bien lourd. La question est donc bien, comment on fait pour ne pas devenir un vrai marchand de canon ? » C'est là que la revendication d'un PPNd prend toute sa dimension. Il fait un petit rappel historique que nos politiques et décideurs feraient bien de prendre en considération lorsqu'il argumente sur la construction de bâtiment de fort tonnage, « En ce moment nous menons campagne sur l'investissement industriel à Brest. L'État a fait valoir son droit de préemption dans la reprise de STX en disant qu'il faut garder en France les capacités à produire un 2^{ème} PA, éventuellement des pétroliers ravitailleurs, en gros des bâtiments de fort tonnage argumentant que c'était le seul endroit où l'on peut en construire. On en oublie vite que c'est de Brest qu'en est sortie le



premier et l'on a une entreprise qui fait tout pour cela, bien évidemment puisque le business plan est intéressant. Rendez-vous compte de la marge qu'un industriel privé peut tirer de la fabrication d'un porte-avions !

Alors que l'on peut parfaitement imaginer un réinvestissement dans l'outil industriel brestois qui serait sans nul doute l'un des meilleurs moyens de régler une fois pour toutes les questions de souveraineté et de contrôles de nos fabrications ». L'importance de travailler tous ensemble et de mettre de côté nos divergences dans l'intérêt de tous doit également être recherché systématiquement, « Il existe des divergences avec la fédération de la métallurgie, c'est parfois compliqué, des choses s'améliorent d'autres moins. Mais sachez-le, on travaille ensemble et on a tout intérêt à le faire, l'un comme l'autre. Il y aura encore quelques étincelles, sûrement, car sur le fond politique il y a parfois de la distance. Notre combat va s'inscrire dans la durée puisque le gouvernement va mettre ou a mis en place des groupes de travail qui vont pendant 9 mois travailler sur la faisabilité d'un tel rapprochement. On va essayer d'agir au niveau des parlementaires, des politiques locaux et nationaux et on est en train de mettre en place un pan de bataille pour s'inscrire dans la durée et bien évidemment aller le plus loin possible.

On a le devoir de contrer cette objectif qu'ont nos employeurs. On est très, très, très seul sur ce sujet, il faut sortir ce combat des murs des arsenaux qui parfois sont très épais. On y arrivera mieux et on pourra plus facilement inverser le court de ce projet ». Enfin une conclusion pour permettre de mener une réflexion un peu plus approfondit sur les ventes d'armement à l'export, ce que certains nomment les migrants et que nous à la CGT nommons des victimes des guerres entretenues par certains qui font que des REFUGIES viennent chez nous chercher un peu de paix et un avenir meilleur pour eux et leurs enfants, « Il n'est pas anodin, on parle tous les jours des réfugiés qui viennent se fracasser sur les frontières de notre pays, le mieux serait peut-être que l'on arrête de vendre qu'ils prennent sur la tête tous les jours ».

Didier Delaza, BdD de Cazaux, propose un appel du congrès sur les points suivants, « *Maintien des statuts et conventions collectives ; Maintien des instances représentatives du personnels ou renforcement des prérogatives ; Maintien des régimes spéciaux de retraite (FSPEOIE, et des pensions civiles et militaires) ; Contre l'augmentation de la CSG ; Pour une véritable politique de formation, recrutement qualifié et statuaire ; Augmentation générale des salaires et pensions ; Contre la criminalisation de l'action syndicale ; Maintien du statut de mon*

établissement. L'objectif est de remobiliser les syndicats, les militants afin de préparer, amplifier la riposte. Par ailleurs les discussions que nous avons eu ce matin nécessite un débat sur la ré internalisation de nombreuses activités au sein du ministère ».

Jean-Pierre Brat, Nexter Roanne, revient sur le PPND, « Le pôle public de défense ne doit pas être vu comme la revendication d'un outil clé en main mais bien comme le fil conducteur de notre stratégie syndical pour le développement de nos missions et de l'emploi au service d'une défense nationale et du désarmement. Préserver nos compétences fait partie de cette démarche et milite pour une sécurisation des emplois tournant le dos aux politiques de précarisation que l'on voit tous les jours dans nos établissements. Le travail de la fédération depuis des années sur la question du PPND a permis de faire avancer ces questions y compris au sein de la CGT et le travail continu avec d'autres fédérations, celles des métaux, ne peut que faire avancer la compréhension de cette revendication qui guide notre démarche ». Il revient sur l'absolu nécessité de faire barrage aux lois et ordonnances que nos gouvernants veulent imposer, « Parallèlement, la lutte contre la loi Macron et la casse du code du travail qu'elle induit impacte notre activité de tous les jours. Si le rapport de force ne nous est pas forcément favorable aujourd'hui, la CGT ne doit rien lâcher et organiser la résistance pour que cette loi n'entre pas dans nos établissements ».

Olivier Laurent, Arsenal de Lorient, démontre dans ses propos tous les maux de la financiarisation de notre société. L'industrie de défense ne faisant pas exception, toutes décisions qui y sont prises ne répondent qu'à une seule logique, la rentabilité, « Cette financiarisation crée du dumping social dans notre entreprise, par la préconisation (CDD, intérim) et pire aujourd'hui « l'exploitation » des travailleurs détachés. Le dumping social met en péril notre entreprise par les pertes de compétences. Cela renvoie à la « formation » sur laquelle la financiarisation agit aussi puisque nos employeurs créés des viviers de salariés qui sont formés, mais qui sont dans une précarité organisée ». Ce mal qui rongent nos entreprises mène aux conflits qui naissent partout dans le monde et dont nos dirigeants se frottent les mains expliquant à qui veut les entendre, « les conflits dans le monde, sont des opportunités pour le business ». Son constat sur cette marchandisation des armes appelle à se poser la vraie question, que fait notre gouvernement ? Et revient sur le PPND, « On ne veut pas d'un ministre « VRP » mais d'un ministre de la défense qui réfléchisse à la souveraineté de notre état, et pas au bisness des armes. La réflexion doit porter sur notre mission : concevoir, construire, entretenir et déconstruire le matériel dont ont besoin nos forces armées. L'Europe de la défense, devient sans



plus que personne ne s'en cache, une « Europe des industriels de la défense », c'est le signe voulu de la « marchandisation des armes ». La réflexion menée par les libéraux, va jusqu'à réfléchir à la création de « société de leasing », pourtant les armes ne sont pas des marchandises. Il est donc essentiel de développer notre revendication du PPNP qui doit être de défense de notre souveraineté. Cette revendication du PPNP doit être développée dans tous nos syndicats, et débattre avec les autres FD ».

Stéphane Pineau, syndicat multipro BDD Angers/Le Mans/Saumur, demande à la fédération d'avoir une démarche vers le ministère. Les sites de cette BDD se sont employés, en relation avec les CFA et les établissements d'accueil, à avoir un vrai politique sur l'apprentissage. Reste maintenant à concrétiser et à offrir une embauche sous statuts à ces apprentis, « D'une part pour offrir une continuité professionnelle pour l'apprenti et d'autre part pour le bénéficiaire des établissements d'accueil qui disposeraient d'une compétence opérationnelle. Également, le temps consacré à former ces agents sous contrat serait une réponse au départ massif des agents partant à la retraite et dont le remplacement n'est pas assuré. Notre syndicat demande à la fédération une action auprès de la DRH-MD avec la proposer aux apprentis un emploi pérenne sous statut en parallèle de la réouverture des écoles de formation technique ».

Christophe Favereau, Syndicat de l'EAA 602 Romorantin, souligne une des conséquences de la récente réforme du statut des OE et de la moyenne d'âge dans son établissement, « Sur un effectif de 600 personnels, il y a 140 personnels civils dont 60% sont des OE. La moyenne d'âge de ceux-ci est de 56 ans, il exerce majoritairement dans le domaine logistique. Cette profession est en voie de disparaître puisque depuis la réforme du statut des OE elle n'est plus ouverte au recrutement. Le fait que chaque année, de 5 à 8 IDV soient accordées accélère le processus de départ et conditionne l'état d'esprit des salariés. De ce fait une nouvelle catégorie de personnel monte en puissance sur le site, ce sont les ATMD qui pour la plupart sont des MTA ou des sous-officiers recrutés sur concours ou en 41-39 ». Il y a eu un effet bénéfique pour cette établissement dû au travail de fond fait localement, « Depuis 3 mois, suite à leur titularisation, 5 ATMD sont venus d'eux-mêmes se syndiquer à la CGT ». Pour autant, l'avenir de la logistique comme des autres activités du site est incertain, « L'inquiétude des salariés en rapport avec une possible fermeture du site est grandissante. Ceci pour plusieurs raisons, l'externalisation du MCO planeur et l'annonce de l'ouverture qui ne se fera que sur 8 à 12 semaines par an du centre de formation « vol à voile », et le fait que d'ici 5 ans, il n'y aura plus d'OE sur le site et que le statut d'ATMD permet la

mutation sur d'autres sites. De plus, la plateforme Interarmées de Stockage est facilement externalisable et le centre de documentation technique de l'armée de l'air voit bon nombre de ses missions transféré au CFA de Bordeaux ». Pour ce qui est des éléments d'information, il note « que le site de la FNTE n'a pas été mis à jour, cela est dommageable à l'activité syndicale et à la prise d'information par les salariés ».

Robert Troude, arsenal de Cherbourg, s'inquiète des difficultés à mobiliser et de l'image négative de la CGT que relaient les médias et de son impact sur les salariés, « Les salariés sont attaqués sur tous les fronts : statuts, effectifs, restructurations, culpabilisation, perte de savoir-faire... Comment revendiquer dans ce contexte ? L'idée de perdre est plus forte que de gagner. Sommes-nous sur le même front entre code du travail et pouvoir faire son travail ? Comment a-t-on pu en arriver là ? Entre un management destructeur sous une logique de profit et des salariés démobilisés. La satisfaction de nos revendications permettrait que les salariés s'intéressent à leur travail, soient valorisés et fassent du bon travail, les salariés s'en porteraient mieux ». Il propose, « être plus à leur écoute en étant plutôt sur le terrain qu'en réunion et de construire les revendications avec eux en lien avec leur quotidien, de montrer une autre image CGT que celle qui nous est octroyée (négative). Nous ne sommes pas des casseurs mais des personnes qui veulent que nos établissements fonctionnent bien ».

Frédéric Mathieu, syndicat inter-établissements de la place de Rennes, souligne que le PPNP n'est pas une revendication de notre fédération mais bien une revendication confédérale inscrite comme tel dans le document d'orientation du 51^{ème} congrès. Ce qui amène à ceci, « ces questions sont le bien commun de la CGT et doivent être prises en compte par l'ensemble de ses organisations. C'est une réelle avancée qu'il convient de faire prospérer ». Il explique ensuite un choix fait, « S'agissant de notre adhésion à l'UFSE et du statut général des fonctionnaires, l'enjeu est de produire un travail militant qui parle aux agents. Le statut des fonctionnaires est, dans l'ensemble des trois fonctions publiques, sérieusement attaqué par la voie pernicieuse des actes de gestion. Ainsi dans le cadre de la campagne 2018, il semble nécessaire que UFSE, Fédération de la santé et Fédération des services publics produisent conjointement un matériel militant qui parle du quotidien des agents et des aspects les plus concrets des attaques que subit leur statut. Ce serait une erreur de rester sur un plan strictement théorique qui ne parlerait pas aux agents ». Sa conclusion concerne les LPM en cours et à venir et notre outil syndical, « Enfin, il faut admettre que nous n'avons pas pris la mesure pleine et entière des lois de programmation militaire



sur notre outil syndical. Vieillesse de la population, structuration, implantation et organisations des services, management par la performance : autant d'éléments qui viennent percuter frontalement notre outil syndical. Un outil s'apprécie à son utilité et nous devons nous garder de faire de notre outil syndical un totem sacralisé et intangible. Nous devons débattre sans tabou ni crainte de notre outil syndical afin de le mettre en adéquation avec les enjeux qui nous mobilisent ».

Régis Ruelle, retraités des établissements militaires du Cher, met en avant le rôle des retraités dans les derniers conflits, rappelle quelques points historiques, « Les retraités sont partis prenantes avec les actifs de toutes les actions, contre la loi travail hier comme contre les ordonnances Macron aujourd'hui. On essaie d'impulser une dynamique auprès des retraités, car notre combat c'est bien un monde meilleur. Les retraités sont sensibles à la hausse de la CSG. Cependant, la dernière consultation nationale impulsée par l'UCR pose problème. L'augmentation des pensions n'est pas quantifiée, l'abrogation de la CSG n'est pas demandée. Pourtant la CGT était vent debout dans les années 1990 quand Michel Rocard a mis cette mesure en place. 1,1% au départ pour arriver à 7,5% sous le gouvernement Jospin pour ce qui concerne les taux applicables aux revenus du travail. Il faut que nous soyons plus offensifs sur les revendications si l'on veut avoir des actions de haut niveau. La continuité syndicale : à savoir continuer d'être syndiqué en retraite, c'est un problème récurrent ! On travaille cette question avec patience et persévérances, cela fait partie aussi de notre combat ».

Richard Roméo-Giberti, CGT Naval Group Toulon, intervient sur les stratégies syndicales dans les champs fédéraux et confédéraux, « Après la terre (GIAT), la mer (Naval Group), l'air se dirige vers le chemin de la privatisation (SIAé, AIA). Nous devons leur apporter notre expérience malheureuse des 14 ans que nous venons de subir loi après loi à l'intérieur de cette entreprise privée à capitaux d'état (NG). C'est aussi, il me semble, dans les attributions de la fédération de créer ces convergences. Sur la loi du travail, la difficulté dans notre champ fédéral est de n'avoir pas réussi à sortir des corporatismes pour montrer qu'au-delà des ordonnances c'était le modèle sociétal tout entier qui était et, est attaqué. Si on doit se poser la question de l'implication des salariés sur les ordonnances, on doit aussi se poser la

question de la stratégie confédérale qui nous a isolé de mon point de vue. Nous combattons donc à l'intérieur des entreprises ; on ne sait pas encore, comment, avec quels moyens et quelle manière mais nous le ferons ... Il convient donc de retourner au plus près des salariés pour les resituer à la place qu'ils occupent dans leur entreprise, et la place de leur entreprise dans le champ d'activité de la défense nationale. Une fois ce travail quasi éducatif fait, on pourra peut-être mettre les questions lourdes telles que le PPND ou l'impact du contenu des ordonnances sur leur quotidien de travail ».

Frédéric Fourteau, syndicat CGT de l'AIA Bordeaux, pose-lui aussi le problème de la formation initiale des nouveaux embauchés, reviens sur le PPND et l'évolution des armées vers toujours plus de privatisation, « Les compagnes d'essai d'embauche reflètent en manque de formation initiale car nous avons eu plus de 50% de taux d'échec. Il y a nécessité de remettre en avant une véritable formation initiale avec la fédération et la confédération. PPND et position sur l'export, il faut réaffirmer notre positionnement. Par exemple sur l'AIA de Bordeaux, on met en avant la nécessité de changer de statut pour effectuer de l'export, comment les familles des victimes du Bataclan vont-elles prendre le fait que nous faisons la maintenance des rafales d'un état qui a financé les terroristes. On peut aussi parler de privatisation des armées comme à Dax où c'est une société privée qui fournit les hélicoptères et la maintenance ».

Christine Sampéré, retraites CGT du Var Mindef, nous a fait un rappel historique sur la mutualité et la protection sociale en France, « La question des contrats groupe chez DCNS pose problème si on accepte des assurances privées (grands groupes privés). Les ouvriers dans l'histoire ont su créer des caisses de mutualités solidaires et c'est un ouvrier CGT métallo qui a créé cet extraordinaire système de protection sociale universelle AMROISE CROIZAT devenu ministre du travail communiste après-guerre pour combattre le terreau de l'obscurantisme et du nazisme (programme du CNR). Mais plus que jamais aujourd'hui, dans un contexte de recrudescence des extrémismes ou la classe dominante n'a de cesse de nier l'importance de l'histoire des ouvriers, de nier qui a réellement créé la sécurité sociale, c'est à nous syndiquées CGT, fiers de notre histoire, de rétablir continuellement la vérité et de mener le combat des idées. Une sécurité sociale gérée par les travailleurs ».

Rapport de la commission des mandats et votes



Par Christine MOYSE, membre du bureau fédéral



Chers Camarades,

Je suis chargée au nom de la commission des mandats de vous présenter le rapport qui valide la représentativité du 49^{ème} Congrès.

Le rôle de cette commission des mandats et votes est de vérifier que la représentation est bien conforme aux statuts fédéraux.

C'est pour cela, que la commission soumet à l'approbation du congrès dans ce rapport le nombre de voix disponibles dans le congrès afin de vérifier et de valider toutes les opérations de votes.

Nous vous proposons de regarder l'état de nos forces organisées ; nous recensons 9242 syndiqués répartis pour 2016 comme suit :

- ✚ 6276 FNI Actifs ;
- ✚ 2966 FNI Retraités et reversions.

Conformément à nos statuts, les voix sont calculées sur la base des cotisations réglées au titre de 2016 à la date du 30 Mars 2017. Le congrès représente donc :

- ✚ 7850 voix pour 76 syndicats représentés soit 59% des 128 syndicats de notre périmètre fédéral représentant 9200 voix.

Pour rappel, le 48^{ème} congrès portait :

- ✚ 8870 voix.

Le congrès fédéral est celui des syndicats. Vous êtes leurs délégués. C'est pourquoi, il vous appartient de débattre sur nos orientations et de prendre toutes les décisions nécessaires au renforcement, au déploiement et au rayonnement de la CGT. Votre rôle et vos responsabilités sont importants avant, pendant et après le congrès.

La commission tient avant de parler chiffre et d'en tirer quelques enseignements à souligner l'importance de la transmission du questionnaire bien en amont du congrès qui a grandement facilité le travail des membres de cette commission et des camarades qui ont eu pour charge de les saisir.

La commission tient particulièrement à les en remercier.

Pour information, une cinquantaine de camarades n'avaient pas retourné leur questionnaire et ont dû le remplir ce lundi.

Des efforts ont été faits à l'ouverture de ce congrès, mais il faut que chacun soit convaincu que le questionnaire des délégués est un acte politique au service du congrès et de la direction fédérale qui sera élue à l'issue du 49^{ème} congrès et non pas un acte purement administratif.



Ceci étant ce sont 146 Délégués sur 245 (59,59 %) délégués convoqués (syndicats actifs et sections de retraités) qui participent au 49^{ème} congrès contre 221 camarades sur 363 convoqués (60,88%) avaient participé au 48^{ème} congrès.

On doit souligner une participation moindre des syndicats impliquant un nombre de voix moins important porté par les délégués au congrès. Nous devons travailler plus précisément sur les raisons de leur non-participation et surtout nous interroger sur la qualité de vie syndicale en général. Cette question a d'autant plus d'importance que les élections professionnelles de 2018 donneront la représentativité de la CGT dans nos établissements et dans toute la fonction publique.

Cependant, l'incertitude sur les modalités de mise en place des IRP voulues par le gouvernement impactera certainement la composition des futures délégations.

Chaque militant, chaque syndiqué doit s'investir dans cette campagne ; d'où l'importance de parrainer les petits syndicats pour qu'aucune voix ne manque à la CGT.

Ces délégués sont porteurs de 7850 voix au total actifs et retraités et donc habilités à représenter le syndicat et à prendre part aux votes qui leur seront soumis au cours des travaux du congrès.

La commission souligne une baisse de syndiqués dû à l'impact des restructurations, la diminution globale des effectifs et la perte de droits syndicaux en sont les principales causes.

Parmi les 146 délégués, il y a 113 actifs et 33 retraités soit une légère augmentation de participation de nos camarades retraités depuis le 47^{ème} congrès.

125 délégués sont des hommes 21 sont des femmes. On constate une nouvelle fois le travail à mener en direction des femmes salariées. Ceci doit nous interpeller sur les dispositions à prendre pour développer l'activité de nos syndicats afin de permettre aux femmes de s'investir et mener une activité militante.

La moyenne d'âge des délégués du 49^{ème} congrès est de 51 ans soit 3ans de plus qu'au précédent congrès.

Ne doit-on pas réfléchir sur les dispositions à prendre dans nos syndicats pour mener une activité offensive en direction des jeunes ? Certes les politiques menées contre l'emploi et la pyramide des âges contribuent à augmenter cette moyenne d'âge.

La représentation des délégués au Congrès dans les différentes catégories ne traduit-elle pas nos lacunes et défaillances parmi ces catégories ?

Les efforts faits sur la syndicalisation des fonctionnaires, contractuels, salariés, conventions collectives et la continuité syndicale envers les retraités, sont réels et se traduisent par une participation en progression par rapport au précédent congrès :

- ✚ 68 ouvriers à statut présents au congrès.
- ✚ 28 délégués fonctionnaires et non titulaires contre 57 soit 49% de moins.
- ✚ 19 délégués conventions collectives contre 17 au dernier congrès.

La commission interpelle le congrès sur la baisse de 49% de délégués fonctionnaires et non titulaires. Il conviendra que la future direction fédérale prenne en compte ces éléments et y associe étroitement les syndicats.

Cela permettra ainsi aux camarades participant au congrès actifs et retraités, de s'investir dans des groupes de travail ou divers collectifs.

Parmi nous, 88 délégués relèvent du ministère de la défense, 22 d'un groupe public et 4 d'autres ministères, 4 délégués sont issus d'un établissement de moins de 50 salariés. La commission au regard de la multitude de petits syndicats invite le congrès à réfléchir pour un outil syndical en lien avec décision du 49^{ème} congrès confédéral.



45 délégués participent à leur premier congrès fédéral soit 1 délégué sur 3.

Pour ce qui concerne le taux de cotisation, même si là encore des efforts ont été faits, 36 sur 146 délégués ne sont pas au 1 %.

Une démarche importante doit être menée afin que tous nos syndicats atteignent rapidement le 1% afin de faciliter notre fonctionnement CGT à tous les niveaux UD, UL, Fédération, syndicats et pour respecter la décision prise au Congrès Confédéral.

91 sur 146 délégués sont au prélèvement automatique de leurs cotisations soit 62 % des délégués.

Concernant les responsabilités syndicales des délégués :

Mandat électif :

Administrateurs salariés 1, élus au Comité Central d'Entreprise 12, élus Délégués du personnels 18, élus au Comité d'Etablissement 20, élus ASA 11, élus à la Commission Administrative Paritaire 3, élus et mandatés CHSCT 45, autres mandats 17.

Mandat syndical :

Secrétaire Général 44, membre du bureau ou conseil syndical 66, Trésorier 6, responsable à l'orga 7, et autres 29.

Dans les organisations interprofessionnelles :

24 délégués ont des responsabilités dans leur union locale, 23 à l'union départementale, 4 au comité régional.

29 sur 146 soit 20% souhaitent prendre des responsabilités syndicales contre 167 sur 221 soit 75% au dernier congrès.

La commission attire l'attention de la future direction fédérale sur la baisse importante de militantisme et de volonté de prise de responsabilité.

99 camarades présents au congrès bénéficient d'un temps syndical pour mener leur activité. On souligne la perte des droits syndicaux à Nexter réduisant drastiquement l'engagement de ses militants.

La Formation Syndicale

87 délégués ont effectué une formation d'accueil, 123 de niveau I, 82 de niveau II, 16 de niveau supérieur, 22 ont participé à la semaine fédérale, 48 ont bénéficié d'autres formations.

54 souhaitent participer à une formation contre 84 au dernier congrès. La commission interpelle leur syndicat pour que ces camarades bénéficient le plus rapidement possible de ces formations pour que chacun devienne acteur de la CGT en réponse aux besoins individuels et collectifs.

Presse syndicale

71 délégués sur 146 délégués sont abonnés à la NVO soit d'1 sur 2. J'invite les 75 autres camarades à s'y abonner d'ici la fin de notre congrès.

- ✚ 107 reçoivent le journal « Ensembles »
- ✚ 41 reçoivent « Options »
- ✚ 59 « Le Peuple »
- ✚ 44 à « Vie Nouvelle »
- ✚ 35 lisent « Fonction Publique »
- ✚ 116 Travailleur de l'état



On peut s'interroger une fois de plus sur la qualité de vie syndicale alors que le journal « Ensemble » est destiné à chaque syndiqué ; on constate ici que ce n'est pas le cas. La commission invite ces camarades à voir avec leur syndicat pour en être destinataire. La commission interpelle les syndicats sur la nécessité de mettre à jour Cogitiel afin que tous les syndiqués reçoivent le journal de la CGT.

L'ensemble de la presse syndicale permet à chaque syndiqué, chaque militant d'être mieux informé, d'avoir une analyse CGT afin d'être mieux armé pour gagner la bataille des idées.

Chers camarades, nous nous devons comme c'est la tradition de saluer le ou la délégué(e) le plus ancien, le ou la plus jeune et nous ne dérogerons pas à ce moment de fraternité qui marque la CGT.

Commençons par la déléguée la plus ancienne, elle est née le 28 Novembre 1952.

Entrée à l'Office National des Anciens Combattants en tant que professeur d'anglais, à l'école de rééducation professionnelle de Muret depuis 1980.



C'est par sa culture familiale et personnelle qu'elle se syndique à la CGT en 2007 pour défendre les droits des salariés, le service public et le travailleur handicapé.

Secrétaire Générale de son syndicat depuis 2009, elle va faire valoir ses droits à la retraite à compter du 1^{er} octobre 2014.

Il s'agit de Marie FORNILI que je propose de saluer comme il se doit.

Passons maintenant à la plus jeune. Elle est âgée de 31 ans et est Ouvrière à DCNS Toulon.

Syndiquée depuis 2013, elle est tombée toute jeune dans la marmite car ses parents lui ont inculqué les valeurs du syndicalisme, ce qui a motivé naturellement son implication dans la CGT.

Je vous propose donc de saluer comme il se doit Amélie PICHON.



Venons à présent au plus ancien dont vous comprendrez j'ai été obligée de synthétiser le parcours au vu de ses nombreux engagements :



Le doyen de notre congrès est un camarade retraité né le 4 Mars 1939
Syndiqué à la CGT depuis 1965.



Il a débuté comme OE après son apprentissage à l'ABS pour finir sa carrière en TSO.

Son parcours de militant est important. Il a été tour à tour pour les faits les plus marquants : membre de l'UFICT à sa création en 1973, membre du CEF, du Bureau Fédéral, membre de la CE de son UD.

Aujourd'hui son activité de militant se poursuit car il est secrétaire de sa section syndicale de retraités

Aussi je vous propose de saluer comme il se doit notre camarade Georges Bélour.

Né le 06 Mai 1990, notre plus jeune délégué embauché au Ministère de la Défense depuis OE à l'AIA de Bordeaux, et c'est un des derniers embauchés. Se syndiquer à la CGT pour garder notre savoir-faire, combattre l'arrêt des embauches, la dégradation des conditions de travail et la privatisation de nos missions, était pour lui bien sur quelque chose de normal.

Et c'est donc tout naturellement qu'il a pris quelques responsabilités dans son syndicat depuis 2015.

Il s'agit de Gaëtan CASAMENTO



Au-delà des chiffres que la commission des mandats a souhaité mettre à la disposition de chacune et de chacun, cette photographie de notre congrès. C'est aussi une image de ce que représente notre fédération.

La commission pense qu'à ce titre nous pouvons saluer le travail accompli depuis le dernier congrès avec la fédération, ses syndicats, ses militants, ses syndiqués, toutes et tous animés de la même volonté de mener la bataille et relever les défis posés.

Vive le 49^{ème} Congrès.

Vive la CGT.

Rapport sur le bilan d'activité



Par Christian PREVOST



Chères et chers camarades,

Le bilan d'activité se doit de retracer, par écrit, l'activité syndicale réalisée au cours du mandat conformément aux orientations et décisions prises lors du congrès précédent. Si ces dernières peuvent se voir comme du « travail prescrit », le bilan d'activité rend compte du « travail réel » des militants. Les écarts constatés doivent servir à renforcer le sens de notre activité militante et de notre engagement.

Depuis notre dernier congrès fédéral, en juin 2014, la mandature fut longue, dans la durée puisque la date du congrès fédéral a été repoussée en raison des dernières élections politiques. Elle a été également riche d'événements, externes et internes, survenus depuis. Nous tenons cependant notre 49^{ème} congrès, intercalé entre des luttes et des journées de mobilisation contre la loi travail XXL et la politique d'un président Macron, installé depuis 6 mois déjà.

Comme vous avez pu le lire dans le document, nous avons fait le choix de structurer la présentation du bilan d'activité en 3 thèmes, calés sur ceux du document d'orientation du 48^{ème} congrès :

- ✓ « Notre défense nationale » : outil de travail qui donne sens à notre travail au quotidien,
- ✓ « Notre outil syndical » : structures et modes de fonctionnement adoptés pour le déploiement de l'activité militante,
- ✓ « Nos luttes » menées, notamment sur les conditions de travail, les emplois, les statuts, les salaires, les retraites et la protection sociale.

Le 1^{er} thème sur la défense nationale a été marqué par la survenue d'attentats sur le territoire national qui nous a fait basculer dans « l'état d'urgence » en novembre 2015. Nous venons d'en sortir, deux ans après, avec une nouvelle loi anti-terroriste liberticide. La Loi de Programmation Militaire 2014-2019 fut alors actualisée. La revue stratégique publiée en octobre devrait fixer le cadre de la prochaine Loi de Programmation Militaire 2019-2025. L'effort de défense serait ainsi porté à 2% du PIB, conformément aux engagements avec l'OTAN. Signalons que nous n'avons pas cessé de réclamer la sortie de la France de cette organisation anachronique.

Les opérations intérieures se sont développées mais aussi les opérations extérieures, particulièrement sous la forme de bombardements massifs au Moyen-Orient et en Afrique de l'Ouest. Parallèlement, nos exportations d'armes ont connu des records. Les rapprochements des industriels français, notamment Nexter et Naval group, avec leurs homologues européens ont été accélérés. Le fonds européen de la défense, soi-disant destiné à avoir des effets positifs sur les exportations d'armes, procure un financement public à des sociétés d'armement privées qui livrent des armes dans des zones de conflit. En revanche, la coopération européenne pour l'accueil des réfugiés fuyant les bombardements et les violences des islamistes radicaux fut plus limitée. Remplaçant Frontex, l'agence européenne de surveillance des frontières extérieures, la nouvelle agence européenne est entrée en activité en octobre, sans mandat explicite en matière de recherche et de sauvetage.



Dans ce contexte, la fédération et ses syndicats ont poursuivi leur action pour la paix et le désarmement, le contrôle et la limitation des exportations d'armes, contre la « marchandisation » des armes et contre la privatisation de profits potentiels, par exemple, avec la création de « sociétés de projets » louant matériels et services aux Etats. Signalons un encouragement récent dans notre lutte pour l'abolition des armes nucléaires avec le prix Nobel de la paix 2017 décerné à l'ICAN, dont la CGT est membre.

Le 2^{ème} thème expose l'activité syndicale déployée à travers les différentes structures fédérales et leurs interactions avec les autres structures CGT. Cette activité a été éprouvée par le départ du secrétaire général confédéral en février 2015 et les démissions successives de deux secrétaires généraux de la fédération.

Nos unions fédérales, statutaires depuis le 48^{ème} congrès, se sont régulièrement réunies pour la majorité d'entre elles. L'union fédérale des fonctionnaires et contractuels a diffusé un journal numérique et l'union fédérale des retraités son journal papier, « La voix des retraités ». La fédération vient de relancer la publication de son journal, le « TE ». La communication électronique de la fédération s'est toutefois révélée insuffisante et les travaux de rénovation envisagés restent à poursuivre.

L'offre fédérale de formation a été large. Elle a continué les stages de déploiement chez les fonctionnaires et contractuels et a proposé pour la première fois un stage de déploiement chez les ingénieurs, cadres et techniciens. Pour autant, cette offre a dû faire face à la fois à la faiblesse croissante de disponibilité des militants mais aussi à la complexité de nouvelles modalités administratives.

Par ailleurs, des synergies ont été trouvées et mises en œuvre avec d'autres organisations CGT, comme le collectif FSPOEIE ou la fédération des métaux. Citons notre participation aux assises de l'industrie et au salon aéronautique du Bourget. La transformation en mars 2017 de l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires, à laquelle notre fédération adhérait pour ses syndiqués fonctionnaires, en Union Fédérale des Syndicats de l'État entraîne des évolutions dans les pratiques revendicatives, notamment chez les ouvrier·ère·s de l'état. Si la fédération s'est bien emparée du guide confédéral paru en 2016 « Réussir l'égalité femmes / hommes dans la CGT », le rajeunissement et la féminisation du corps militant nécessitera sans doute la création de conditions favorables et innovantes pour l'accès aux responsabilités.

J'en profite pour souligner l'importance de promouvoir une activité spécifique pour se déployer dans l'encadrement. Durant cette mandature, la commission fédérale Ingénieurs Cadres et Techniciens s'y est employée, en liaison étroite avec l'UGICT. Elle mériterait d'être renouvelée et renforcée.

Un mot sur notre Institut Fédéral d'Histoire Sociale qui a fêté ses 10 ans en 2016. En coopération avec le Service Historique de la Défense, l'exposition « 1914-1919 : l'autre front, les femmes au travail » a été présentée au Château de Vincennes début 2016. Vous pouvez retrouver cette exposition devant notre salle. Un siècle auparavant, en 1916, les « munitionnettes » réclamaient de meilleures conditions de travail - la moindre étincelle, le moindre choc pouvait faire exploser l'usine toute entière - et des augmentations de salaires. Malgré l'instauration des salaires minima dans l'armement en janvier 1917, les grèves sont reparties au printemps 1917. Ces mouvements sociaux se généralisent alors en Europe. En Russie, la manifestation lors de la journée internationale des femmes du 8 mars 1917 y déclenche la révolution, à la surprise des révolutionnaires eux-mêmes dont l'un des dirigeants déclarait alors : « il n'y a pas et n'y aura pas de révolution. Nous devons nous préparer à une longue période de réaction ». Les bolchéviques s'empareront pourtant du pouvoir en octobre, plus exactement en novembre pour notre calendrier, il y a donc tout juste 100 ans.

Le 3^{ème} thème emprunte une partie de son titre à la 3^{ème} partie du document d'orientation du 48^{ème} Congrès. Il y ajoute « nos luttes », car la CGT est avant tout un syndicat de luttes sociales. Et peut-être de rêves ? en référence au troisième livre des Contemplations de Victor Hugo dans lequel il relate la misère sociale et morale dont il est témoin et y dénonce les scandales, la guerre et l'oppression. Mais ce titre, « Les luttes et les rêves », a déjà été repris par Michelle Zancarini-Fournel pour son excellent livre d'histoire populaire de la France, de 1685 à nos jours.

La mandature écoulée se caractérise par une attaque généralisée de nos conquies sociaux.

La contre-réforme du statut d'ouvrier de l'état, malgré la résistance de la seule CGT, acte l'abandon du bordereau ouvrier et d'une majorité de professions ouvrières.



Le statut de fonctionnaire est sapé par une individualisation croissante des carrières et des rémunérations soumises au pouvoir discrétionnaire des employeurs. Un nouveau régime indemnitaire a vu le jour, les carrières sont allongées et les grades et échelons fonctionnels se propagent. Les deux très faibles revalorisations accordées ponctuellement n'ont pas vraiment fait fondre le gel persistant de la valeur du point d'indice, déconsidérant ainsi la rémunération des fonctionnaires. Je viens d'apprendre le rétablissement de la journée de carence avec le vote de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018.

Les salariés de droit privé ont subi les coups de butoir de la loi Macron du 6 août 2015 dite « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », de la loi Rebsamen du 15 août 2015 dite du « dialogue social », de la loi El Khomri du 8 août 2016 dite « travail, modernisation du dialogue social et de sécurisation du parcours professionnel » et enfin des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « pour le renforcement du dialogue social » qui bouleversent en profondeur le code du travail et les protections des salariés. Le projet de loi ratifiant ces ordonnances est en discussion cette semaine à l'assemblée nationale et le vote interviendra à l'issue.

Simultanément la disparition des régimes complémentaires de retraite ARRCO et AGIRC a été actée le 30 octobre 2015. Après deux séances de concertation, les 8 et 17 novembre derniers, la possibilité de baisse des retraites, y compris déjà liquidées, est introduite avec un facteur de soutenabilité financière, ce qui va au-delà des dispositions de l'accord d'octobre 2015, non signé par la CGT. Ce pilotage financier du système de retraite, à l'image du système suédois, devrait servir de modèle à la future contre-réforme des retraites de 2018.

L'ensemble des personnels du champ fédéral a continué à subir par ailleurs restructurations sur restructurations, qu'il s'agisse de la fusion des sociétés Nexter et Krauss-Maffei Wegmann (KMW), du transfert des établissements de l'office national des anciens combattants et victimes de guerre à l'EPNAK ou encore de l'association des hôpitaux militaires aux Groupements Hospitaliers de Territoire, avec la fermeture de l'hôpital du Val de Grâce.

Le niveau de mobilisation dans les luttes menées par la CGT, avec les salariés, n'a pas permis de mettre à bas toutes ces régressions. Elles ont cependant permis de faire reculer sur quelques points, parfois momentanément et même de gagner des avancées dans certains cas. Elles ont aussi donné l'occasion de promouvoir nos propositions alternatives et de montrer que l'action collective doit être une issue à la résignation individuelle.

La fédération a sorti un 4 pages à l'occasion du 70^{ème} anniversaire de la Sécurité Sociale en 2015. Mais l'enjeu des cotisations sociales - le salaire socialisé - demeure plus que jamais d'actualité. Les salaires versés, nets et socialisés, diminuent en effet d'autant les profits, et les dividendes, toujours plus nombreux à alimenter l'évasion fiscale, comme viennent encore de le démontrer les « paradise papers ». CSG et exonérations effacent le financement de la Sécurité Sociale par les cotisations sociales versées par les employeurs. Si les cotisations sociales produisaient pratiquement 100% des ressources il y a 25 ans, elles en financent la moitié dorénavant. Ce prétendu coût du travail donne tout son sens à la campagne que nous avons menée sur le coût du capital.

Si le monde du travail a connu plusieurs phases d'une révolution dite industrielle, une nouvelle révolution est en cours. Sans doute parce que révolution sous-entend renversement et changement d'ordre social, l'irruption du numérique et de l'intelligence artificielle conduit à des évolutions du travail qualifié de « transformation numérique ». Droit à la déconnexion, modalités du télétravail et réduction du temps de travail ont été les axes sur lesquels nous avons travaillé. Le chantier reste ouvert pour faire de cette transformation numérique un progrès social et environnemental et non pas une destruction massive d'emplois ni une dégradation de nos conditions de travail et de vie.

Prenez bien soin de vous, camarades.

Vive notre 49^{ème} congrès.

Vive la CGT.

Après cette matinée dense et riche en débats et interventions, et avant de clôturer celle-ci il a été proposé d'élire la 3^{ème} présidence avec Sandrine Macigno et Jean-Paul Barnaud comme candidats.



Des Syndicats Unis Pour Lutter Ensemble Avec une Fédération CGT
COMBATIVE et Renforcée

Mardi 21 novembre 2018

(après-midi) 3^{ème} Séance



La présidence est assurée par Sandrine Macigno et Jean-Paul Barnaud avec à leur côté à la tribune, Frantz Iguassel, Virginie Parent, Yvon Velly et Estelle Piernas.





Présentation du document d'orientation



par Bernard BOURDELIN

Cher(e)s Camarades,

Comme indiqué dans le préambule, 3 années de profonds bouleversements se sont écoulées depuis notre dernier congrès et dans notre champ fédéral, comme dans tous les autres secteurs de notre pays, le monde du travail a plus que jamais besoin d'un outil CGT à la hauteur des enjeux d'aujourd'hui.

Le projet de document d'orientation qui va être soumis au débat d'aujourd'hui a été bien entendu le fruit d'un travail collectif, que vous avez prolongé dans vos syndicats avec vos syndiqués et il a fait l'objet de nombreux amendements.

Nous ne pouvons que nous en réjouir car il n'est pas anodin de travailler tous ensemble à l'élaboration de ce qui va être notre feuille de route fédérale pour les 3 ans à venir.

Le document que nous vous avons présenté, a été construit à partir du mot d'ordre de notre congrès : Des syndicats unis pour lutter ensemble avec une fédération CGT combative et renforcée !

Il s'articule autour de deux thèmes qui résument bien notre démarche syndicale :

« Nos enjeux revendicatifs » et « L'outil syndical CGT de demain ».

Pour ce qui concerne le revendicatif, nous aurons encore fort à faire au regard du monde bouleversé dans lequel nous évoluons.

Les vagues d'attentats terroristes survenus depuis le 7 janvier 2015 ne peuvent que bouleverser les citoyens que nous sommes mais ils ne peuvent pour autant justifier la remise en cause de nos libertés fondamentales et de nos droits sociaux.

Il en est de même concernant nos salaires, dont les gels successifs ne peuvent se justifier au regard d'une crise qui n'est pas due au coût du travail mais bien à celui toujours plus exorbitant du capital.

Les déroulements de carrières de nos agents qui sont soumis de plus en plus à une volonté acharnée de faire valoir le mérite individuel au détriment des missions collectives et des statuts nous incitent également à hausser le ton pour combattre ce toujours plus d'austérité et de précarité.



Que dire enfin de l'emploi qui est soumis depuis de nombreuses années à des lois de programmation militaires dont la logique de sanctuarisation de l'arme nucléaire et d'opérations extérieures sur les quatre coins de la planète, se fait au détriment des activités de soutien et des effectifs de personnels civils servant toujours plus de variable d'ajustement pour le budget de nos armées.

Toujours dans ce thème majeur de nos enjeux revendicatifs, nous avons voulu faire une fois de plus ressortir la nécessité de poursuivre le combat pour un monde de paix car on ne peut concevoir le progrès social sans paix durable.

Alors que ces dernières années, notre pays a battu tous les records en matière de ventes d'armes et qu'il ne vient pas de s'honorer en refusant de signer à l'ONU, le traité d'interdiction des armes nucléaires, nous voulons réaffirmer notre volonté de gagner la mise en place d'un Pôle Public National de Défense qui depuis le 48ème. Congrès Confédéral est devenu une revendication nationale pour toute la CGT.

La décision N° 6 reprend cette revendication.

Pour ce qui concerne à présent l'outil syndical CGT de demain, il ne s'agit pas là non plus d'une réécriture complète de la feuille de route de notre congrès précédent mais d'une insistance plus forte sur la nécessité de mettre en œuvre nos décisions pour un véritable déploiement de la CGT dans tous nos déserts syndicaux et parmi toutes les catégories de salariés, en particulier parmi les ICT qui représentent aujourd'hui 47 % du salariat.

Cette nécessité est d'autant plus forte que les enjeux de l'année 2018 sont considérables avec l'échéance des élections fonction publique du mois de décembre.

L'analyse que nous avons tirée ensemble des résultats du 4 décembre 2014, nous montre que nous avons besoin d'une meilleure occupation du terrain dans tous les établissements de notre champ fédéral et d'une meilleure communication auprès de tous les personnels.

Depuis déjà plusieurs années, nous constatons en effet un appauvrissement de la qualité de notre vie syndicale avec un tiers seulement de nos syndicats qui participe aux actions et le même tiers qui travaille sur la communication et sur l'adhésion.

Nous devons donc nous employer collectivement à changer la donne pour faire grandir ce rapport de force dont le monde du travail a tant besoin.

ELECTIONS/ADHESIONS/ACTIONS doit donc devenir le triptyque majeur devant guider toute notre démarche.

La récurrente question de la continuité syndicale actifs/actifs et actifs/retraités ne doit plus non plus rester un simple refrain que l'on ressasse pour se donner bonne conscience tout en constatant la perte inexorable de nos syndiqués lors de leur départ pour cause de mobilité géographique ou à l'occasion de leur mise en retraite.

Notre document d'orientation insiste donc une fois de plus sur ce défi considérable qui nous est posé et sur la nécessité de le relever pour le gagner.

C'est aussi et surtout la bataille des idées qu'il nous faut gagner face au matraquage médiatique que le capital n'hésite pas à toujours plus orchestrer.

Cela passe essentiellement par la lecture de la presse CGT et par des militants bien formés, avec et par des moyens de communication adaptés.

Bien sûr, notre site internet doit être rénové mais nous devons également poursuivre la diffusion de notre journal fédéral ainsi que l'envoi de nos info-fédérales et info-luttes.

La fédération ne pouvant fédérer que ce qui existe, nous avons donc besoin de vous tous pour alimenter cette nécessaire communication qui nous aidera à nous renforcer.

L'enjeu est vital car :



QUAND LA CGT PROGRESSE, LES REVENDICATIONS AVANCENT !

Pour conclure ce rapport en synthétisant l'architecture de ce document d'orientation que vous avez soumis au débat avec vos syndiqués, je rappellerai simplement que chaque thème comporte cinq chapitres et que 11 décisions sont proposées pour la mise en œuvre de notre plan de travail qui commencera dès la fin des travaux de notre congrès.

Ce document a fait l'objet d'amendements que notre commission a étudiés avec soin hier soir et une bonne partie de la nuit.

Ce nombre d'amendements même s'il a constitué un gros travail, ne peut que nous satisfaire car il démontre que nos organisations se sont intéressées à cette démarche collective qui nous anime, afin de s'approprier une orientation fédérale qui appartiendra pour les 3 ans à venir, à l'ensemble de nos syndicats et de nos syndiqués.

Chacun des 2 thèmes de ce document va à présent vous être présenté plus en détail par les 2 camarades qui en ont été chargés.

Juste après mon intervention pour le thème 1 et demain matin pour le thème 2.

Après chacune de ces présentations, nous vous inviterons à entrer dans la discussion sans modération.

Merci de m'avoir écouté,

Vive notre 49ème Congrès, Vive la CGT !

Présentation du thème 1 :





Nos enjeux revendicatifs

par Frantz Igouassel



Mes chers camarades,

Il me revient de vous présenter le thème 1 du projet de document d'orientation « **nos enjeux revendicatifs** » et de valider les décisions liées.

✂ Dans notre champ fédéral dans un monde bouleversé :

La vague d'attentats amorcée le 7 janvier 2015 a conduit le gouvernement à prononcer l'état d'urgence. Ce régime d'exception adopté le soir des attentats du 13 novembre et resté en vigueur 719 jours, a pris fin officiellement ce mercredi 1er novembre. Il a permis, dans un contexte de lutte contre le terrorisme, de transférer au ministère de l'intérieur des pouvoirs réservés à l'autorité judiciaire.

Certaines dispositions spéciales permises par ce régime d'exception resteront pourtant en vigueur transposées dans le droit commun par la loi antiterroriste votée à l'Assemblée nationale le 3 octobre. Quatre mesures sont concernées : les assignations à domicile, les perquisitions administratives, les zones de sécurité et la fermeture des lieux de culte.

Les conséquences pour notre champ fédéral restent massives, il nous faut donc revendiquer l'arrêt des opérations de police par les armées.

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, qui remportent des victoires tactiques mais ne peuvent gagner la guerre.

Face à des états défaillants, en l'absence d'effort significatif pour le développement économique, social et démocratique de ces états, la seule organisation légitime internationalement pour utiliser la force, l'ONU, est devenue inaudible et nous revendiquons la revalorisation de son rôle.

En 2009 le retour de la France dans le commandement intégré de l'organisation du traité de l'atlantique Nord avait été largement commenté, fin 2015, 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.

D'autres choix sont possibles et sont soutenus par de nombreuses forces de progrès dans le monde entier. Cela passe par une dissolution de l'OTAN avec un retrait immédiat de la France. Nous devons conduire les Etat à mener une véritable politique de désarmement et la France doit montrer la voie avec comme priorité l'éradication des armes nucléaires et de destruction massive.



Aujourd'hui notre champ fédéral est toujours dans ce contexte d'alignement stratégique sur l'OTAN. La relance du projet de défense européenne dont on voit bien l'intérêt en termes de marché fait que nous ne nous retrouvons pas dans cette Europe de la défense. Dans un monde de plus en plus instable, on assiste à une remontée des budgets de défense. Ceci n'implique malheureusement pas le développement de l'emploi ni une revalorisation de nos missions.

✂ **Dans l'emploi au cœur de nos préoccupations :**

L'évolution au sein de notre champ fédéral est marquée depuis plusieurs LPM par l'externalisation des missions et la précarisation des salariés et de leur statut. 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**. Au contraire, le triptyque en vigueur au ministère des armées est : **Externalisations-Suppressions d'emplois-Casse des statuts**. Il faut donc continuer à se battre pour la reconquête de nos missions.



Nos établissements industriels doivent se positionner sur de nouveaux marchés de maintenance. Pour ce faire, il est vital qu'une véritable GPEC (**G**estion **P**révisionnelle des **E**mplois et des **C**ompétences) soit mise en œuvre avant qu'il ne soit trop tard et que les savoir-faire ne disparaissent de notre Ministère.

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 devrait permettre de mettre en œuvre ces objectifs, tant au ministère des armées que dans les sociétés du champ fédéral.

Sur les salaires, le déroulement de carrières, les pensions et les conditions de travail :

✂ **Sur les salaires et pensions :**

Si nous pouvons observer une légère hausse des salaires suite aux 2 fois 0,6%, c'est pour mieux retomber les années d'après. Nous assistons simplement à un effet d'annonce après 6 ans de gel des bordereaux (environ +2,6% par an) qui aura très peu de répercussions sur le pouvoir d'achat dans le temps.

Année après année, les retraités constatent une baisse continue de leur pouvoir d'achat.



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.

Sur le Fond Spécial de Pension des Ouvriers et Industries de l'État, seule l'embauche massive d'ouvriers de l'État permettrait d'inverser la tendance et de sauver le régime. La fonction publique pose la question de son maintien en raison de son déficit important. Mais quelle évidence quand dans le même temps, elle casse des milliers d'emplois et n'en recrute que quelques dizaines tous les ans !

Sur les déroulements de carrières des fonctionnaires :

Le protocole PPCR (Parcours Professionnel Carrière Rémunérations : carrière au mérite) non validé par la CGT, a été imposé par l'ancien Premier ministre Valls. Alors que cet accord 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 certains dirigeants politiques.

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 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.

Sur les déroulements de carrières des Berkani :

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.

Sur les déroulements de carrières des ouvriers de l'État :

Il n'est pas difficile d'imaginer les conséquences à long termes 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.

Les quelques recrutements qui ont été gagnés par les mobilisations, ne concernent que des missions très spécifiques et n'arrêtent pas l'hémorragie de suppressions des effectifs et des missions. 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.

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.

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 % à celle d'un homme, et elle n'est plus que d'environ 30 % aux rangs les plus élevés.

Un positionnement systématiquement moins favorable des femmes manifeste un phénomène dit de « plafond de verre ».



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.

Sur les conditions de travail :

Les restructurations permanentes, les manques d'effectifs entraînent 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 précédents des conditions de travail et de vie.

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.

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.

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.

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 mandats CHSCT, mais doit bel et bien faire partie de l'activité revendicative du syndicat.

Sur la santé au travail :

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 au plan physique et mental, comme au plan social. Depuis 10 ans le ministère des armées a perdu près de 100000 emplois ! Il faut ajouter à ces milliers de suppressions d'emplois toutes les verticalisations, et les externalisations.

Pour « gérer la crise » le Ministère des armées met en place une politique de prévention

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 MINDEF sur les RPS qui n'a qu'un seul objectif : le traitement de situations individuelles

Pour garantir et améliorer notre protection sociale :

Les ressources affectées au financement 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...

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.

La CGT réaffirme que le financement de la Sécurité Sociale doit rester fondé sur le travail.

Enfin, désarmement et pôle public nationale de Défense :

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

Nous devons poursuivre le débat car encore trop de syndicats, de syndiqués, de salariés de nos établissements, ignorent que nous portons cette revendication.



Il s'entend 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.

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 le chômage.

Il faut tout autant agir pour la ré-internalisation de nos missions industrielles et de nos plans de charge et pour la fabrication, l'entretien et la déconstruction des matériels militaires au sein d'un Pôle Public National de Défense. Ce PPND aura l'objectif de garantir une Défense Nationale, indépendante et non agressive et pour mission première d'assurer la défense et la sécurité des citoyens et du territoire et non pas de protéger les intérêts du capital.

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.

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.

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.

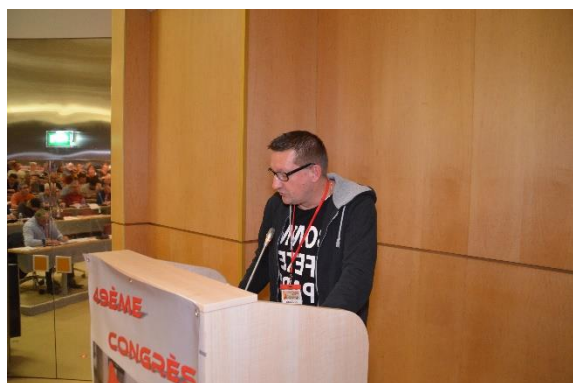
L'obtenir passera par la lutte et nous devons être prêts à la poursuivre sans relâche pour gagner.

Vive la CGT et vive le 49^e Congrès. Je vous remercie.

Ouverture des débats sur le thème 1 :

les enjeux revendicatifs





L'OUTIL SYNDICAL DE DEMAIN

Yann CASTEL

Thème 2 : L'outil syndical CGT de demain

Présentation : Yann Castel

Chers camarades, j'ai l'honneur de vous présenter l'introduction aux débats du thème 2 qui est « l'outil syndical de demain ». Ce thème a été découpé en 5 chapitres et comporte 5 séries de décisions.

Comme l'a souligné Bernard dans sa présentation du document d'orientation, les décisions qui vont vous être proposées au vote s'inscrivent dans la continuité des actions initiées à la suite de notre précédent congrès.

Un syndicalisme de proximité :

Des progrès ont été réalisés pour améliorer la communication, mais il reste encore beaucoup à faire pour que chaque syndicat ait une vraie qualité de vie syndicale et que chaque syndiqué se sente considéré, soit informé et puisse accéder notamment aux formations, pour en faire les militants de demain.

Nous nous devons de mettre en œuvre nos décisions, pour un véritable déploiement de la CGT, notamment dans nos déserts syndicaux. Cela passe par un syndicalisme de proximité, avec des militants déployés sur le terrain, à la rencontre des salariés. Une CGT visible, qui doit résolument se tourner vers les salariés de tous statuts ; qu'ils soient cadres ou ouvriers ; qu'ils exercent des fonctions techniques ou administratives. La CGT est le syndicat de tous les salariés.

Qu'ils travaillent au ministère des armées ou dans une entreprise de notre champs fédéral, un salarié reste un salarié, avec les difficultés qu'il vit au travail. Combien d'entre eux n'a jamais eu de contact avec un militant de la CGT. Mettre un terme à cette réalité n'est pas insurmontable, loin de là.



S'il y'a bien une population de salariés qui ne cesse de croître, c'est bien celle des ingénieurs, cadres et techniciens. Même si nous pouvons constater des progrès en termes de déploiement depuis notre dernier congrès, cela reste largement insuffisant face aux enjeux qui se présentent à nous. Je pense notamment aux prochaines élections professionnelles de décembre 2018 pour le ministère et pour Naval Group. Nous devons donc prendre toute la mesure de l'enjeu de notre implantation réelle et durable vers ces salariés.

Pour y parvenir, il n'existe pas de recette miracle. Cela peut passer par des visites de secteur régulières dans les services, ce qui est le baba de notre syndicalisme CGT. D'autres moyens de communication sont à notre disposition pour toucher notamment les ICT, en utilisant les réseaux sociaux qui permettent de parler CGT en minimum de temps, à un maximum de salariés, tout en gardant à l'esprit que rien ne remplace le contact sur le lieu de travail.

Le Collectif Fédéral des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (CICT) a déjà engagé un gros travail revendicatif, de déploiement et de de renforcement lors du mandat qui vient de s'écouler. C'est un outil au service des syndicats qui doivent s'en servir pour aller notamment à la syndicalisation des ICT.

Une vie syndicale de qualité :

Il est urgent que chaque syndicat s'engage à renseigner le COGITIEL pour que notre fédération ait une vision détaillée des noms et statuts de tous ses syndiqués, il est en effet inadmissible qu'aux dernières élections, des listes n'aient pu être constituées par méconnaissance des forces en présence. Si nous voulons gagner des batailles, il nous faut bien nous connaître pour faire front. L'outil COGITIEL concerne aussi les différentes structures interprofessionnelles, d'où le double intérêt de le renseigner.

Faut-il le rappeler. Il est indispensable que chaque syndicat propose à chaque syndiqué et nouveau syndiqué les formations proposées par le syndicat, la fédération et les différentes structures interprofessionnelles, et ce, tous au long de son parcours d'adhérent, et où, de son parcours militant.

Nous devons également faire en sorte que les syndiqués puissent participer de manière le plus large possible à notre démarche qui est de proposer, de négocier, de contester, de se mobiliser.

L'échange d'informations entre les délégués fédéraux régionaux (DFR), les syndicats, la fédération, les élus en CAP et CAO, doit être au cœur de notre activité. Cela doit notamment permettre à nos élus en CAPL et CAPC, de



connaître les adhérents CGT, pour qu'enfin nos élus puissent travailler dans de bonnes conditions et défendre l'intérêt de nos adhérents.

Il reste dans cette nouvelle mandature à définir, en lien avec les élus, l'outil qui pourra répondre à ce défi d'amélioration de notre qualité de vie syndicale et d'articulation entre fédération, DFR, syndicats et élus.

Le renforcement de la CGT :

Le renforcement reste un axe prioritaire pour notre fédération et ses syndicats, le nombre d'adhérents ne faisant que décroître chaque année qui passe. C'est un véritable défi. Au-delà des constats déjà évoqués au début de cette introduction. Nous sommes bien entendu tous concernés, quel que soit notre place dans la CGT.

En ce qui concerne la continuité syndicale, nous avons là encore à travailler à ce qu'aucun camarade ne parte en retraite, sans que son syndicat ne ce soit adressé à lui en amont, afin qu'il reste adhérent et pourquoi pas, milite au sein d'une section ou d'un syndicat de retraités, car les revendications ne s'arrêtent pas au départ de la vie active.

Pour ce faire, des modules de formations existent déjà et pourraient permettre aux syndicats de les utiliser.

Un outil Fédéral de progrès :

Au vu du faible taux de syndicalisation CGT chez les fonctionnaires et contractuels, un travail de fond devra être accompli par l'UFFC, donnant aux syndicats de nouveaux outils qui doivent permettre de se renforcer parmi ces personnels.

Le travail revendicatif qui sera élaboré par les unions fédérales devra se traduire par des expressions régulières et les UF devront être réactives en termes de communication. L'activité des UF ne doit bien évidemment pas se limiter aux expressions et à la communication. L'activité revendicative reste le pilier des UF, qui réunies plus régulièrement, avec des membres qui s'engagent à participer activement aux différentes tâches afférentes, doit donner des résultats concrets.

L'activité jeune devant être relancée, il serait plus que le bienvenu de remettre sur pied un collectif jeunes.



*Des Syndicats Unis Pour Lutter Ensemble Avec une Fédération CGT
COMBATIVE et Renforcée*

Dans le cadre de l'amélioration de notre outil fédéral, le document de congrès propose d'expérimenter des comités ou coordinations d'animation de l'activité CGT au niveau des CMG, visant à mieux travailler en termes de QVS, de revendicatifs, de formations, etc. Les débats qui suivront cette introduction devront permettre d'enrichir ces nouvelles propositions d'évolution.

Mandat des DFR :

Le rôle des DFR est réaffirmé dans notre document d'orientation. Il s'agit là encore d'améliorer nos pratiques, en impulsant la mise en place d'une bonne QVS dans les syndicats du périmètre de leur champ géographique.

Il ne s'agit pas de faire à la place des syndicats, mais d'aider ceux qui en ont besoin à mettre en œuvre les orientations de la CGT, de bien préparer les échéances électorales, de faire partager entre les syndicats, tous ce qui peut être utile pour le déploiement, la syndicalisation ou encore la formation.

Il ne faut pas se mettre de barrières mais plutôt imaginer la CGT de demain. Et pourquoi pas travailler, toujours en lien avec les DFR, à des campagnes de syndicalisation dans des secteurs, établissements, où nous sommes peu ou pas implantés, afin de créer de nouvelles bases CGT.

Vive la CGT et vive le 49ème congrès de la FNTE.

Je vous remercie.



Rapport financier

Par Lucien BECUE responsable de la Politique financière

Chers camarades,

Cela fait presque deux années que j'ai accepté la lourde responsabilité de prendre en charge la politique financière de notre Fédération, ce qui n'a pas été une mince affaire.

Je ne vous cacherai pas que j'ai murement réfléchi avant d'accepter ce mandat. Et bien que je n'aie pas de formation spécifique pour assumer cette responsabilité, pour le coup cela était à mon avantage.

Car cela m'a obligé de prendre le temps nécessaire pour comprendre le fonctionnement et les méthodes de travail, appliquer et d'être à l'écoute de chacun.

Le travail d'équipe me permet aujourd'hui de vous faire ce rapport qui concerne les exercices 2013, 2014, 2015 et enfin 2016 qui ont été tous certifiés par notre Commissaire aux Comptes, approuvés par la direction sortante et publiés au Journal Officiel entre la période de juillet 2014 et septembre 2017.

Ce rapport se compose de plusieurs volets qui seront les ressources, les dépenses, les méthodes et fonctionnements, la dette fédérale et enfin des pistes ou propositions pour la future direction fédérale.



Concernant nos ressources :

Nos ressources principales sont les cotisations syndicales qui restent à ce jour un gage d'indépendance pour la Fédération, pour notre syndicalisme Cgt et qui doivent le rester. Mais comme vous avez pu le constater ces recettes se dégradent. Nous devons absolument relancer une politique offensive en direction de la syndicalisation nonobstant toutes les difficultés de terrain, faibles recrutements, mobilité, départs en IDV, départs en retraite et j'en passe. Nous avons tous conscience que la période est difficile mais c'est aussi en proposant la carte CGT que nous progressons en rapport de forces.

Nous devons absolument pouvoir compter sur tous nos militants à continuer les efforts entrepris que ce soit sur la mise en place du 1% et sur les reversements réguliers à CoGÉTise en application de nos décisions collectives. Ce qui n'est pas encore le cas pour tous nos syndicats et cela pénalise toute la CGT.

Il est vital que nous puissions déployer la Cgt sur tous les lieux de travail. Les échéances de 2018 seront cruciales pour notre Fédération que ce soit pour notre représentativité mais aussi pour nos moyens financiers.

Lors du mandat précédent le secrétaire à la politique financière a rappelé que notre part fédérale est restée inchangée depuis la mise en place de CoGeTise, soit 29%, et que nous n'avions pas eu recours à l'utilisation possible de la modulation (+ ou - 4%) prévu par le système de répartition de la cotisation.

Si la situation financière de notre Fédération ne s'inverse pas, ce sera une piste à ne pas négliger dans l'avenir.

Concernant les dépenses :



Dès ma prise de responsabilité, en février 2016, nous avons entrepris notre instance en prenant le temps nécessaire afin de pouvoir mener une politique financière crédible.

Cette liste est non exhaustive et a pu être réalisée grâce aux nombreux échanges que ce soit avec notre comptable, le commissaire aux comptes, notre banque, la CFC mais surtout par le biais des échanges et des décisions responsables prises par la direction fédérale sortante.

D'ailleurs j'invite la future direction fédérale à continuer dans cette direction avec le concours de la future CFC.

de nombreuses nouvelles méthodes de travail et ainsi mis en place des procédures afin d'améliorer la sécurisation de nos comptes, mais aussi pour une plus grande clarté de ceux-ci.

Cela s'est traduit par la sécurisation de nos données informatiques ; la mise en place de procédures d'utilisation des cartes bleues ; l'intégration dans nos comptes de l'espace convivial avec la mise en place de tickets, afin de supprimer les espèces ; la rencontre de nos prestataires afin d'évaluer la pertinence de chacun à travailler avec notre Fédération ; une gestion de nos liquidités en banque plus rationnelle.

Mais aussi la mise en place d'un budget prévisionnel détaillé présenté régulièrement à la direction fédérale et débattu dans

Concernant la dette fédérale

Vu l'ampleur de celle-ci, je vais m'y arrêter plus longuement. On ne peut parler de la dette sans parler de l'histoire. Voici une petite genèse :

Le coût des bâtiments des fédérations et de la confédération s'élève à l'époque à 315 millions de francs, soit 200 francs par adhérent. Mais la garantie de l'état sur les emprunts, l'accroissement des taux d'intérêts, les retards dans les opérations de constructions et le refus du gouvernement de l'époque de rembourser la taxe sur la valeur ajoutée (TVA), la construction financée à 66 % par l'emprunt, le coût total des bâtiments a atteint 611 millions de francs, dont près de 300 millions rien qu'en intérêts !

Les difficultés financières rencontrées, tant pour assurer le fonctionnement du complexe que pour rembourser les emprunts, furent colossales, d'autant plus que de multiples contentieux opposèrent pendant plusieurs années la SCER aux entreprises chargées de l'ouvrage.

La SCER (Société Civile d'Études et de Recherches) et les organisations de la CGT ont dû assumer seules la pérennisation du complexe :

Afin d'éviter la vente intempestive de locaux et se prémunir de l'arrivée de structures extérieures à la CGT, les organisations du bâtiment des fédérations ne sont pas propriétaires des locaux, mais d'un nombre de parts sociales de la SCER en fonction du nombre de mètres carrés occupés. Les parties communes et les services partagés (sécurité, entretien des locaux, etc.), initialement pris en charge par la SCER, sont gérés depuis le 1^{er} janvier 2000 par l'Association Foncière Urbaine Libre CGT (AFUL-CGT).

J'ai souhaité vous donner ces éléments de base afin de rentrer plus en détail sur cette créance.

En fait notre dette correspond à un emprunt sur les locaux, des impôts et des appels de fonds de l'AFUL non réglés, et qui sont supportés actuellement par la SCER donc par les autres fédérations.

Pour faire simple notre fédération verse des sommes afin d'alléger la dette en fonction de nos possibilités financières, par le biais en général de la vente de notre patrimoine.

Un désaccord entre la FNTE et les responsables en charge du complexe concernant les sommes qu'il aurait fallu s'acquitter sur le coût annuel de notre présence dans le complexe CGT est à l'origine de cette dette. Ainsi qu'un administrateur confédéral qui ne prenait pas ses responsabilités. Bref le cumul de certains éléments a entraîné la situation dans laquelle nous sommes actuellement.



Je tiens à préciser que c'est bien toutes les fédérations qui ont été aussi dans ce cas, ce qui n'a pas empêché chacune d'entre elles de prendre leurs responsabilités et de payer les surcoûts des travaux et des charges du complexe.

Je ne peux que regretter que nous ayons laissé cette situation perdurer dans le temps. Pour autant, lors du dernier congrès un plan de financement de la dette sur 25 ans a été validé par le comité exécutif avec un versement de plus de 70 000 € en plus du versement de 151.344€ d'appels de fonds par an sur 2014. Ce qui n'a pas pu être réalisé dans les conditions proposées à l'époque.

Bien que des efforts ont été consentis, nous ne pouvons que constater que notre total des dettes est passé de 2013 à 2016 de 2 306 128 € à 2 805 318 €, soit une augmentation de plus 499 190 €. Ceci prenant en compte des versements effectués en 2013, faisant suite à une vente de notre patrimoine. Camarades, nous ne pouvons plus continuer dans cette direction cela va de l'avenir de notre fédération. Ainsi nos appels de fonds ne peuvent plus être la variable d'ajustement de nos finances. C'est pourquoi dès 2016 des rencontres entre la SCER, l'AFUL, la participation aux assemblées du complexe, ont permis de partager nos éléments, de renouer le dialogue et d'essayer de trouver des pistes afin d'aller dans une bonne direction.

Fin 2016, la direction sortante a validé les propositions de se séparer de 90 mètres carrés de notre fédération. Cela a permis de contribuer dès 2017 à régler la totalité de l'emprunt, soit 226 941€ et de relancer le paiement d'une partie des appels de fonds.

Pour information, les appels de fonds qui s'élevaient en 2016 à 154 572€ comprennent en outre la masse salariale du complexe, la maintenance, l'électricité, les systèmes de communication, la propreté etc.

Je tiens à préciser que les efforts entrepris sont salués par les fédérations et les premiers responsables en charge de la gestion de notre complexe CGT.

Concernant les piste de réflexions :

- La future direction fédérale devra mettre tout en œuvre à continuer les différents travaux engagés, que ce soit sur la transparence qui est un devoir envers tous nos adhérents ;
- La relance d'un plan ambitieux de syndicalisation ;
- Le suivi du syndiqué ainsi que la continuité syndicale doit être aussi une priorité ;
- la mise en œuvre dans un premier temps de la stabilisation de la dette fédérale ;
- de veiller à ce que le plan de formation fédérale puisse se tenir afin de former un maximum de militants, mais aussi d'éviter du coup des frais de pénalité du fait d'annulation de certaines formations ;
- d'avoir une réflexion sur comment aider les syndicats en difficulté sur le reversement à CoGeTise ;
- sur une réflexion plus large sur les différentes possibilités de financement que nous pourrions avoir pour le bon fonctionnement de notre fédération ;
- d'engager par le biais de la CFC des propositions sur des dossiers spécifiques tels que pour exemples les remboursements des notes de frais.

Et j'en terminerais avec un mot personnel qui me tient à cœur. C'est clair, je n'ai pas fait de grosses études. Je ne m'en suis jamais caché d'ailleurs et par mon écriture et mon orthographe cela se voit.

Mais à mon avis, ce n'est pas le plus important. Les valeurs de chacun d'entre nous, nous démontrent bien que chacun a sa place à la cgt, quel que soit le parcours scolaire ou professionnel.

Je remercie tous ceux qui m'ont permis, grâce à leur confiance et à leur amitié, d'être ici devant vous. Et je vous assure que pour moi c'est une très grande fierté.



Et je ne peux terminer ce rapport sans un remerciement tout particulier adressé à Isabelle, notre camarade de la fédération en charge de la comptabilité qui, par son dévouement, sa disponibilité et bien sur sa patience, a travaillé avec moi sur ce mandat.

Merci Isabelle de tout cœur

Vive le 49ème congrès de la FNTE

VIVE LA CGT

RAPPORT DE LA COMMISSION FINANCIERE ET DE CONTROLE

par William Serrano

Camarades,

Avant d'exposer devant le congrès, ce qui est appelé : Rapport de la Commission Financière et de Contrôle, il n'est pas inutile de zoomer quelques instants, sur la place et le rôle de notre commission, plus largement sur celui en général des CFC des syndicats de notre fédération.

Nous l'avons déjà à diverses reprises évoqué durant le mandat qui s'achève, mais préalablement lors de notre intervention au précédent congrès, La CFC, en dehors du cadre de l'action la concernant, et que lui fixe les règles statutaires, nous souhaitons réaffirmer que notre volonté, est celle de nous mettre à disposition de la direction fédérale, outil logistique et de conseils si besoin, sans jamais nous départir, de notre nécessaire indépendance et neutralité, quant au possible débat contradictoire s'il est utile et constructif avant tout.

Par cette volonté et cette nécessité, la CFC affirme ici qu'elle est une balise et garante de la mise en oeuvre collective des décisions prises et engageant les finances fédérales.



Notre commission, ne saurait donc trop insister sur la nécessité que soient mises en place, partout, dans les syndicats de notre fédération, et dans lesquels ce n'est pas encore le cas, des Commissions Financières et de Contrôles investies des rôles précédemment cités.

Camarades, pour ce qui concerne notre CFC, au bilan de ce mandat finissant, nous nous sommes réunis à huit reprises ce qui en soit est dans une régularité raisonnable, mais qui pour autant n'est pas adossée strictement à ce que préconise nos statuts fédéraux en matière de régularité de réunion de notre commission, à savoir je cite : “ au moins trois fois par an”.



Je ferai remarquer pour précisions que notre CFC était jusqu'alors composée de cinq membres, et que conformément aux évolutions souhaitées, débattues et votées par la direction fédérale sortante, le format de celle-ci devrait passer si le congrès en décidait à trois membres.

Je voudrais à titre personnel, saluer l'implication dans le travail de l'ensemble des camarades de notre commission sortante qui fût parfois intense tant dans l'approche politique de notre rôle que dans les travaux de lecture assidue à la bibliothèque qui a permis de donner un prolongement hautement politique à nos réflexions.

Plaisanterie mise à part, notre commission a eu dans ses comptes rendus à attirer l'attention de la direction fédérale sur divers aspects liés aux questions purement comptables sur lesquelles, elle fût globalement entendue et qui a permis de menues corrections, je veux ici évoquer entre autres, la pertinence de certaines écritures comptables dans la forme de leurs libellés, mais également sur certaines réaffectations d'écritures dans les comptes appropriés. Sur ce point, des efforts restent à maintenir et à poursuivre.

La CFC tient à souligner la prise en compte d'une recommandation qu'elle avait émise et qui concerne la nécessité d'une anticipation de la préparation de ce congrès. Même si dans la réalité et le concret, la mise en oeuvre des actions prévues a été bien plus compliquée qu'il n'y paraît.

Notre commission d'autre part, tient à saluer le dynamisme dans les prises d'initiatives, intervenues ces mois passés, en matière de pérennisation de la politique financière de notre fédération.

Des décisions encourageantes et lucides et qui engagent un retour à une certaine stabilité dans la gestion comptable des finances fédérales. J'évoquerai entre autres et sans développer, celle de la maîtrise de la dette fédérale avec la reprise du versement de nos créances auprès de l'Aful.

On peut se dire cela entre nous et considérer comme encourageant ces initiatives, pour autant, notre commission est de l'avis que celles-ci ne suffiront pas à garantir une solidité et une assise satisfaisante à la santé financière de notre fédération.

Ce chemin qui pourrait conduire à plus de stabilité, passe inévitablement par notre capacité à nous appuyer, ici à la direction fédérale, mais également dans nos syndicats, sur la volonté de mettre en oeuvre nos orientations de congrès, donc à être encore plus et mieux dans notre rôle de déploiement et de rédéploiement de la Cgt, de mettre en oeuvre partout, une véritable qualité de vie syndicale. De veiller, et de se tenir collectivement au versement régulier des cotisations à Cogétise et ceci dans le respect de l'application du 1% sur le montant de la cotisation.

Aujourd'hui encore ce point reste un axe majeur à tenir, qui demeure préoccupant, sachant que certains des syndicats de notre fédération sont loin d'en avoir fait une de leurs priorités.

Notre politique financière, ce n'est sûrement pas, que l'affaire de la direction fédérale, elle est l'affaire de toutes nos militantes et de tous nos militants. Elle doit concerner nos adhérents car elle revêt un caractère éminemment politique.

Pour notre commission, il ne peut, et il ne doit pas y avoir plusieurs démarches, dans la mise en oeuvre de nos orientations, décidées dans nos congrès. Seul compte, le respect des décisions prises collectivement et démocratiquement.

Ce congrès va décider d'orientations, tant sur le fond que sur la forme, c'est sur celles-ci et seulement sur celles-ci que nous allons engager notre action. Faire vivre et grandir notre fédération, c'est ouvrir partout le



débat sur nos analyses et propositions en matière de social, de politique de défense nationale, de paix et désarmement, mais bien entendu de choix industriels à engager sur les programmes nationaux et de diversification.

Notre bataille des idées est plus que jamais à faire vivre pour gagner toujours plus les personnels du ministère de la défense, plus largement les populations à rejoindre notre organisation.

Être plus nombreux, pour être plus forts sur le terrain de l'action collective. Le social ne nous sera pas offert, sachons ensemble le conquérir.

Vive le 49ème congrès ! Vive la Cgt !

Rapport de la Commission des amendements sur le projet du document d'orientation préambule et thème 1 (les enjeux revendicatifs).

Rapporteur : Bernard BOURDELIN

Notre commission des amendements concernant le projet de document d'orientation s'est réunie hier soir et elle a travaillé sur un total de 288 amendements adressés par nos syndicats.

Je voudrais tout d'abord remercier fraternellement tous les camarades qui ont participé à cette commission jusqu'à une heure avancée de la nuit.

Malgré ce travail considérable, nous sommes heureux que de nombreux syndicats aient fait vivre ce document avec leurs militants et syndiqués afin d'enrichir ce qui sera notre feuille de route pour les 3 ans à venir.

Concernant le préambule et le thème 1, nous avons recensé 217 amendements et notre commission en a retenu 139 (chaque délégué dispose à présent du document modifié par nos soins). Plusieurs de ceux-ci portaient sur des problèmes de forme, de ponctuation ou d'orthographe, je ne vais donc pas les développer dans le détail, car ils n'avaient pas lieu de faire débat.

Il y avait, en nombre plus important, des amendements plus politiques et je vais essayer de vous en faire la synthèse :

- ✚ La nouvelle loi antiterroriste a été proposée à la rédaction de plusieurs syndicats et elle a bien entendu remplacé l'état d'urgence qui figurait dans le projet initial.
- ✚ Les conséquences de cette loi qui créait un état d'urgence permanent ont aussi, très légitimement, été soulignées et elles ont été retenues par notre commission
- ✚ Tout comme les conséquences des externalisations et des déflations d'effectifs que nous continuons à dénoncer et à combattre.

Une grande partie des amendements a également été consacrée aux questions de paix et de désarmements ainsi qu'à la reconquête de nos missions régaliennes et de service public.

Sur les questions d'emploi, nous avons également retenu un amendement concernant la GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences) qui doit s'entendre comme étant au service de



nos missions et donc des emplois et des statuts. Tous les autres amendements qui proposaient une disparition de cette GPEC ont par contre été rejetés, car nous considérons majoritairement que ce n'est pas cette dernière qui est responsable de la casse de nos emplois, mais bien l'utilisation qui en est faite par les directions de nos établissements et entreprises.

Ces amendements rejetés pourront bien entendu malgré tout être défendus par les syndicats qui les ont déposés et faire l'objet de débat dans notre congrès souverain.

Toujours concernant les questions d'emploi, notre commission a également pris en compte les propositions visant à réclamer les remplacements d'effectifs au minimum nombre pour nombre par des embauches à statut.

A bien sûr été abordée la question des salaires et des pensions qui doivent être revalorisés pour toutes les catégories de salariés actifs et retraités. De nombreux amendements portant sur le pouvoir d'achat ont ainsi été validés par notre commission.

Sont venues dans le débat les questions touchant aux déroulements de carrière et la dénonciation du PPCR imposée dans un déni de démocratie par le gouvernement du quinquennat précédent.

De façon très légitime, nous avons pris en compte un nombre significatif de propositions visant à améliorer notre protection sociale et nos régimes de retraite et les amendements correspondants ont également été retenus.

Les questions de la pénibilité au travail et des départs anticipés, même s'ils relèvent de nos repères revendicatifs, ont, elles aussi été réaffirmées.

Je viens à présent, succinctement, sur quelques éléments qui ont motivé le rejet de plusieurs amendements qui comme nous le faisons lors de tous nos congrès, ne figurent pas dans le document modifié qui a été mis à votre disposition. Mais qui, je le précise encore une fois, peuvent bien sûr être à présent défendus par les syndicats concernés.

Deux ont fait l'objet de débats contradictoires assez poussés dans notre commission. Le premier, je l'ai déjà évoqué en donnant les raisons de son rejet, je n'y reviendrai donc pas, il concerne la GPEC. Le deuxième concerne la question, au combien politique, de nos industries de défense, de l'exportation des armes et des transferts de technologies.

Plusieurs amendements demandaient aussi la nationalisation de tout ce qui touche aux missions de défense et donc des entreprises les réalisant. Tout en comprenant l'idée et le fond politique de ceux-ci qui ne peuvent que percuter la fibre syndicale de plusieurs d'entre nous, notre commission n'a pu que rejeter majoritairement ces derniers. Nous avons considéré qu'ils pouvaient se trouver en contradiction avec notre revendication de la création d'un pôle public national de défense (PPND) qui depuis le 48^{ème} congrès de la CGT tenu à Lille en avril 2006, n'est plus la propriété de notre seule fédération. Nous ne pouvons donc pas décider seuls d'une telle orientation percutant des dizaines de milliers de salariés issus de plusieurs champs professionnels.

La commission a malgré tout considéré que ce débat n'est pas pour autant tabou et qu'il mérite qu'on le poursuive avec un esprit de responsabilité et de fraternité.

Je conclurai mon rapport sur ce thème en vous disant à tous que je vais faire de mon mieux pour répondre à vos éventuelles interrogations avant que nous votions et en vous remerciant de votre attention.



Rapport de la Commission des amendements sur le projet du document d'orientation et le thème 2 (l'outil syndical de demain).

Rapporteur : Bernard BOURDELIN

Chers camarades,

Comme nous l'avons fait hier après-midi, je vais m'efforcer de vous rapporter le travail de notre commission concernant le thème 2 de notre projet de document d'orientation : « l'outil syndical de demain ».

Il a fait l'objet de 71 amendements et 46 d'entre eux ont été retenus par notre commission. Comme hier également, je n'évoquerai pas les quelques-uns portant sur des effets de style ou des fautes d'orthographe.

Plusieurs amendements se sont regroupés sur plusieurs syndicats et nous avons fait notre possible pour retenir ceux qui nous paraissaient les mieux formulés. Plusieurs portaient sur le déploiement CGT, un sur la nécessité de rajouter l'implication des DFR sur les visites régulières de nos syndicats.

Les amendements les plus « politiques » et les plus « offensifs » ont porté sur des questions essentielles comme la nécessaire amélioration de notre communication en conjuguant l'occupation physique du terrain et la rencontre régulière avec les salariés avec l'utilisation de moyens modernes de communication comme les messageries internet et intradef, mais aussi les réseaux sociaux.

Nous avons également retenu les amendements mettant l'accent sur la nécessité de mieux assurer la continuité syndicale des actifs dans le cadre de la mobilité et des actifs qui partent en retraite.

L'égalité femmes/hommes et le besoin de respecter toutes les chartes de la CGT ont aussi fait l'objet d'amendements retenus.

Tout le volet formation syndicale a aussi fait l'objet d'enrichissement grâce à des amendements que nous ne pouvions rejeter, tant cette question est primordiale pour la CGT.

La question de collectifs fédéraux de réseaux autour des CTR sur les secteurs de notre champ fédéral a également été prise en compte positivement tout en précisant malgré tout l'impératif de les budgétiser au préalable.

Comme hier venant en à présent à deux questions ayant fait l'objet d'un fraternel, mais rude débat au sein de notre commission et ayant amené le rejet des amendements les concernant :



- Le premier a porté sur une proposition visant à demander à la fédération la collecte des coordonnées des syndiqués permettant d'établir un fichier national et la mise en place d'un mailing et procurant aux élus des IRP une base de données. La commission a rejeté cet amendement considérant que certaines de ces informations étaient déjà dans COGITIEL que les syndicats sont invités à utiliser pleinement et également que ce fichier national n'était pas réalisable dans l'état.
- Le deuxième a porté sur la proposition d'un syndicat de supprimer tous les articles faisant référence à l'expérimentation de comités ou coordination d'animation de l'activité CGT au niveau de chaque CMG et animés par nos DFR. Tout en comprenant l'inquiétude de ce syndicat à ne pas créer une structure parallèle à notre direction fédérale, la commission a rejeté ces amendements considérant qu'ils étaient, au contraire, compatibles avec la feuille de route de nos DFR et ne représentaient aucun danger que ces derniers se substituent à la responsabilité de nos syndicats qui restent bien souverain sur leur choix et décisions.

Voilà, mes chers camarades, je conclus encore une fois pour vous remercier de votre écoute et vous invite à intervenir sur tous sujets avant le vote du congrès sur ce thème 2 de notre document.



Membres du Comité Exécutif Fédéral élus au 49^{ème} Congrès

Sont élus **Secrétaires Généraux** :

PARENT Virginie

VELLY Yvon

Nom	Prénom	Catégorie Socio pro	Syndicat
AMBROSETTI	Sophie	Adjoint Administratif	Place de Pau
BECUE	Lucien	TSEF	Base de Défense de Lille
BERNIER	Sébastien	OE	CGT-FNTE Nord-Est
BOURDELIN	Bernard	OE CE	Base de Défense Marseille Aubagne
BRUNE	ERIC	Cadre CC	GIAT-Nexter Satory
BRUNES	Didier	TSO	Multi-Pro des sites de la Base de Défense Angers Saumur
CAMATTE	Michel	Retraité	Retraités CGT du Var et du Ministère de la Défense
DELASA	Didier	OE	Base de Défense de Cazaux
DUBEY	Laurence	Agent sur Contrat Cat C	EPIDE
DUPUY	Régis	Cadre CC	GIAT-Nexter Bourges
HEBERT	Laurent	OE	Arsenal Cherbourg
IGOUASSEL	Frantz	OE	Place de Pau
JEHAN	Clément	OE	Etablissements de Défense du Port de Toulon
LARBOUILLAT	Katty	ICT DGA	Site d'Arcueil
LECAPITAINE	Pascal	OE	Etablissements Santé Lyon
LE NEZET	Bruno	TAM CC	Personnels civils Lorient
LEQUERTIER	Emmanuel	TSO	Arsenal Cherbourg
LUCOT	Michel	Retraité	Personnels civils du Ministère de la Défense Puy de Dome
MACIGNO	Sandrine	TSO	Atelier Industriel Aéronautique Cuers Pierrefeu
MARIN	Tania	Adjoint Administratif	HIA Begin – Saint Mandé
MATHIEU	Frédéric	Attaché	Base de Défense de Rennes
MOYSE	Christine	SA	Site d'Arcueil
PARENT	Virginie	Agent sur Contrat Cat B	Place de Paris

PIERNAS	Estelle	Agent sur Contrat Cat A	EPIDE
QUATTROPANI	Didier	OE	DIRSID Toulon
RIOU	Stéphane	OE	Arsenal de Brest
ROBERT	Philippe	OE	Atelier Industriel Aéronautique Clermont Ferrand
SIHARAT	Eric	OE	Atelier Industriel Aéronautique Bordeaux
TIFFEAU	Clément	Aide Soignant	HIA Percy
VELLY	Yvon	OE	Arsenal de Brest



Membres de la Commission Financière et Contrôle élus au 49^{ème} Congrès

Nom	Prénom	Catégorie Socio pro	Syndicat
SERRANO	William	Retraité	Arsenal de Brest
SEGUIN	Xavier	Adjoint Administratif	Base de Défense de Lille
GEUTIER	Patrice	Berkani	Personnels civils de la Défense Nationale de Charente Maritime



Membres du Bureau Fédéral élus au 49^{ème} Congrès

Nom	Prénom	Catégorie Socio pro	Syndicat
BECUE	Lucien	TSEF	Base de Défense de Lille
BOURDELIN	Bernard	OE CE	Base de Défense Marseille Aubagne
BRUNE	ERIC	Cadre CC	GIAT-Nexter Satory
CAMATTE	Michel	Retraité	Retraités CGT du Var et du Ministère de la Défense
LE NEZET	Bruno	TAM CC	Personnels civils Lorient
MARIN	Tania	Adjoint Administratif	HIA Begin – Saint Mandé
PIERNAS	Estelle	Agent sur Contrat Cat A	EPIDE
PARENT	Virginie	Agent sur Contrat Cat B	Place de Paris
RIOU	Stéphane	OE	Arsenal de Brest
VELLY	Yvon	OE	Arsenal de Brest



Membres de l'Union Fédérale des Personnels à Statut Ouvrier
élus au 49^{ème} Congrès

Nom	Prénom	Catégorie Socio pro	Syndicat
CENAC	Stéphane	TSO	Base de Défense Toulouse-Castres
CLEMENT	Alain	OE	CGT FNTÉ Nord-Est
GAUDEL	Réнал	TSO	Arsenal de Lorient
GUEZENEC	Stéphane	OE	Arsenal de Brest
JOUVHOMME	Pierre	OE	Base de Défense de Creil
LAPEYRE	Jean-François	OE	Place de Pau
LUCBERT	Stéphan	TSO	Arsenal de Cherbourg
MASSIN	Xavier	OE	Atelier Industriel Aéronautique Cuers-Pierrefeu
PRIOR	Stéphane	OE	Etablissements DCNS Toulon
RIET	Mathieu	OE	Atelier Industriel Aéronautique Bordeaux



Membres du l'Union Fédérale des Fonctionnaires et Contractuels
élus au 49^{ème} Congrès

Nom	Prénom	Catégorie Socio pro	Syndicat
CASTEL	Yann	TSEF	Arsenal de Brest
GRONDY	Laurence	Adjoint Administratif	Base de Défense de Cazaux
HATCHI	Rony	TSEF	HIA Percy
LABORDE-BALEN	Bastien	TSEF	Site de l'AIA Clermont-Ferrand
LOBSTEIN	Hermann	ATMD	Soutien Défense Toulon
PENALVER	William	ATMD	Base de Défense de Toulouse-Castres
PICARD	Jérôme	ATMD	Base de Défense de Marseille Aubagne
PINEAU	Stéphane	TSEF	Multi-Pro des sites de la Base de Défense Angers Saumur
VARELA	Yvan	Adjoint Administratif	Base de Défense de Lille



Des Syndicats Unis Pour Lutter Ensemble Avec une Fédération CGT

COMBATIVE et Renforcée



Membres du l'Union Fédérale Conventions Collectives
élus au 49^{ème} Congrès

Nom	Prénom	Catégorie Socio pro	Syndicat
COATANEA	Erwann	TAM	Arsenal de Brest
DESMARS	Luc	OCC	Arsenal d'Indret
DOUILLARD	Rozenn	OCC	Personnels Civils Lorient
GAUDIN	Arnaud	OCC	Arsenal de Cherbourg
GILLARDIN	Pascal	TAM	GIAT-Nexter Bourges
KERBIRIOU	Pierre-Yves	TAM	Arsenal de Brest
QUILEZ	Nicolas	TAM	GIAT-Nexter Bourges
TESSON	Stéphanie	TAM	Arsenal de Cherbourg



Des Syndicats Unis Pour Lutter Ensemble Avec une Fédération CGT

COMBATIVE et Renforcée



Membres de l'Union Fédérale des Retraités élus au 49^{ème} Congrès

Nom	Prénom	Syndicat
BESSION	Christian	GIAT-Nexter Roanne
FORNILI	Marie-Michèle	Base de Défense de Toulouse Castres
HAMELIN	Jean-Claude	Retraités Rennes-Bruz
LE LARDIC	Jean-Marc	Arsenal Lorient
LE MIGNON	Gilles	Arsenal de Brest
MORICEAU	Eric	Arsenal d'Indret
MUR	Gilles	Syndicat CGT des retraités des établissements de la Défense des Hautes-Pyrénées
PICOT	Marcel	Arsenal Cherbourg
PRAUCA	Jacques	HIA Bégin – Saint Mandé
RUELLE	Régis	Retraités Etablissements du Cher



I – STATUTS FEDERAUX

Adoptés après modifications par le 49^{ème} Congrès Fédéral du 20 au 23 novembre 2017

II – PRÉAMBULE

Le mouvement syndical à tous ses échelons s'administre et décide de son action dans l'indépendance absolue à l'égard des gouvernements, des partis politiques, des sectes philosophiques ou autres groupes extérieurs.

Il se réserve le droit de répondre favorablement ou négativement aux appels qui lui seraient adressés par d'autres groupements en vue d'une action déterminée.

Il se réserve également le droit de prendre l'initiative de ses collaborations momentanées, estimant que son indépendance à l'égard des partis politiques ne saurait impliquer son indifférence à l'égard des dangers qui menaceraient les libertés publiques.

Les Assemblées et Congrès syndicaux statutaires sont seuls qualifiés pour prendre des décisions.

La démocratie syndicale assure à chaque syndiqué qu'il peut, à l'intérieur du syndicat, défendre librement son point de vue sur toutes les questions intéressant la vie et le développement de l'organisation.

Les syndicats groupant les salariés de toutes les opinions, aucun de ses adhérents ne saurait être inquiet pour la manifestation de l'opinion qu'il professe en dehors de l'organisation syndicale.

La liberté d'opinion et le jeu de la démocratie, prévus et assurés par les principes fondamentaux du syndicalisme, ne sauraient justifier ni tolérer la constitution d'organismes agissant dans les syndicats ou dans la Fédération comme fractions, dans le but d'influencer et de fausser le jeu normal de la démocratie dans leur sein.

Les syndicats qui, par leur nature même et leur composition, rassemblent des travailleurs d'opinions diverses, font preuve de l'esprit le plus large pour maintenir leur unité.

Article premier — Il est formé entre tous les syndicats se rattachant aux Établissements d'État, aux industries de défense, ainsi qu'aux Établissements Publics (Administratifs ou d'Intérêt Commercial) qui acceptent les présents Statuts, une Fédération nationale.

Elle a pour titre :

FÉDÉRATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DE L'ÉTAT.

Son siège est situé : 263, rue de Paris — 93515 MONTREUIL CEDEX.

Les syndicats la constituant regroupent les ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres, ingénieurs civils, ainsi que les retraités dans les conditions prévues au titre III articles L 2133-1 et suivants du Code du Travail.

III – BUTS DE LA FÉDÉRATION

Article 2 — La Fédération Nationale des Travailleurs de l'État (FNTE dans la suite du texte) régie par les présents statuts, groupe toutes les organisations rassemblant, sans distinction d'opinions politiques,



philosophiques et religieuses, les salariés en activité et les retraités conscients de la lutte à mener pour défendre leurs intérêts moraux et matériels, économiques et professionnels.

La FNTE agit pour une société démocratique libérée de toutes formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions.

S'inspirant dans son orientation et son action des principes du syndicalisme démocratique de masse et de classe qui dominent l'histoire du mouvement syndical français, elle s'assigne pour but la suppression de l'exploitation capitaliste notamment par la socialisation des moyens de production et d'échange.

Elle doit assurer également la défense de tous les établissements de l'État et s'opposer à leur cession à l'industrie privée et à tous licenciements.

Elle agit en permanence en faveur des intérêts corporatifs d'ordre général de l'ensemble des salariés en activité et en retraite tels que la défense et l'amélioration des salaires, des pensions et de l'emploi ainsi que des régimes de retraite, de congés, de titularisation, etc...

Les modifications intervenues dans notre corporation, la diversité des situations statutaires et sociales qui en résultent impliquent de travailler à l'harmonisation de celles-ci pour tirer vers le haut l'ensemble des salariés qui en pâtit.

La FNTE doit, également, contribuer à l'élévation de la conscience de classe de ses adhérents, et au-delà de l'ensemble des personnels, en ayant une communication et une activité revendicative soutenues, démontrant que le moyen de sortir de la crise du système capitaliste et de transformer profondément la société, réside dans le rassemblement le plus large des exploités, pour l'action, sur les propositions de classe de la CGT,

Dans l'intérêt même de tous les salariés, la FNTE se prononce pour la réalisation d'une organisation syndicale unique et agit en conséquence.

Article 3 — La réalisation des buts qu'elle se fixe impliquant une étroite solidarité de lutte avec l'ensemble des salariés, tant en France que dans le Monde, la FNTE adhère à la Confédération Générale du Travail.

Dans ce cadre la FNTE s'organise et fonctionne conformément « aux statuts et leurs annexes » de la Confédération Générale du Travail.

La FNTE est adhérente à l'Union Fédérale des Syndicats de l'État (UFSE) par les Unions Fédérales des Fonctionnaires et Contractuels (UFFC) et Personnels à Statut Ouvrier (UFPSO).

En réponse à la mondialisation de l'économie pour la course aux profits, les ravages qu'elle entraîne par la surexploitation dans les pays sous-développés la remise en cause des acquis dans les autres pays, la FNTE agit pour une activité syndicale internationale devant répondre aux besoins des salariés du monde entier, dans le cadre de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) à laquelle la CGT est adhérente. Tout en se prononçant pour le maintien d'une industrie nationale d'armement, gage d'indépendance et de souveraineté, la FNTE confrontée dans son propre secteur d'activité à la rationalisation des industries d'armements en Europe prendra toutes les initiatives de nature à rassembler les salariés concernés, confrontés aux mêmes conséquences, au sein de Industrial European Trade Union à laquelle elle est adhérente.

ORGANISMES DE DIRECTION

CONGRES



Article 4 — Les syndicats fédérés se réunissent à leurs frais tous les trois ans en Congrès National Ordinaire.

La date du Congrès est fixée par le Comité Exécutif Fédéral (CEF dans la suite du texte).

Si des circonstances exceptionnelles l'exigent, le CEF peut convoquer un Congrès Fédéral Extraordinaire. Le CEF peut également décider de reporter la date du congrès ordinaire.

- a) Le Congrès est l'instance souveraine de la FNTE. Cette instance est la seule qui est habilitée pour se prononcer sur l'activité générale et la gestion financière de la Direction Fédérale sortante, pour adopter l'orientation à donner à l'activité fédérale.
- b) L'ordre du jour du Congrès est fixé par le CEF sortant. Il doit être publié au moins un mois avant sa réunion. En conséquence, les propositions éventuelles des syndicats doivent parvenir à la Fédération au moins deux mois avant le Congrès.
Les rapports et documents permettant au Congrès de se prononcer sur l'activité de la FNTE et la gestion financière depuis le précédent Congrès sont adressés aux syndicats au moins un mois avant la date d'ouverture du Congrès.
- c) Tout syndicat a le devoir de se faire représenter directement par un ou plusieurs de ses adhérents. En cas d'impossibilité absolue, il peut confier son mandat à un délégué de son choix.
Tout syndicat demeurant avec plus de trois mois de retard dans le paiement à la FNTE des FNI et timbres normalement placés après avoir été invité à régulariser sa situation, ne pourra participer au Congrès.
- d) Le nombre de voix de chaque syndicat au Congrès sera inscrit sur le mandat envoyé avant le Congrès à chaque syndicat. Il sera égal au nombre de timbres payés à la Fédération au titre de l'année précédant le Congrès divisé par 10.
Toute contestation sera réglée à la première séance par le Bureau du Congrès. L'entrée dans la salle se fera sur présentation de la carte de délégué.
- e) A l'ouverture de la première séance du Congrès, les délégués élisent, sur proposition du CEF, un Bureau du Congrès chargé de diriger ses travaux.
- f) Une entière liberté d'expression est assurée aux délégués dans le cadre du temps imparti à la discussion.
- g) Le vote par mandat est décidé par le Congrès à la majorité simple des délégués.
- h) Les membres du CEF et de la Commission Financière et de Contrôle participent de droit au Congrès.

I₅ – COMITÉ EXÉCUTIF FÉDÉRAL

Article 5 — La FNTE est dirigée entre les Congrès par un Comité Exécutif Fédéral (CEF) composé d'actifs et de retraités dont le nombre est fixé par le Congrès. Sa composition doit tenir compte de l'importance des Unions Fédérales (UFPSO – UFFC- UFCC - UFR) et, dans la mesure du possible, de l'implantation géographique des syndicats ainsi que de la réalité du rapport femmes/hommes du champ fédéral.

ς – ÉLECTIONS

Les candidatures sont présentées par les syndicats. Tout adhérent à la FNTE depuis au moins trois ans peut également poser sa candidature.

Les candidatures doivent être parvenues au siège de la FNTE au moins un mois avant la tenue du Congrès. Elles sont portées à la connaissance des syndicats avant le Congrès.



Les candidatures soumises au vote du Congrès sont déterminées pour chaque catégorie ouvriers - techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres - employés et cadres administratifs - retraités et veuves par leurs délégués au Congrès réunis en Conférences Nationales de l'UFPSO - l'UFFC - l'UFCC - l'UFR.

Le Congrès détermine le mode d'élection et demeure souverain dans son choix.

§I – DURÉE DU MANDAT

La durée du mandat des membres du CEF est valable d'un Congrès à l'autre.

Ils sont rééligibles.

En cas de vacance, pour une raison quelconque, d'un ou plusieurs membres du CEF la Conférence des secrétaires généraux peut pourvoir à leur remplacement sur proposition des Unions Fédérales. La Conférence des secrétaires généraux peut également mettre fin au mandat d'un membre du CEF sur proposition du CEF.

Le Congrès est informé des raisons ayant motivé une telle décision, qui doit conserver un caractère exceptionnel.

§II – ATTRIBUTIONS

Le CEF est l'organisme dirigeant de la FNTE, Il a pour attribution de prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions du Congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation.

En cas de vacance, pour une raison quelconque, d'un ou plusieurs membres du Bureau fédéral le CEF pourvoit à leur remplacement.

Il fixe le taux des indemnités de délégation et déplacement pour les membres du Bureau fédéral, du CEF de la Commission Financière et de Contrôle, des Conseils des Unions Fédérales, pour les délégués aux Conférences, pour les membres des Commissions et Collectifs Fédéraux.

Il fixe, en cas de besoin, les appointements des permanents.

Il délègue au Bureau fédéral les pouvoirs nécessaires pour assurer le fonctionnement permanent de l'organisation.

RÉUNIONS

Le CEF se réunit en principe 6 fois par an.

§III – INVITATIONS

Le CEF se réserve le droit d'inviter à ses réunions des intervenants qui peuvent, compte tenu de leurs responsabilités syndicales ou de leurs compétences, apporter une contribution enrichissante à ses travaux. Leur avis est consultatif.

IE – BUREAU FÉDÉRAL

Article 6 — Le CEF élit dans son sein le Bureau Fédéral, dont le nombre de membres est déterminé par le Congrès et parmi ceux-ci le ou les secrétaires généraux. Il peut également décider d'élire un ou plusieurs adjoints. Il se réunit en principe deux fois par mois.



Le Bureau Fédéral est chargé de l'application des décisions du CEF, de prendre toutes dispositions relatives à l'administration générale et financière de la FNTE et toutes décisions qu'impose l'évolution de la situation.

Il assure la représentation de la FNTE dans toute procédure quelle qu'en soit la nature.

C'est lui qui adresse, au nom des organismes dirigeants, les documents de toute nature à l'ensemble des syndicats de la FNTE.

E – CONFÉRENCE DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX

Article 7 — Les Secrétaires Généraux des syndicats se réunissent au minimum une fois par an sur convocation de la direction fédérale qui en établit l'ordre du jour. Ils détiennent un nombre de voix calculé en fonction des cotisations réglées à Cogétise.

Les secrétaires généraux ne pouvant être présents peuvent se faire représenter par un autre membre de leur syndicat. Chaque syndicat ne pourra être représenté que par un représentant.

Ces réunions doivent permettre :

- D'avoir une appréciation collective de l'actualité,
- De décider d'actions et d'initiatives,
- D'actualiser si nécessaire le document « repères revendicatifs »,
- De prendre toutes décisions de nature à améliorer l'activité syndicale et le renforcement de la CGT,
- De décider de la modulation ou non du taux de cotisation concernant la part fédérale conformément aux dispositions Cogétise adoptées en congrès confédéral, de coopter un ou des membres au CEF, de mettre fin au mandat de 1 ou de plusieurs membres du CEF.

EI – TRÉSORERIE

Article 8 — Le CEF élit en son sein un responsable chargé de la politique d'action et de gestion financière.

Le responsable chargé de la politique d'action et de gestion financière prépare les décisions d'orientation à soumettre aux organismes de direction et établit tous les mois un état de la trésorerie. Les livres de comptes doivent être constamment tenus à jour.

La Commission Financière et de Contrôle et les organismes de direction doivent pouvoir en disposer à tout moment.

Le Bureau Fédéral désigne les responsables mandatés pour effectuer toutes opérations sur les comptes courants et de dépôts et les placements.

Concernant les finances fédérales, le Bureau fédéral arrête les comptes, le CEF approuve les comptes.

EII – COTISATIONS FÉDÉRALES

Article 9 — Chaque syndicat doit délivrer à tous ses adhérents sans exception le carnet d'adhérent pluriannuel de la CGT avec :

- le timbre du Fonds National Interprofessionnel (FNI),
- le timbre mensuel pour les actifs et les retraités.



En s'affiliant à la CGT les syndicats adhèrent par le biais du système de répartition de cotisation aux structures de la CGT.

Ce système repose sur l'expression en pourcentage des quotes-parts attribuées aux organisations et l'adoption, par le Congrès Confédéral, d'une répartition cadre nationale du timbre FNI et du timbre mensuel. Pour ce qui la concerne, la FNTE procède, lors d'un Congrès Fédéral ou d'une instance statutaire entre 2 congrès, à la répartition de la part professionnelle du timbre mensuel entre la FNTE et les autres structures reconnues de la CGT comme bénéficiaires.

Les syndicats sont appelés à engager une généralisation de l'adhésion au Prélèvement Automatique des Cotisations (PAC) et à rendre effective la cotisation à 1 % du revenu net, toutes primes comprises actifs et retraités, conformément aux statuts de la CGT.

III – COMMISSION FINANCIÈRE ET DE CONTRÔLE

Article 10 — La Commission Financière et de Contrôle est composée de trois membres élus par le Congrès Fédéral dans les mêmes conditions que pour le CEF.

Elle nomme en son sein un Président chargé de la convoquer au moins trois fois par an, de rédiger les rapports et de rendre compte aux organismes de direction et au Congrès. La Commission rédige un rapport annuel pour le CEF.

La Commission a essentiellement pour tâche de veiller à la bonne marche financière de la FNTE. A cet effet :

- Elle examine la politique financière de la FNTE et vérifie la comptabilité ;
- Elle se soucie de l'état des effectifs et du paiement régulier des cotisations par les syndicats ;
- Elle a compétence pour formuler toutes suggestions, critiques et propositions qui relèvent de ses attributions et peut, pour ce faire, demander la convocation du CEF ou du Bureau Fédéral.

Le Président de la Commission participe de droit aux travaux du CEF avec voix consultative.

III – UNIONS FÉDÉRALES

Article 11 — Conformément aux orientations définies par le Congrès, l'activité spécifique de la FNTE en direction des diverses catégories de personnels en activité et en retraite est mise en œuvre par quatre Unions Fédérales :

- L'Union Fédérale des Personnels à Statut Ouvrier (UFPSO),
- L'Union Fédérale des Fonctionnaires et Contractuels (UFFC),
- L'Union Fédérale des Personnels sous Conventions Collectives (UFCC),
- L'Union Fédérale des Retraités (UFR).

Le rôle des Unions Fédérales est donc :

- De prendre toutes initiatives spécifiques de nature à concrétiser, dans leurs catégories respectives, l'application des décisions prises par les organismes de direction fédéraux (Congrès Fédéraux, CEF),



- D'assurer l'information, la liaison et la coordination de l'activité des sections syndicales regroupant ces personnels..

La FNTE assure une coordination de l'activité revendicative de ses Unions Fédérales (CUF). Elle s'assure que ses unions fédérales mènent en permanence un travail étroit et constructif entre chacune d'entre elles, de manière à privilégier sans cesse les solidarités de luttes et les intérêts convergents de l'ensemble des catégories et diversités de salariés actifs et retraités..

Ec – CONFÉRENCES NATIONALES

Article 12 — Dans l'intervalle séparant les Congrès, les Unions Fédérales se réunissent en Conférence Nationale deux fois pour chacune d'entre elles selon les modalités définies par le CEF dès lors qu'elles respectent les valeurs définies à l'article 2.

Les Conférences ont pour rôle de se prononcer sur l'activité générale de leur Union Fédérale respective et de prendre toute décision en vue d'obtenir une amélioration de cette activité.

EcI – ORGANISMES DE DIRECTION DES UNIONS FÉDÉRALES

La direction de chacune des Unions Fédérales est assurée par un Conseil National. La composition des Conseils Nationaux UFPSO, UFFC, UFCC est déterminée par les Conférences Nationales réunies lors du Congrès Fédéral et constituées par les délégués de ces catégories. Elle doit tenir compte de l'importance des sections syndicales des diverses catégories et, dans la mesure du possible de l'implantation géographique des sections syndicales.

Concernant l'Union Fédérale des Retraités son Conseil National comprend non seulement des retraités et veuves mais également des retraitables, des actifs responsables syndicaux chargés des problèmes de la retraite et des retraités.

En conséquence :

- Les membres retraités et veuves au Conseil National de l'UFR sont élus lors du Congrès Fédéral par les délégués retraités réunis en Conférence Nationale.
- Les candidatures d'actifs à ce Conseil sont présentées par les syndicats et soumises aux Conférence des actifs réunies lors du Congrès. .

Les membres du CEF sont, durant leur mandat, membres de droit au Conseil National de l'Union Fédérale dont ils relèvent.

Les candidatures au Conseil National sont présentées par les sections syndicales. Tout .adhérent confédéré depuis au moins trois ans peut également poser sa candidature.

Les candidatures doivent parvenir à la FNTE un mois avant la tenue du Congrès..

Les membres des Conseils Nationaux UFPSO, UFFC, UFCC, UFR sont élus nominativement lors des .Conférences Nationales selon le mode qu'elles décident.



Les Conseils Nationaux UFPSO, UFFC, UFCC, UFR se réunissent en principe 4 fois par an. Ils peuvent décider d'élire un Bureau National parmi leurs membres.

EçII – CONFÉRENCES FÉDÉRALES

Article 13 — Le CEF peut convoquer des Conférences Fédérales destinées à l'examen de questions concernant toutes les catégories de personnels, plusieurs ou l'une d'entre elles. La désignation des délégués relève de la responsabilité des syndicats convoqués.

EçIII – COMMISSIONS ET GROUPES DE TRAVAIL

Pour contribuer à la réalisation des décisions du Congrès, le CEF peut constituer des Commissions, Collectifs ou des Groupes de travail chargés d'étudier les problèmes particuliers et de soumettre des propositions au CEF ou au Bureau fédéral. Selon l'importance et la nature des problèmes, ces Commissions, Collectifs ou Groupes de travail auront un caractère permanent ou temporaire.

EIE – MANDATS POLITIQUES ET ÉLECTIFS

Article 14 — En application du principe de la pleine indépendance du mouvement syndical et du droit des syndiqués d'appartenir, en dehors du syndicat, au mouvement politique ou philosophique de leur choix et d'y militer à condition qu'il ne soit pas contraire aux valeurs fondamentales de la CGT tels que définis dans les statuts confédéraux, nul syndiqué ne saurait être inquiété pour les mandats politiques et électifs qu'il détient.

Partant de ce principe, tous peuvent accéder aux diverses fonctions de direction fédérale, nul ne peut se prévaloir de son titre de fédéré ou d'une Fonction à la FNTE dans un acte politique ou électoral extérieur à l'organisation.

EE – COMMUNICATIONS SYNDICALES

Article 15 — « Le TRAVAILLEUR DE L'ÉTAT (TE) organe officiel et corporatif de la FNTE, est édité sous la responsabilité du CEF et, par délégation de celui-ci, du Bureau Fédéral, et remis à tous les adhérents par l'intermédiaire de leur syndicat. Chaque syndicat a le droit d'y collaborer.

Les articles envoyés au journal fédéral doivent porter le timbre du syndicat auquel appartient le signataire de l'article.

Le Bureau Fédéral peut refuser l'insertion de tout article qui serait jugé susceptible de porter préjudice à la FNTE ou à l'une de ses organisations adhérentes, ou qui revêtirait un caractère de polémique discursive et personnelle. Il en prévient l'auteur et lui donnera les raisons du refus d'insertion.

Le Directeur de publication du journal est obligatoirement un des membres du Bureau Fédéral. La FNTE peut éditer toute publication permettant une information générale ou particulière aux militants, aux syndiqués et aux travailleurs. Le CEF peut décider l'ouverture dans le journal d'une tribune de discussions lors de la préparation du Congrès de la Fédération, des conférences nationales fédérales.

Un site internet fédéral est placé sous la responsabilité du bureau fédéral. Celui-ci est chargé d'en effectuer la gestion et la mise à jour.

Chaque adhérent, à jour de ses cotisations et inscrit dans Cogitiel est destinataire du mensuel confédéral « La CGT, Ensemble L'abonnement à ce mensuel est compris dans la cotisation syndicale.



Une publication portant le titre « NVO La Nouvelle Vie Ouvrière » est éditée sous la responsabilité de la Commission Exécutive de la CGT et par délégation de celle-ci, du Bureau Confédéral. Cette publication de masse est destinée à être diffusée auprès de tous les salariés.

Chaque adhérent, pour être pleinement informé de l'orientation confédérale, a pour devoir de lire régulièrement la « NVO - La Nouvelle Vie Ouvrière ».

Le CEF, les syndicats et sections ont la responsabilité d'organiser et d'impulser la diffusion de la « NVO - La Nouvelle Vie Ouvrière » et d'inciter tous les syndiqués à s'abonner à l'hebdomadaire NVO.

Une publication portant le titre « Le Peuple » avec le sous-titre (Organe Officiel bimensuel de la Confédération Générale du Travail) est éditée sous la responsabilité du Bureau de la CGT.

Cette publication a notamment pour objet de porter à la connaissance des militants, dans le cadre des élections du Congrès, l'orientation tracée par les organismes dirigeants de la CGT.

Chaque syndicat est destinataire, à titre gratuit d'un exemplaire du journal « Le Peuple ». Il doit contribuer à sa plus large diffusion, à tous les niveaux responsables, par voie d'abonnements complémentaires

Il en est de même pour :

- La revue « Options », publication de l'UGICT (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la CGT) est adressée à chaque syndiqué ICTAM. L'abonnement est inclus dans la cotisation syndicale.
- Le journal « Vie Nouvelle », publication de l'UCR (Union Confédérale des Retraités de la CGT) est destiné à tous les adhérents retraités. Les syndicats doivent abonner leurs syndiqués à « Vie Nouvelle ».

EEI – ARCHIVES FÉDÉRALES

Article 16 — La FNTE contrôle et met en œuvre une politique d'archivage et de conservation de ses documents.

EEII – SOLIDARITÉ — VIE SYNDICALE

Article 17 — Tout adhérent(e) en possession de son carnet pluri annuel et à jour de ses cotisations bénéficie de l'assurance souscrite par la CGT auprès de la MACIF.

Les risques couverts sont : l'accident corporel sous toutes ses formes y compris les accidents de la circulation survenue pendant l'activité syndicale. Les prestations servies concernent le décès et l'incapacité permanente. L'accident intervenu dans ces conditions doit être signalé à la FNTE avec les justifications nécessaires.

EEIII – MODIFICATIONS DES STATUTS

Article 18 — Les présents statuts toujours perfectibles ne pourront être modifiés que par un Congrès National et sous condition expresse que les modifications demandées soient portées statutairement à son ordre du jour.



Les propositions de modification émanant des syndicats doivent parvenir à la FNTE au moins deux mois avant le Congrès.

Les propositions de modifications retenues ou élaborées par le CEF doivent être adressées aux syndicats au moins un mois avant le Congrès.

EEIç – DISSOLUTION DE LA FÉDÉRATION

Article 19 — La dissolution de la FNTE ne peut être décidée que par un Congrès convoqué statutairement par le CEF et réunissant :

- Au minimum les deux tiers des syndicats régulièrement adhérents à la FNTE,
- Une majorité représentant les deux tiers au minimum de l'ensemble de la FNTE. Le

vote aura lieu obligatoirement par mandats sur les bases de la proportionnelle indiquée au paragraphe « d » de l'article 4,

En cas de dissolution, l'avoir de la FNTE sera versé en dépôt à la Confédération Générale du Travail, laquelle en deviendra possesseur après cinq années de dépôt à dater du jour du dépôt. S'il est procédé à la reconstitution de la Fédération régulièrement adhérente à la Confédération Générale du Travail avant cette date, les fonds en dépôt seront remis à ladite Fédération. Les archives de la FNTE sont remises à l'IFHS-TE ou à défaut à l'IHS CGT.



Rapport de clôture par Yvon VELLY

Chers camarades,

Nous arrivons au terme des travaux de notre congrès.

Nombre d'entre nous ayant accumulé de la fatigue au fil de nos séances, je vous épargnerai une intervention trop longue.

Il me vient donc la responsabilité de faire la dernière de longue liste interventions qui se sont succédé tout au long de la semaine.

Les orientations prises nous donnent la feuille de route pour les 3 années à venir.

Au temps du débat et des décisions vient donc maintenant celui de la mise en œuvre de ces décisions adoptées à une écrasante majorité qui les rendent incontestables. Il appartient désormais à la nouvelle direction fédérale et à l'ensemble des syndicats, sans exception, d'appliquer ce qui a été décidé démocratiquement cette semaine.

Cela a été rappelé fort justement à plusieurs reprises, le contexte politique et social perturbe fortement les salariés, actifs et retraités.

Notre difficulté à mobiliser ne serait-ce que nos propres adhérents est une source d'inquiétude forte quant à notre capacité à pouvoir défendre nos acquis sociaux, nos emplois, l'avenir de nos établissements et de nos activités.

Avec plus de 23 millions de salariés actifs et 14 millions de retraités, moins de 2 millions de syndiqués organisés dans des organisations syndicales qui donnent plus souvent une image de désunions et désaccord que d'unité, cela reste obligatoirement largement insuffisant pour pouvoir prétendre peser suffisamment sur un gouvernement et un patronat qui jouent de cette faiblesse du taux de syndicalisation mais également sur cette diversité syndicale.

Si selon la formule incontestable, qu'il ne suffit pas d'être fort dans une entreprise, un établissement ou une branche d'activité, mais qu'il faut être fort partout, un des enjeux de toute la Cgt, si ce n'est l'enjeu principal pour tous ses militants est bien de gagner très rapidement à un développement massif de la Cgt, bien évidemment là où nous sommes implanté, mais surtout de donner aux salariés aujourd'hui inorganisés, l'outil efficace pour être mieux à même de se défendre à savoir un syndicat Cgt.

Pour ne reprendre que l'exemple des ordonnances contre lesquelles nous tentons difficilement de nous mobiliser, combien de salariés n'ont pas su, pas pu se mobiliser parce que dépourvu d'organisations syndicales ou de syndicats Cgt qui n'ont pas su ou voulu informer du danger de ces réformes et des propositions alternatives que pouvait mettre en débat la Cgt ?

La difficulté à construire un véritable rapport de force durable, dans l'unité syndicale, sera d'autant facilité qu'il se construira à partir des aspirations de ceux qui vivent et surtout subissent au quotidien les conséquences sociales des mauvaises lois et des restructurations de leur entreprise ou établissement.

Alors que nous avons tenu cette semaine le 1^{er} congrès d'une instance de la Cgt dans cette salle baptisée Louis Viannet la semaine dernière, en hommage au grand dirigeant de notre organisation qu'il a été, il est bon de rappeler que, même s'il ne faut pas nier la difficulté à le mettre en œuvre ces derniers temps, le syndicalisme rassemblé est loin d'être un concept ou une idée dépassée.

C'est peut-être moins l'accumulation de sigles en haut d'un tract que la prise de conscience, la volonté et l'exigence d'un plus grand nombre de salariés, à se rassembler unitairement dans l'action, qui sortira certaines organisations syndicales de la trop grande léthargie dans laquelle ils sont plongés actuellement.

Cela a été dit fort justement à plusieurs reprises, nous avons besoin d'être encore mieux présents au plus près des aspirations et des attentes des salariés, par des rencontres plus régulières avec les syndicats, les syndiqués et plus largement les salariés là où ils travaillent, et là où ils vivent pour les retraités.



La Cgt a l'ambition et la volonté d'être le syndicat de toutes et de tous sans exception. Aucun secteur, aucun statut, aucune catégorie de salariés quelle qu'elle soit n'est interdite à la Cgt ou le pré carré d'autres organisations syndicales.

Au-delà des mots, il convient bien de se convaincre et de faire sauter les barrières et les à priori qui parfois nous laissent encore trop sur la défensive par rapport à certains salariés voire en retrait par rapport à d'autres organisations syndicales

Il est une évidence que de plus en plus de salariés vivent en état de souffrance au travail.

Notre secteur particulier de la défense, qu'il soit étatique ou industriel, vit depuis des années au rythme continu des restructurations.

La suppression incessante des emplois, l'instauration durable et la recrudescence du nombre de salariés précaires, le développement des horaires atypiques, la pression grandissante exercée sur de plus en plus de personnels mais également leur crainte quand la pérennité de leur emploi, de leur poste au sein de leur établissement conduit à cette dégradation continue des conditions de vie au travail tant physique que morale.

Notre bataille pour le maintien et le développement de nos missions et activités en lien avec celle pour l'emploi stable en quantité et en qualité est notre priorité à toutes et tous.

Nous avons la particularité d'exercer ou d'avoir exercé notre activité professionnelle dans des établissements d'une entreprise d'armement ou de la défense nationale.

Nous sommes donc naturellement plus sensibles que d'autres à ce qui touche ce secteur régalien de la défense.

C'est sur notre positionnement que la France doit pouvoir garder le contrôle de ses choix en matière de Défense nationale qu'a été conçu par notre fédération, la proposition de création d'un Pôle Public National de Défense qui en appui, sur les entreprises public et services étatiques encore existant, doit fédérer l'ensemble des entreprises et groupes industriels travaillant actuellement pour la défense nationale sous contrôle de la nation.

Cette proposition de PPND, devenue revendication confédérale, doit trouver aujourd'hui une nouvelle dimension et être mieux et plus popularisée au sein comme en dehors de notre organisation.

Tout comme l'avenir des services publics, des industries de production et de distribution d'énergie, de la santé ou des transports ne doivent pas être débattue et défendu que par les seuls salariés et organisations syndicales des secteurs concernés, les questions de défense nationale qui touchent l'ensemble des citoyens ne peuvent être uniquement débattus dans nos seuls établissements mais doivent impliquer l'ensemble des populations, l'ensemble des organisations de la CGT.

Les propositions que fait la CGT sont la propriété de toute la CGT.

Travailler mieux dans la CGT, avec la confédération, avec les autres fédérations en lien avec les structures territoriales là où nous sommes présents est une de nos ambitions. Nous avons tous et tout à gagner à resserrer encore plus nos liens dans la CGT pour gagner en efficacité.

Cela sera d'autant plus nécessaire que 2018 sera une année particulière en terme électoral pour notre fédération puisque nous aurons pratiquement toutes les élections de représentativité de notre champ



fédéral à la même période. A l'IGESA, à Nexter/Giat, à Naval Group et bien évidemment pour la fonction publique en décembre 2018.

Je voudrais maintenant remercier en votre nom les invités qui se sont rendu disponible pour participer à notre congrès

Je voudrais particulièrement remercier Jean-Louis Naudet, est il besoin de le préciser ancien secrétaire général de notre fédération, dont la présence continue à l'ensemble des travaux de notre congrès démontre si besoin en était, son attachement indéfectible à notre fédération.

Enfin je voudrais remercier au nom de Virginie, de Bruno et de moi-même Grégory Roux, bien évidemment pour sa participation à toutes les séances de notre congrès mais surtout en tant que référent confédéral de notre fédération pour son implication dans le suivi de la vie de notre fédération à des moments particulièrement difficiles. Ses conseils sans ingérence nous aurons certainement permis de mieux appréhender et de mieux surmonter ces épreuves.

Camarades, comme cela a été énoncé en préambule du rapport d'introduction, notre fédération a fortement souffert des perturbations multiples auquel elle a été confrontée ces 2 dernières années.

Il n'est demandé à personne de juger ou de se positionner sur le bien fondé de telle ou telle accusation, sur les agissements de telle ou telle personne.

Cependant une chose est certaine et afin que nous soyons clair entre nous, notre fédération ne pourra pas supporter une nouvelle phase identique de turbulences.

Les orientations fédérales ont été voté majoritairement, la direction fédérale a été élue également à une majorité incontestable, rien ni personne ne pourra donc entraver la feuille de route débattue et décidée cette semaine.

Les interventions qui se sont succédé cette semaine ont enrichie le débat et permis de tenir un bon congrès, ce qui n'était pas gagné d'avance. Cependant le bon déroulement de nos travaux, ainsi que nos moments de fraternité et de convivialité a été rendu possible par l'implication de camarades militants à l'orga qui se sont mis au service des délégués pour que nous puissions travailler dans les meilleures conditions. Le congrès leur doit un remerciement chaleureux.

J'invite donc à venir devant la tribune

Je voudrai souhaite à nouveau un bon anniversaire à Bruno Le Nezet ainsi qu'à Laurent Hébert qui a la particularité d'avoir son anniversaire qui tombe toujours pendant notre congrès quelle que soit d'ailleurs la date à laquelle il se tient.



Avant de conclure je voudrais informer les camarades du Var qu'il y a également beaucoup de soleil en Bretagne particulièrement dans le Nord Finistère et en tous cas beaucoup plus qu'en Normandie et dans le Nord.

Les militants présents dans cette salle cette semaine n'ont pas tous la même expérience, la même ancienneté syndicale et viennent d'horizons divers. Mais nous partageons tous un même objectif celui de la défense des salariés. Nous avons tous les mêmes adversaires dont les chefs de file se nomment Macron et Gattaz.

Dans une situation sociale pour le moins perturbée et malgré les difficultés auxquelles nous sommes confrontés, nous ne redonnerons confiance aux salariés qu'en affichant nous même un esprit de conquête et de résistance et en affichant un moral de gagnant. C'est cet état d'esprit qui doit nous animer toutes et tous dès demain.

Bon retour à toutes et tous.

Vive le 49^{ème} congrès

Vive la Cgt.



Hommage à Hervé BAYLAC

Hervé BAYLAC entre à l'école d'apprentissage de l'arsenal de Tarbes en septembre 1982, il en sortira comme « fraiseur ».

Dès le mois d'octobre 1984, il adhère à la CGT et au PCF.

Hervé a passé son temps dès 1993 comme militant actif de la CGT et du PCF.

Son engagement dans la défense des intérêts des travailleurs est marqué par une première responsabilité importante puisqu'en 1993 il devient secrétaire de l'UD 33 et secrétaire CCJ.

Puis en 1995, il est élu à la CE confédérale.

Hervé a toujours su faire face et faire partager ses idées, il sera élu secrétaire général du syndicat de l'AIA Bordeaux, cela en 1997.

Son engagement se poursuit dès 1998, en étant élu au CEF de notre fédération et ce jusqu'en février 2017. Il sera aussi membre du BF en 2001.

Il marquera de ses empreintes, ses réflexions à chaque moment de sa vie militante.

Au dernier congrès, après la démission de Yannick, il a été élu secrétaire général.

Des problèmes importants de santé l'ont obligé à quitter ses fonctions avec, vous le comprendrez, beaucoup de douleur.

Nous pouvons lui faire passer le message que nous aurons encore besoin de lui, comme de tous les militants, actifs et retraités, pour convaincre autour de nous qu'il est possible de gagner sur nos revendications.

Des luttes seront encore nécessaires pour nous faire entendre, ne jamais baisser les bras comme il l'a toujours fait.

Nous sommes persuadés qu'Hervé va se refaire une santé auprès de sa compagne et de ses enfants.

Nous te souhaitons mille bonnes choses mais surtout une bonne santé..... sous le chaud soleil du département du Var.



Homage à Michel CORTAY

Michel CORTAY entre à l'école d'apprentissage de l'arsenal de Roanne en 1974 pour en sortir 2 ans plus tard avec son diplôme d'ajusteur, profession dont il se revendique malgré sa promotion en 1989 dans le corps des TSO, qui veut dire Technicien à Statut Ouvrier et non pas Technicien sans Outil comme le charrient ses camarades.

C'est à la suite de cette intégration en TSO, qu'au 39ème congrès en février 1989 il est élu membre du CEF, du Bureau Fédéral et du Secrétariat fédéral.

La direction fédérale lui confie la lourde responsabilité de responsable de l'UFICT qui se trouvait sans dirigeant depuis la défection de quelques camarades.

Il passe ainsi en 2 mois d'adhérent UFPO à adhérent UFIT et responsable de l'UFICT pour sa fédération. Il lui faudra dès lors apprendre ce qu'est le statut de fonctionnaire, à faire la différence entre TEF et Chef de travaux et bien d'autres subtilités comme celle de faire la différence entre TSO et Chef de travaux de la Marine dans une CGT largement marquée par l'ouvriérisme.

Prendre en charge l'UFICT, c'est aussi accepter de monter à Paris comme ils disent dans le Roannais et surtout de convaincre Chantal d'aller en banlieue parisienne pour 3 ans comme le lui avait promis H. BERRY, SG de la FNTE. En réalité ces 3 années ont pris fin en 2015 après 27 ans de militantisme au niveau national. Reconnaissons que Chantal a eu de la patience mais il est vrai qu'elle a, de son côté, intégré la CGT où elle entre à Vie Ouvrière en 1990 jusqu'en 2015 partageant ainsi la vie militante de son mari.

Responsable de l'UFICT, il est aussi en charge du dossier ASA et de celui de l'IGESA dont il devient membre du conseil central pour l'ASA et du comité de gestion pour l'IGESA durant 15 ans.

La Fédération, qui a toujours le souci de l'activité en direction des ingénieurs, cadres et techniciens, demande à Michel de proposer sa candidature à la CE de l'UGICT dont il restera élu jusqu'au congrès de Vichy en 2011.

Au fil du temps, il succèdera à J.L. NAUDET comme directeur de publication du journal « Le Travailleur de l'Etat », de la lettre fédérale et du bulletin fédéral.

Il passera la main à son tour 10 ans plus tard en souhaitant que soit donné un nouveau souffle au « TE » avec un nouveau dirigeant. Son souhait n'a pas été réalisé et le « TE » a failli disparaître après plus de 100 années de parution mais heureusement une nouvelle équipe a pris le relai et le nouveau « TE » est arrivé.

Dans ces années 1990/2000, il assumera aussi un mandat de secrétaire général adjoint auprès de Jean Louis NAUDET et prendra en charge le dossier de la formation professionnelle et continue. Avec ses camarades, Didier PORNIN et Michel CHOLLET, il siège au groupe central de la formation continue où ce trio négociera pied à pied la mise en place du DIF, l'accès à la formation continue pour tous les salariés de l'ouvrier à l'ingénieur, formation continue que ce trio considère comme indissociable de la lutte pour l'avenir de nos établissements du Ministère de la Défense.



En 2010, il prend en charge la constitution d'un pôle « orga » fédéral regroupant le renforcement CGT, la formation syndicale et les élections professionnelles pour lesquelles il participe au niveau confédéral aux 1ères élections des comités techniques dans la Fonction Publique.

En 2012, Jean Louis NAUDET, alors président de l'IFHS (Institut Fédéral d'Histoire Sociale), souhaite passer la main et propose à Michel d'être le futur président de cet institut d'histoire.

C'est donc avec ce nouveau mandant qu'il défend cette profession si particulière, celle des travailleurs de l'Etat, en participant à faire connaître son histoire pour mieux comprendre le présent et appréhender l'avenir.

Lassé de la vie de banlieusard parisien mais nullement de sa fédération, il décide en 2016 de retourner dans sa région roannaise, certainement au plus grand plaisir de Chantal qui aura aussi traversé de sales moments comme on dit quand on parle de santé.

C'est donc à Roanne qu'il poursuit son engagement militant comme président de l'IFHS mais aussi comme vice-président de l'IHS Loire au côté de son camarade Daniel JABOULAY avec qui il crée l'antenne roannaise de l'IHS de la Loire.

Je me suis laissé dire que Michel aurait fait sa demande pour un prochain départ en retraite mais Chantal rajoute aussitôt qu'il continuera à faire ce qu'il fait actuellement convaincu qu'il est que cette histoire sociale doit rayonner davantage et être portée par le plus de camarades possible.....et dans ce domaine il y a encore pas mal de travail.



Hommage à Michel WARCHOLAK

La Vie de Michel WARCHOLAK s'identifie presque entièrement à l'histoire du mouvement ouvrier français du XX^{ème} siècle. Il naît le 9 septembre 1933 dans le 10^{ème} arrondissement de Paris. Son père, Jacques, travaille dans la métallurgie et milite à la CGT. Sa mère, Joana, originaire de Lorraine, meurt en 1940. Michel WARCHOLAK passera toute son enfance puis sa jeunesse dans la région parisienne. Diplôme de chaudronnier en poche à l'âge de 17 ans, il est embauché dans un établissement de la Défense Nationale à Meudon (Hauts de Seine), qui déménage à Saclay (Essonne). C'est la période où le jeune ouvrier « métallo » rejoint le PCF, « parti de la classe ouvrière » et dont l'action syndicale en est souvent le prolongement revendicatif dans l'entreprise. En effet, dès son entrée dans la vie active, il se syndique à la CGT et prend rapidement des responsabilités, en tant que secrétaire de son syndicat puis de l'Union des syndicats de la région parisienne.

En 1954, il se marie avec Lydie BRUNEL, aujourd'hui décédée. Le couple réside depuis à Stains. Deux enfants naîtront de leur union.

Dans les années 1960, à la tête de la Fédération des Travailleurs de l'Etat, le militant poursuit son action d'une rigueur reconnue de tous en se mettant au service de l'« organisation », incarnant une relation d'une très grande fidélité au Parti Communiste au sein de la CGT.

Nous nous souviendrons aussi du rôle actif et déterminé qu'il joua dans nos réflexions communes, dans les recherches et tâtonnements, pour que son Parti Communiste puisse mieux faire face aux enjeux nouveaux et pour qu'il soit en phase avec la classe ouvrière telle qu'elle évoluait, en osmose aussi avec les mouvements sociaux.

Tout cela dans un lien quasi organique parfois intransigeant dont la CGT mais aussi le PCF se sont toujours départis. Dans ce cadre, il jouera un rôle important pour la continuité du mouvement. En 1969, élu à la CE de la CGT, il intègre le secteur « organisation ». A partir de cette période et durant trois décennies qui correspondent aux mandats de Georges SEGUY et d'Henri Krasucki, Michel WARCHOLAK assume la responsabilité du secteur organisation de la première confédération syndicale française. Entré au bureau confédéral lors du 39^{ème} congrès au Bourget en juin 1975, il ne le quittera qu'au 44^{ème} congrès à Montreuil en janvier 1992, lorsque Louis Viannet sera désigné secrétaire général.

C'est un ami, un camarade qui est parti, un personnage important du mouvement syndical, ouvrier et communiste.

Hommage à Jean-Pierre BRAT

Jean Pierre BRAT a commencé son apprentissage à l'école de l'Arsenal de Roanne, puis il continue sa scolarité en électricité à l'établissement de Toulouse. Il est affecté à l'ERM de Lyon. C'est là qu'il fait ses premiers pas de syndicaliste auprès de Marcel SERRA qui fut membre du CEF représentant le syndicat de la place de Lyon. Il anime avec les camarades du syndicat les grandes grèves de 1978 et 1979 qui



mobilisèrent la corporation. 50 000 travailleurs de l'Etat cesseront le travail pour la défense de leurs décrets salariaux.

Marié à Murielle, pure stéphanoise au tempérament bien trempé. Il demande sa mutation à la MAS de Saint-Etienne qu'il obtient au début des années 80. Affecté au service informatique, il se fond dans ce service bien particulier aux moments de convivialité exceptionnels. Il parfait sa connaissance du milieu stéphanois au Foyer Civique de la MAS, que certains surnommaient « l'Auberge Rouge », lieu emblématique du mouvement ouvrier Stéphanois qui aurait dû être reconnu « d'utilité publique ».

Elu au conseil syndical, puis au bureau, Jean-Pierre entre au secrétariat et mène une activité importante sur le terrain qui lui vaut une reconnaissance importante parmi le personnel. C'est un homme de terrain qui va trouver une plénitude militante dans la lutte contre la privatisation de GIAT.

S'en suit la longue période de négociation de l'accord d'entreprise et la mise en place des institutions représentatives du personnel. Jean-Pierre sera aux avant-postes des élections du CE et des délégués du personnel. C'est lui qui prendra rapidement la conduite de l'action revendicative, économique et sociale à l'établissement, le secrétaire général alors en place étant désigné pour la conduite des élections au CA. Tout naturellement, Jean-Pierre sera élu secrétaire général du syndicat en 1992.

Tout naturellement il va être élu au CCE, au CEF, à la direction de l'Union Départementale de la Loire puis au bureau fédéral. Il succède à Roger VIAL qui fut le premier délégué central de GIAT Industries et eut la lourde tâche de créer le collectif GIAT et de défricher le terrain dans une pratique nouvelle de l'action syndicale dans le groupe. Jean-Pierre saura faire fructifier la cohésion des syndicats CGT de GIAT et ses filiales qui donnera à la lutte la puissance et la durée dans la résistance aux plans de démantèlements successifs.

A la fermeture de la MAS en 2000, il est muté dans le transfert des salariés de la MAS à l'établissement de l'ex Mécanique Creusot Loire de Saint-Chamond racheté par GIAT industries au milieu des années 90 avec à la clef un plan de licenciements de plus de 200 salariés. Il fallut fondre les deux syndicats pour en faire un seul, rapprocher les populations issues du privé et celles possédant des droits particuliers découlant de la transformation juridique de GIAT. Ce fut une tâche difficile menée avec l'aide précieuse de Pierre PECEL, de Michel TEILLARD et de beaucoup d'autres en s'opposant à d'autres forces syndicales attisant les différences. L'enjeu était de taille dans cette entreprise dont le CE était détenu par la CGT depuis sa création en 1946. Même l'agglomérat de tous les syndicats en liste commune aux élections contre la CGT n'y parvint pas.

Résumer un tel parcours en quelques mots est chose difficile, il y a tellement à dire sur l'homme et son action. Il a fallu à plusieurs reprises également faire face au cours des procès opposant les syndicats à la direction.

On ne peut pas accomplir un tel parcours sans la fraternité et la convivialité qui ont toujours présidé dans les rapports entre tous les militants de toutes les boîtes. Et là il s'est fait aussi. Il ne se fait pas prier. On peut même avouer les troubles nocturnes subis par la population versaillaise, les soirs de CCE, quand les nombreux élus CGT



entonnaient l'Internationale dans les restaurants de la cité bourgeoise, lieu d'implantation du siège du groupe.

Il y aussi ses évasions. La chasse, et ce n'est pas sans une certaine fierté qu'il aime à dire « *mon fusil est un MAC, fabriqué à la Manufacture Châtellerauld à la Libération* ». La moto, quand il ne met pas du gasoil à la place de l'essence, les weekends et les voyages avec les copains du syndicat des retraités de la MAS, et bien sûr sa famille ses enfants et petits-enfants.

Il boucle son parcours par un retour aux sources en revenant à Roanne lors du dernier plan de 2003 consacrant la fermeture de Saint-Chamond. Comme il dit « *Nexter ce n'est plus la même boîte, ce n'est plus le même GIAT* ». La renégociation de l'accord d'entreprise dénoncé par la direction puis la privatisation et l'association avec Krauss Maffei ont demandé de nouvelles implications. Le souci permanent de préparer l'avenir et assurer la continuité de l'action de la CGT, en tenant compte de la modification importante de la composition sociologique de l'entreprise, a dicté le choix de nouveaux responsables.

Pour tout cet engagement, merci Jean Pierre.

Hommage aux membres sortants de la CEF

Permettez-moi de remercier, au nom de tous les congressistes, celles et ceux qui ont participé pendant ce dernier mandat à la direction fédérale.

Notre CEF sortant était composé de 40 camarades dont 8 femmes soit 22%.

Si sa liste proposée est élue, le prochain CEF devrait être composé de 30 camarades dont 8 femmes soit 27% ; chacun comprendra que ce n'est pas suffisant.

Il faut continuer à améliorer le juste accès des militantes aux postes de responsabilité. En effet, les femmes sont trop souvent sous-représentées malgré leurs qualités militantes connues et reconnues.

La nouvelle direction devra prendre en compte le document d'orientation. Avec ces objectifs ce ne sera pas un long fleuve tranquille, mais nous devons être convaincus que, puisque ce qui nous rassemble est plus important que les divergences qui se sont parfois exprimées, nous serons avec la nouvelle direction en capacité de mener l'activité fédérale de haut niveau dont nous avons besoin.

En effet, il n'y a jamais eu de changement dans l'histoire qui ait été produit par un mode de gestion basé sur le compromis avec nos adversaires de classe.

Toutes nos transformations ou réformes radicales sont toujours le fruit des luttes. C'est ce que l'on nomme la lutte des classes.

Les camarades qui ne se représentent pas seront, nous en sommes convaincus, des militants de premier plan dans leur syndicat.



Le débat que nous avons eu pendant la préparation de ce congrès portait sur un CEF avec moins d'élus mais qui se réunirait plus souvent, c'est ce qui est précisé dans les modifications des futurs statuts.

Je laisse à la commission des candidatures le soin de développer cette question.

Alors, chers camarades, je vous propose de remercier, comme la CGT sait le faire par des applaudissements fraternels, ces camarades qui ont milité pendant trois ans à la direction fédérale.



Des Syndicats Unis Pour Lutter Ensemble Avec une Fédération CGT

COMBATIVE et Renforcée



La protection sociale des acteurs de la Défense

Depuis plus de 70 ans, la MCDef vous protège à titre individuel et collectif, en santé comme en prévoyance.

Mutuelle référencée par le ministère de la Défense et spécialisée sur le secteur des industries de la Défense, de la sécurité et des hautes technologies, la MCDef met en oeuvre, en collaboration étroite avec les partenaires sociaux et les professionnels du secteur, des solutions d'avenir pour vous accompagner dans vos activités.

Concevoir la santé comme un bien social et l'associer à l'innovation et aux services, telle est la vision de la MCDef, acteur de l'évolution du système de santé.

MCDef, mutuelle référencée par le Ministère de la Défense avec Fortégo



www.mcdef.fr

Mutuelle Civile de la Défense - SIREN 784 621 476
Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du code de la mutualité
Située 4, rue Georges Picquart - 75017 Paris



Des Syndicats Unis Pour Lutter Ensemble Avec une Fédération CGT

COMBATIVE et Renforcée

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371B60HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.