



10^{ème}
CONGRÈS

24 & 25 JUIN 2021

CONSEIL DÉPARTEMENTAL
BOUCHES-DU-RHÔNE



Document d'orientation



Syndicat CGT du Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône

10^{ème} Congrès — 24 et 25 juin 2021 Martigues

(lieu sous réserve des conditions sanitaires)

Le congrès de la CGT du Conseil Départemental est un moment important de la vie syndicale et démocratique. Ainsi réunis tous les trois ou quatre ans (exceptionnellement plus), les délégués et déléguées décident des orientations générales de la CGT dans leur institution et déterminent les plans d'action pour une intervention individuelle et collective des adhérents.

C'est dans un contexte particulier de la pandémie de Covid-19 que se tiendra donc le dixième Congrès de notre syndicat.

Cette pandémie qui est d'abord le reflet de l'impasse du libéralisme économique, un système économique et politique qui a fragilisé au nom du profit immédiat et de la réduction des dépenses publiques tous les services de santé, les potentiels de recherche publique comme privée comme on le voit chez Sanofi. En France, la recherche comme la production de vaccins ont été sacrifiées sur l'autel des profits à court terme.

Heureusement, les professions – de la santé à l'énergie, du spectacle au commerce, des services publics aux transports, de l'éducation aux organismes sociaux, des cheminots à la métallurgie et, sur tous les terri-

toires, les travailleuses et travailleurs – sont déterminés à faire entendre au gouvernement l'urgence d'un plan de rupture. Les jeunes ne veulent pas devenir une génération sacrifiée au profit d'un libéralisme en échec sur tous les fronts.

Le gouvernement de Macron et le patronat, tentent de profiter de la crise pour réduire nos droits, notamment retraites, assurance chômage, santé au travail. Les mobilisations récentes encouragent à poursuivre la lutte. Emplois, salaires, conditions de travail, droits sociaux : nous devons multiplier les initiatives dans les entreprises, dans les administrations, gagner l'embauche des travailleurs privés d'emploi et précaires, la sécurité sociale professionnelle et la réduction du temps de travail pour travailler toutes et tous.

Dans notre collectivité, le manque criant de moyens matériels et humains, la politique mise en œuvre fragilisent le service public offert aux citoyennes et citoyens de notre département, notamment les plus fragiles.

Notre 10^{ème} Congrès est une étape importante dans le renforcement indispensable de notre organisation syndicale pour résister à la casse généralisée des services publics. ■

L'ÉDITO



Une page est dédiée au congrès sur le site du syndicat accessible aux adhérents et adhérentes
www.cgt-cd13.org / mot de passe : "CGTCONGRES2021"

SOMMAIRE

1^{ère} partie

Bilan et mise en œuvre des décisions prises au 9^{ème} Congrès de Martigues (mai 2014)

page 7

2^{ème} partie

Le service public de 1983 à 2020 - 37 ans de statut général à l'épreuve de la loi du 6 août 2019 dite de "transformation de la fonction publique"

page 21

3^{ème} partie

Vie syndicale, formation, communication, politique de solidarité au service d'un syndicalisme de qualité

page 27

4^{ème} partie

Proposition de modification des statuts du syndicat départemental CGT des Bouches-du-Rhône

page 35

5^{ème} partie

Documents annexes

page 43

Pourquoi nous n'avons pas utilisé prioritairement "l'écriture inclusive" : bien que favorables à la féminisation de la langue, plusieurs linguistes estiment l'écriture inclusive profondément problématique. C'est pourquoi nous avons privilégié, par exemple : "toutes les travailleuses et tous les travailleurs" plutôt que : "tou.te.s les travailleu.r.se.s".

Bilan et mise en œuvre des décisions prises au 9^{ème} Congrès de Martigues (mai 2014)

Depuis le précédent congrès notre organisation n'a eu de cesse de défendre l'intérêt du service public à travers l'attention particulière qu'il a porté aux actions collectives comme aux situations individuelles.

Si les mobilisations des agents de la direction de la Solidarité demeurent plus fréquentes, nous notons que les sections CGT des collègues, de l'environnement, ont su également faire entendre leurs revendications de façon à faire progresser la situation des effectifs, les valorisations financières, les conditions de travail...

L'ensemble des sections syndicales, routes, ATI, culture, ont su à l'occasion du passage au RIFSEEP, défendre la revalorisation du régime indemnitaire cadre d'emploi par cadre d'emploi.

L'activité des sections, même si elle a pu être par moment inégale, a permis à notre syndicat de passer de 709 syndiqués à 773 au 20 décembre 2020.

La stratégie syndicale reposant sur le développement des sections, pour œuvrer plus directement sur des spécificités métiers ou fonctions, a permis la création d'une section culture qui a vu le jour en 2020 et le net renforcement de la section assistantes familiales, autonome depuis 2020, en passant de 50 syndiqués à plus de 100.

La section cadres UGICT a connu des fluctuations d'activité mais a fait preuve de sa mobilisation pendant la préparation des élections professionnelles de 2018 et a connu un essor important qui est aujourd'hui en cours de redynamisation à travers la reprise des permanences et le redémarrage des réunions cadres.

La section des retraitées et retraités reste extrêmement active. Sa mobilisation pendant les grèves contre la loi retraite de 2019 a été exemplaire ; cette section fait du maintien des adhésions des syndiquées et syndiqués partant à la retraite une priorité, la continuité syndicale étant un enjeu important.

Le développement des zones géographiques a permis un maillage territorial efficace pour le repérage des actions de notre syndicat, une meilleure connaissance du terrain comme des problématiques des différents sites, enfin une proximité et la reconnaissance par les agents de son engagement au quotidien.



L'activité syndicale – bilan 2014/2021 par section syndicale

■ Section Environnement

Depuis le dernier congrès, les camarades de la section environnement n'ont cessé d'agir pour que leurs décisions soient mises en œuvre dans un contexte d'instabilité de leur direction qui a connu différents changements. Malgré les tentatives d'intimidation (menaces de sanctions disciplinaires, reports de titularisation, etc.) la CGT a su s'interposer afin que les agents soient écoutés, protégés et respectés.

Les exemples sont nombreux, mais nous retiendrons particulièrement la mobilisation de la section lors du conflit opposant les forestiers-sapeurs à leur direction concernant le projet de déplacement de l'atelier départemental au service des routes qui entraînait la mobilité de plusieurs agents aux quatre coins du département, tout en compliquant le fonctionnement des commandes de pièces ainsi que la maintenance des engins forestiers.

Le mouvement de grève et d'actions décidé à l'unanimité avec l'ensemble des forestiers-sapeurs au sein même de l'Hôtel du département, accompagnés de sirènes hurlantes, de défilés dans les étages de la direction concernée, de la sensibilisation de nos revendications auprès des autres agents (d'ailleurs très compréhensifs), de la mobilisation sur les parvis, du blocage des accès aux bureaux des élus, du blocage filtrant et des feux de palettes, a permis une véritable ouverture des négociations.



Après plusieurs semaines de mobilisation, nous avons pu agir pour que les agents concernés par des mobilités se voient affectés au sein d'unité des forestiers-sapeurs les plus proches de chez eux. De même, la section a su mettre un terme au projet de la direction qui consistait à remplacer l'indemnité dite "des paniers-repas" par l'attribution de tickets restaurant pour les agents qui déjeunent toute l'année en forêt et de la mise en place d'une indemnité pour les jours travaillés sur sa résidence de domicile avec les changements de résidence administrative.

La section enregistre également de nombreuses interventions individuelles afin de venir en aide à des agents en difficulté avec bien souvent des solutions trouvées et gagnées grâce à sa détermination et ses luttes.

La section environnement a à cœur d'intégrer dans les missions du département la prise en compte des changements climatiques et a déjà interpellé la collectivité sur la création d'une unité spécialisée.

Elle devra faire face au renouvellement de son responsable ; c'est pourquoi elle œuvre pour impliquer de nouveaux syndiqués prêts à prendre des responsabilités.

■ Section routes

La section routes affiche une activité porteuse de nombreux résultats. Dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP la section a obtenu la réévaluation de l'IFSE, de certaines fonctions comme par exemple 20 € mensuels





pour les catégories B chefs d'équipe et 30 € mensuels pour les catégories C. Elle poursuit sa mobilisation pour l'obtention d'une IFSE d'un même montant pour tous les chefs d'équipe, qu'ils soient nouveaux ou anciens.

Notre section a, au cours de ce mandat, assigné la collectivité au Tribunal administratif pour faire valoir le droit des agents à l'obtention d'une prime de dangerosité et d'insalubrité. Notre requête a été rejetée, l'absence d'un avocat ayant certainement joué en notre défaveur.

La section a permis d'agir sur la réfection ou amélioration de plusieurs centres d'exploitation après saisine du CHSCT et a procédé à diverses interpellations afin de faire progresser l'état des centres toujours très délabrés comme la prise en compte des risques psycho-sociaux.

Notre syndicat avait obtenu l'engagement de la collectivité sur le plan du nettoyage de la vêtture ; plusieurs courriers et notre intervention auprès de la Présidente a permis de relancer concrètement le dossier. Un nouveau marché public est en cours d'attribution.

Notre section, dont certains membres sont élus en CAP, CPA, commission de discipline et commission de réforme a, au sein de ces différentes instances, participé et soutenu de nombreux agents.

Sur le plan de la mobilité, notre section a obtenu la réduction de 3 à 1 an les délais impartis pour se porter candidat à un autre poste.

Devant le nombre conséquent des postes de chefs de centre laissés vacants, notre section défend la nomination des lauréats des concours et est toujours en lutte pour aboutir.

Par ailleurs, c'est au quotidien que les membres de la section interviennent sur le respect des droits des agents, des règles de fonctionnement comme par exemple le paiement réglementaire des astreintes, le respect des temps de repos et d'intervention en astreinte...

L'action de la section a également permis d'obtenir la nomination en CAP des agents au grade supérieur sans pour autant qu'ils aient la responsabilité de l'encadrement (agents de maîtrise et agents de maîtrise principaux).

Enfin, l'obtention et la mise en application des journées décalées pour les périodes de viabilité hivernale sont à mettre à l'actif de la section.

La section syndicale routes qui prend déjà sa place sur les zones géographiques du nord du département se déploiera sur l'ensemble du territoire pour encore améliorer le maillage.

■ Section des adjointes et adjoints techniques informatiques des collèges (ATI)

Depuis 2014, la section ATI a dû faire face aux conséquences pour le personnel des nombreuses évolutions du service d'informatisation des collèges. La période 2014-2020 se caractérise, d'une part par la concrétisation des objectifs que la section s'était fixés lors du précédent congrès et d'autre part par les impératifs auxquels nous avons dû répondre.





La section ATI a employé des moyens et des outils traditionnels et d'autres plus originaux (par exemple, les échanges instantanés et les modifications de documents en direct). Le taux de syndicalisation CGT des ATI est de 20%.

L'action et la mobilisation de la section pour la période 2014/2020 permettent de mettre à son actif :

- ▶ L'accès à la promotion au grade d'agent de maîtrise longtemps refusé aux fonctions
- ▶ L'obtention de l'affectation d'un ATI par collège avec un retour aux modalités initiales de 2008 accompagné de la fin des collèges fusionnés
- ▶ La création de postes supplémentaires pour le renforcement de la plateforme technique, postes en cours de recrutement
- ▶ La revalorisation de l'IFSE par le passage en CG1, chef de cuisine
- ▶ La requalification des postes d'adjointes et adjoints technique plateforme "ATP" en postes de catégorie A ; lorsque ces dernières et derniers ont accédé à cette catégorie, l'obtention du maintien sur poste et la création de postes supplémentaires pour renforcer l'équipe actuelle ont été actés
- ▶ L'abandon d'un article de la charte ATI qui prévoyait une polyvalence des tâches des ATI hors missions propres sur simple demande du principal et après accord de notre hiérarchie.
- ▶ L'obtention de la possibilité de récupérer les jours de congés lorsqu'une ou un ATI est malade pendant cette période et ce malgré le règlement spécifique en vigueur

Enfin, la section ATI accompagne de nombreux cas individuels.

La section syndicale s'est d'ores et déjà fixée des objectifs pour le mandat à venir, à savoir :

- ▶ La modification de la charte ATI afin de réduire la délégation d'autorité fonctionnelle du principal des collègues
- ▶ L'obtention du renforcement de 6 à 8 postes de la plateforme technique.
- ▶ La remise en place d'une unité d'ATI brigade.
- ▶ La revalorisation générale de l'IFSE.
- ▶ L'obtention de la nomination de toutes les lauréates et tous les lauréats de l'examen professionnel.
- ▶ L'établissement d'un plan de carrière pour les ATI de catégorie C avec le passage progressif de toutes et tous les ATI de catégorie C au grade d'agent de maîtrise, voire le passage en catégorie B.

D'une manière générale, la situation actuelle et le management mis en place poussent à monter les différents pôles les uns contre les autres. Un des objectifs de la section sera de travailler à la cohésion de l'ensemble des personnels afin d'entraver les multiples tentatives de la hiérarchie de manager en poussant les personnels les uns contre les autres et de continuer à progresser encore sur notre cahier revendicatif. La grève du 16 décembre 2020 en est un bon début : **la "journée morte" organisée par la section a rassemblé 30 % de grévistes dans tous les pôles.**

■ Section des adjoints techniques des collèges (ATC)

Pour rappel, les ATC c'est 1 700 agents sur 136 collèges !

La section ATC peut, avec le syndicat, s'enorgueillir d'avoir engagée la bataille contre la précarité des personnels partout dans la collectivité et



plus précisément dans les collèges où les agents précaires sont particulièrement nombreux.

En effet, depuis les transferts des personnels TOS de l'Éducation nationale en 2006, ce dossier des non-titulaires a été central à l'activité de la section. **L'énergie et l'engagement déployés ont permis d'obtenir au cours des années l'intégration et la titularisation de plus de 300 non-titulaires (CUI, vacataires, auxiliaires) comptabilisés à ce jour.**

Historiquement la section ATC, a inscrit son action sur un calendrier revendicatif qui, en 2014, a permis l'élaboration et la signature de la quasi-totalité des ATC pour défendre l'intégration des personnels précaires. L'ancienne majorité avait alors, sous la pression, concédée la "priorisation" des recrutements ATC aux auxiliaires les plus anciens (jusqu'à 10 ans de contrats divers), ce qui a été un précédent, car le clientélisme était et est toujours très présent dans la collectivité.

La suppression des emplois aidés par Macron en 2017 a donné un coup d'accélérateur à l'action en cours. En effet, le Département avait tellement recruté ce type de contrats dans les collèges, que certains établissements ne pouvaient plus fonctionner lorsque ces personnels ont été "priés" de quitter leur emploi ! Ce qui a provoqué un mouvement de grève massif des ATC à l'appel de la CGT dans le cadre de la journée d'action confédérale du 12 octobre 2017. Plusieurs piquets de grève ont été organisés dans une trentaine d'établissements, ce qui est remarquable.

Dès lors, la Présidente du Département, devant le mouvement de grève, a pris l'engagement de financer les 300 emplois aidés en les transformant en contrat de droit public d'une durée de 26 heures/semaine annualisées et la section ATC a, depuis, obtenu la transformation de ces contrats en postes statutaires à 35 heures en 2019.

Diverses actions ont permis d'aboutir, comme la mobilisation fonction publique CGT sur le parvis de l'Hôtel du département, l'envahissement de la réunion de KPMG (un cabinet d'audit) par les précaires eux-mêmes, avec la CGT !

Si la précarité n'est pas éradiquée dans les collèges, les luttes menées ont non seulement permis à nombre d'agents d'être titularisés mais aussi d'installer durablement une confiance dans les valeurs de la CGT traduite **par un nombre d'adhésions en constante augmentation.**

Une autre avancée significative à mettre à l'actif de la section ATC – au-delà de la possibilité d'obtenir une mobilité hors direction de l'éducation, mobilité prévue par les textes mais pas appliquée – **est celle pour les ATC d'accéder à la catégorie B.**

Cette revendication nationale portée par la CGT vient d'être entendue par la collectivité en nommant par la promotion interne à la dernière CAP un cuisinier des collèges, mais aussi et surtout, d'obtenir la préparation au concours pour tous les ATC.

Depuis 2014, la section a agi et obtenu la revalorisation du régime indemnitaire à l'occasion du passage au RIFSEEP. L'augmentation du point d'indice reste néanmoins la revendication première, comme la création



de dizaines de "titulaires remplaçants", toutes spécialités confondues (cuisine, maintenance, polyvalence).

La section ATC travaille sur son renforcement. Les secteurs couverts par les camarades sont régulièrement visités, des adhésions sont enregistrées... seul bémol, la démission des syndiqué.es une fois partis à la retraite. La section œuvre pour l'autonomie et délègue aux camarades l'organisation de préavis de grève, d'heures d'infos syndicales, de tournées de secteurs, de rendez-vous avec la DRH ; elle sait désormais s'organiser.

La diffusion de l'information, se fait à partir de mails "perso" – peu d'accès à intranet pour les ATC – dans leur collège. "La gazette des collègues" est un peu en sommeil ; la réactiver sera un objectif dans les prochains mois.

Les membres de la section ATC n'ont que très peu participé à la Commission exécutive. Si l'activité des sections est efficace, elle doit renouer avec l'instance de direction du syndicat pour ne pas être déconnectée de l'action globale et des sujets transversaux.



■ Section des assistants et assistantes familiales

Si la section n'a été créée et formalisée que récemment, la défense de la profession a été portée de façon historique au sein de notre organisation depuis des années, notamment par la section DGAS. Elle a été longtemps identifiée comme collectif des assistants et assistantes familiales. C'est à l'issue du premier confinement, avec la montée des inégalités et des difficultés concernant ces professionnels (qui ont amené une forte syndicalisation de ces agents en lien avec l'action menée par notre organisation) qu'il a paru opportun de créer une section spécifique.

En 2010 : obtention d'un siège à la CCPD. Ce résultat a permis à la CGT d'ouvrir sa pratique sur les problématiques rencontrées par les assistants maternels défendus et représentés par nos élus. En 2017, dans le cadre de la préparation des élections la section a pu présenter une liste équilibrée entre membres issus de la profession d'assistantes maternelles et assistants maternels et d'assistantes familiales et assistants familiaux. La préparation de ces élections a été facilitée par l'appui apporté par un réseau de camarades issus d'autres organisations. **Cela a permis d'obtenir un siège supplémentaire aux élections CCPD de mars 2017. Une belle victoire !**

Les assistantes familiales et assistants familiaux se sont souvent trouvés exclus des dispositifs dont bénéficient les autres agents ; c'est la lutte menée tout au long du dernier mandat qui a permis d'obtenir des avancées en lien avec la reconnaissance de la profession.

Les conquis :

- ▶ Le respect de la présomption d'innocence en cas de suspicion de maltraitance ou de négligence
- ▶ L'augmentation de l'Indemnité d'attente
- ▶ Un Noël des enfants placés
- ▶ La participation aux instances de l'association Escapade
- ▶ La Prime de fin d'année
- ▶ La participation "mutuelle" pour toutes les ASFAMS
- ▶ L'obtention du cadeau à l'occasion de la "Journée de la femme" à



l'instar de toutes les femmes exerçant au sein du département.

- ▶ La poursuite de l'organisation de la Fête des Asfams
- ▶ L'obtention d'une prime spécifique Covid-19
- ▶ La majoration de l'indemnité d'entretien (période Covid-19)
- ▶ La prise en charge des problématiques parasitaires via le CHSCT-punaïses de lits
- ▶ La mise en place de réunions régulières avec la direction autour de la problématique de la profession
- ▶ La participation en instance CCP : 3 élues dont deux ASFAMS

Les résultats en terme d'améliorations des conditions salariales des ASFAMS, de leur meilleure prise en compte au sein de la Collectivité ont entraîné **une augmentation significative du nombre d'adhésion ces derniers mois, portant l'effectif de la section à 105 syndiqués**. Cette évolution est aussi le fruit de l'activité menée par notre organisation durant la période Covid-19. En effet, malgré le confinement la section syndicale a pu s'appuyer sur des moyens de communications tels que les réseaux sociaux par exemple, pour continuer à communiquer avec les agents, construire la lutte et poursuivre l'accompagnement de ces professionnels particulièrement isolés dans cette période.

La section se projette pour faire des axes suivants les objectifs du futur mandat :

- ▶ Réinitialisation des assemblées générales en physique depuis décembre 2020 afin de développer encore l'action syndicale autour des ASFAMS
- ▶ Prise en compte des ASFAMS dans le dispositif de formation syndicale

Sur le plan de la rémunération, de l'action sociale et du suivi des salariés, la section vise à obtenir :

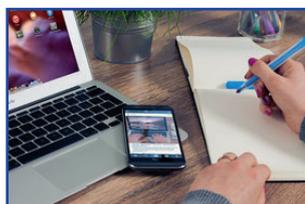
- ▶ La même rémunération pour l'ensemble des ASFAMS employés par le Département, y compris ceux résidant hors du département
- ▶ L'accès au service de médecine préventive
- ▶ La récupération des jours fériés, et plus largement la question du droit au répit. La compensation financière pour les assistants familiaux accueillant des enfants toute l'année (pas d'hébergement en famille).

Enfin, la section s'attachera également à faciliter l'identification des ASFAMS comme personnel à part entière de l'institution par l'attribution d'un badge départemental et l'accès à Intranet.

■ Section Direction générale de la solidarité (DGAS)

La DGAS est la Direction la plus importante de la collectivité, tant sur le plan du budget qui y est consacré que sur le nombre d'agents la composant. C'est au cœur du service social départemental qu'est d'ailleurs né notre syndicat.

La section DGAS rassemble environ 330 syndiqué.es. Elle enregistre chaque année un bon niveau de syndicalisation qui permet non seulement de maintenir d'année en année une constante des syndiqués mais aussi d'équilibrer par rapport aux départs en retraite. En 2020, la section syndicale a accueilli de très nombreuses nouvelles adhérentes et nouveaux adhérents, preuves du dynamisme et de l'intérêt portés à cette section par les agents.



L'action de la section syndicale est orientée à la fois en direction des problématiques collectives mais aussi individuelles. Au cours du mandat qui vient de s'écouler, la section solidarité a mené, métier par métier, direction par direction (DPMIS, PHPBA, insertion, enfance-famille, CMPPD, MDA, et par extension, les professionnelles et professionnels médico-sociaux de la DRH) des actions spécifiques, afin, non seulement de répondre aux préoccupations de ces différents services, mais aussi de rapprocher du syndicat des agents a priori moins enclins à adhérer à la CGT ou plus simplement plus éloignés de toute action syndicale.

Les objectifs fixés, par exemple lors de la dernière mandature en matière d'ouverture de notre syndicat aux personnels médicaux, ont permis d'accueillir non seulement dans le cadre du bureau de la section, mais aussi en tant qu'adhérent.es, des professionnels infirmiers, puéricultrices ou sages-femmes.

Globalement, l'action menée autour de la défense des semaines de détente, véritable succès syndical et juridique, comme celle pour une juste revalorisation du régime indemnitaire, ont amené les professionnels de l'action médico-sociale à repositionner le syndicat et la section CGT solidarité comme un outil et une force incontournables.

La section solidarité, dans le cadre de la lutte contre toutes les précarités, porte avec le syndicat le combat mené par les agents contractuels du GIP de la MDPH et cela depuis plusieurs années. Cela s'est concrétisé en 2018 par la création d'un collectif MDPH et la présentation de candidats dans le cadre de la Commission consultative paritaire. Aujourd'hui, la section met tout en œuvre pour obtenir la stagiairisation des agents contractuels du GIP.

De même, depuis près d'un an, la prise en compte des personnels contractuels des Maisons du Bel-âge, la volonté de faire réseau et d'amener à la syndicalisation des agents sont un objectif clairement annoncé par la section syndicale.

La remise en place de formations spécifiques au travail social est également programmée afin de faire découvrir une autre facette de notre syndicat et d'amener des jeunes professionnels à découvrir l'étendue de notre action.

■ Actions et résultats de 2014 à 2020 :

Sur le plan de la lutte contre la précarité c'est :

- ▶ La contribution de la section à l'intégration de tous les contrats avenir ayant exercé dans les services, l'intégration des rédacteurs de catégorie B après échec aux concours et après 6 ans d'ancienneté (2014)
- ▶ L'obtention de l'intégration des conseillères conjugales contractuelles ou vacataires sur des postes d'adjoints administratifs, leur diplôme n'apparaissant pas au répertoire des métiers de la fonction publique pour certains (2015)
- ▶ La bataille gagnante contre le licenciement d'une collègue contractuelle aujourd'hui syndiquée et titulaire (2016)

Sur le plan des effectifs c'est la création de :





- ▶ 4 postes en 2017 pour la MDS Belle-de-Mai
- ▶ 5 postes en 2018 pour la MDS de l'Estaque
- ▶ 4 postes en 2018 pour l'enfance-famille de la MDS de la Belle-de-Mai
- ▶ 10 postes d'ASE volants
- ▶ 2 postes d'inspecteurs d'aide sociale à l'enfance

Sur le plan du respect du maintien des acquis c'est la lutte contre la suppression des semaines de détente pour tous les agents n'exerçant plus leurs fonctions en, MDS saluée par la belle victoire obtenue en 2020 accompagnée en 2021 par la remise en place de ces congès spécifiques pour une grande partie des agents.

Sur le plan de la défense des missions c'est :

- ▶ Un dépôt de plainte contre la collectivité et sa Présidente pour maltraitance à enfant
- ▶ L'obtention de la création d'un lieu de vie et d'accueil pour 30 enfants confiés par le juge à nos services
- ▶ La contribution à la création de l'espace accueil enfant, dans le cadre de la protection de l'enfance et faute de places en foyer

Sur le plan technique c'est :

- ▶ L'abandon d'une plateforme téléphonique unique destinée aux MDS
- ▶ L'obtention pour les puéricultrices du financement de leur participation aux congrès professionnels
- ▶ L'obtention de réunions catégorielles pour les puéricultrices, les infirmières et les éducatrices de jeunes enfants
- ▶ L'abandon pour la DPMIS du projet de mobilité des agents sur l'ensemble des territoires définis
- ▶ Notre contribution à la réunification des équipes prévention sociale de la MDS Pressensé

Sur le plan de la revalorisation du régime indemnitaire c'est :

- ▶ L'obtention du maintien des jours de congés spécifiques pour tous les agents décentralisés DASS
- ▶ La mobilisation gagnante en 2016 pour la revalorisation des salaires des médecins du RSA
- ▶ La majoration de 69 à 93 euros des primes pour les auxiliaires de puériculture
- ▶ L'obtention de la précarité 1 pour tous les agents de la MDS de Saint-Sébastien avec impact entre 80 et 100 € sur leur salaire mensuel
- ▶ L'obtention de la NBI pour les agents de secrétariat du service des mineurs non accompagnés
- ▶ Une revalorisation du régime indemnitaire de 60 € en 2018 puis 90 € en 2019 pour tous les ASE du département
- ▶ La valorisation de tous les adjoints administratifs exerçant leur mission à MDS de 80 € sur leur IFSE (2020)
- ▶ L'obtention de la NBI pour tous les agents de la Maison de l'adolescent
- ▶ La revalorisation de l'IFSE des agents exerçant leurs missions à la MDS des Chartreux avec reconnaissance en catégorie 1 de précarité
- ▶ L'obtention pour les médecins territoriaux d'une IFSE socle, égale à ceux exerçant à l'Éducation nationale
- ▶ La contribution à l'obtention dans le cadre du CIA, de l'engagement à verser une somme équitable à l'ensemble de tous les agents
- ▶ L'obtention de la revalorisation des primes des agents exerçant leurs



missions en lien avec le tribunal

▶ L'obtention d'une IFSE revalorisée de 80 € pour tous les agents de médiation exerçant en MDS

Sur le plan des conditions de travail c'est :

▶ De multiples interventions avec l'appui des mandatés CHSCT, au sein des services et/ou en MDS, au CMPP, aux MBA etc. comme par exemple l'obtention de places de parking pour le Pôle d'insertion d'Aubagne.

La section a mené la bataille pour l'obtention de la reconnaissance des métiers d'assistant de service social, d'éducateur spécialisé et de conseillère en économie sociale et familiale par la reconnaissance de nos années d'étude et contre le projet aujourd'hui en vigueur de réforme de l'enseignement en travail social. Peu soutenue par les instances nationales, trop peu porteuse de mobilisation, elle a amené à la formalisation d'une reconnaissance biaisée et non complète de nos années d'étude et à un petit A sous-évalué.

■ La section DGA solidarité se projette sur :

▶ L'émergence de nouvelles référentes issues du bureau de la section sur des dossiers spécifiques tels que les MBA, avec un travail de maillage territorial initié,

▶ Une campagne de syndicalisation qui en début 2021 a déjà porté ses fruits ; notre section souhaite élargir son taux de syndicalisation des administratifs et des médicaux

▶ La programmation du journal "Solidarité-infos" qui parle du terrain et sert de supports à ces tournées de service spécifiques : le retour à deux éditions annuelles est projeté

▶ La concrétisation de l'intégration des agents GIP de la MDPH

■ Collectif cadres (UFICT/UGICT)

Conscient de la nécessité de syndiquer les cadres, nombreux dans la collectivité, le Syndicat a tenté par le passé à plusieurs reprises de s'ouvrir davantage à cette catégorie professionnelle, sachant qu'un certain nombre d'entre eux sont proches de la CGT et de développer une activité "cadres".

La préparation des élections professionnelles de décembre 2018 a été l'occasion de relancer cette démarche en activant le noyau existant d'adhérents cadres présents dans le syndicat qui s'est trouvé renforcé par des sympathisants qui ont franchi le pas.

Ce faisant, une dynamique s'est créée avec des réunions et des permanences régulières, de bons résultats aux élections, une représentation à la Commission exécutive du syndicat, une bonne participation aux mobilisations contre les réformes de la Fonction Publique et des retraites. Elle a duré durant toute l'année 2019, fédérant, au meilleur moment, une bonne douzaine de personnes dont la moitié était très régulièrement présente. Début 2020, ce collectif, qui ne s'est jamais formellement déclaré en section, commençait toutefois à s'essouffler. La crise sanitaire qui a alors démarré et toutes les contraintes qui en ont découlé, n'ont pas permis de relancer son activité ; parallèlement des camarades sont partis, d'autres se sont mis en retrait.



Le début de l'année 2021 a été l'occasion de battre le rappel avec la remise en place de réunions et de permanences. Des anciens sont toujours là, de nouvelles personnes arrivent.

Malgré la crise sanitaire qui perdure, les difficultés demeurent et se sont même accrues pour l'ensemble des salariés, dont les cadres, particulièrement mis à contribution pour gérer au quotidien la désorganisation liée aux effets de la pandémie.

Les risques sont grands, les réformes structurelles en cours que nous avons combattues avant la pandémie sont toujours là, plus que jamais il y a nécessité de syndiquer les cadres à la CGT.

L'objectif immédiat est donc de relancer le collectif cadre au sein du syndicat, de le renforcer dans l'année qui vient afin de déclarer en section formelle avec un bureau.

À côté de la préparation et de la tenue du congrès de notre syndicat départemental qui permettra des échanges fructueux avec l'ensemble des camarades de toutes les sections, la préparation du congrès de l'UFICT –CGT Services Publics qui doit se tenir les 18 et 20 mai permettra aux cadres de notre syndicat de réfléchir sur leur identité spécifique de cadres socialement engagé.e.s.

Pleinement Intégrée dans le syndicat départemental, la section Cadres doit également être un plus pour celui-ci en lui permettant d'élargir son audience, à charge pour ses membres de faire connaître leur activité spécifique par la création d'un journal.

■ Section culture

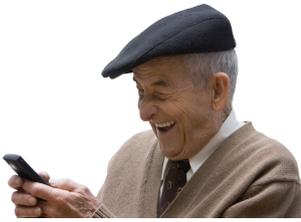
Issue à la fois du "collectif culture" réunissant depuis octobre 2016 des agents de la culture et du "printemps de la culture 2019" caractérisé par de nombreuses mobilisations et grèves au sein des établissements culturels, la section CGT culture a vu le jour en janvier 2020 et connaît un démarrage dans des conditions exceptionnelles et peu favorables liées à la crise sanitaire.

Elle comprend, en son bureau, 10 membres représentatifs de 4 établissements culturels de la collectivité : le Museon Arlaten, le Musée Départemental Arles Antique (MDAA) et les Archives et Bibliothèque Départementales (ABD), avec un animateur nommé dans chacun d'eux.

Les actions engagées jusque-là sont initiées et appuyées par la conception de divers documents de communication (tracts, flyers, journal "Terrain Glissant", documents animés). Ces leviers de mobilisation et d'alerte sont notamment diffusés par une boîte mail spécifique à la section. Par ailleurs, une concertation des agents des ABD menée en intersyndicale avec la FSU, via un questionnaire dédié, pointe les doléances et les aspirations liées aux conditions de travail.

La section a élaboré un cahier revendicatif transversal à tous les établissements culturels qui détaille l'ensemble des revendications et sert de jalon aux modalités d'actions et de mobilisations. Les principaux chapitres de ce document se rapportent à la défense des missions scientifiques et





culturelles, au recrutement de personnels, au renouveau d'une programmation culturelle et d'une politique des publics, à l'élaboration de projets d'établissements, à la réparation des problèmes bâtimentaires et à l'instauration de modalités plus fluides en matière de communication.

La section a réussi à obtenir une revalorisation du RIFSEEP pour les catégories A, rehaussée et alignée sur la filière administrative. Elle continue par ses actions à alerter la collectivité sur les difficultés et les revendications dans les établissements culturels. Elle souhaite désormais arriver à mobiliser le plus grand nombre d'agents de la culture, gage de réussite des futures actions.

La section se réunit tous les mois et demi. Elle comptabilise 4 préavis de grève pour 2019 et 2020 et a pu rencontrer à plusieurs reprises la Direction, que ce soit pour les ABD, le Museon ou le Musée départemental de l'Arles Antique. Elle a près de 10 publications à son actif dont le journal "Terrain glissant" ; elle a initié un pique-nique revendicatif et, à ce jour, compte 31 syndiqué.es.

■ Section des retraitées et retraités

Depuis 2014, la section CGT retraitées/retraités compte 54 adhérent.es grâce aux relais effectués auprès des futurs retraité.es. La section dispose également de son propre abonnement presse et se réunit au rythme régulier d'une fois par mois. Un membre de la section retraité.es est représentant à l'UCR (Union confédérale des retraités).

La section retraite est présente sur toutes les manifestations et dispose de sa propre banderole. La mobilisation a permis d'être présent sur plusieurs actions notamment sur le marché du Dôme face à l'Hôtel du Département. Un point reste à améliorer concernant la distribution des tracts. Un adhérent de la section est le principal atout du syndicat pour les mises en formes des tracts, journaux et documents divers à destination tant des adhérents que de l'ensemble des agents.

L'activité syndicale – bilan 2014/2021 des représentantes et représentants au CHSCT

■ L'activité du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

L'intervention des élus CGT de notre syndicat au CHSCT est vaste et constante. Elle s'étend de la simple demande de changement de bureau à la prise en compte de la souffrance au travail, en passant par l'accompagnement d'un déménagement, ou d'agent en reclassement professionnel, comme la prise en compte des violences dans l'exercice des missions, la lutte contre les nuisibles, etc., et désormais l'adaptation du travail en période de crise sanitaire.

Les élus ont, ces dernières années, accompagné les agents dans des déménagements majeurs comme celui de la Direction des Routes rue de Ruffi à Marseille, de la MDS Pressencé enfermés dans un quartier extrêmement difficile. Ils ont suivi celui des pôles d'insertion des 1-5-6-7 et du 2-3 comme celui de la MDS Romain Rolland. Ces derniers sont également intervenus pour l'amélioration des conditions d'exercice et locaux du



SDISS, certains collèges comme le collège Versailles (problème de présence d'amiante), la MDS d'Istres fermée au cœur de l'été dernier ou encore le "chauffage" dans le local des "chauffeurs".

De nombreux agents ont fait l'objet de l'accompagnement des élus CHSCT en lien, soit avec leur parcours professionnel, soit avec leurs difficultés professionnelles ou médicales en vue de mobilité d'adaptation au poste etc.

Des interventions diverses comme celles en lien avec les fuites d'eau en toiture à l'Hôtel du Département, le nécessaire renfort du service de médecine préventive, la prise en compte du fléau des punaises de lits, notamment pour les ASFAMS, la généralisation de la mise en place et de l'utilisation du Registre Unique de Santé et Sécurité au Travail (RUSST), l'établissement de protocole sécurité suite aux différentes agressions en MDS, la mise en œuvre d'une cellule psychologique suite au suicide d'un agent ; enfin, une attention permanente pour le respect des conditions de travail respectueuses de la santé des agents.

L'année 2020, elle, a centré l'activité des élus CHSCT sur la prise en compte de la pandémie de Covid-19 dans les organisations de travail, le respect des protocoles spécifique, la participation au réunion CHSCT et le soutien des agents pendant la période de confinement et de reprise de travail. La protection des personnels, des vulnérables, l'information, l'adaptation des locaux, plexiglass, protocole sanitaire et nettoyage.

Ce travail colossal demande une équipe étoffée capable dans les prochains mois de faire face à cette lourde charge. Le syndicat doit remplacer un des membres partant à la retraite en fin d'année 2021 et positionner une personne qui pourra prendre en compte la problématique CHSCT.



Le service public de 1983 à 2020 37 ans de statut général à l'épreuve de la loi du 6 août 2019 dite de "transformation de la fonction publique"

La situation statutaire des fonctionnaires tient à la nature des fonctions qu'ils exercent : elle intéresse l'ensemble des citoyennes et citoyens dans le respect des principes démocratiques du service public, à savoir, impartialité, neutralité, probité, égalité de traitement des usagers. Ainsi, le statut est d'abord une protection des citoyens. En protégeant les fonctionnaires de l'arbitraire, il évite l'instrumentalisation de l'administration par le pouvoir politique à des fins partisans.

La Sécurité sociale, le Code du travail, le régime de retraite, le statut général, sont des conquêtes historiques de la CGT porteuses d'avancées sociales considérables pour les travailleurs et la population. Elles consacrent des droits dont la reconnaissance permet de nourrir la démocratie à tous les niveaux.

Notre histoire sociale – ou tout au moins ses épisodes les plus progressistes – s'est construite à partir de la recherche permanente d'identification de l'intérêt général et des moyens de satisfaire les besoins sociaux. En cela le service public structure le développement économique et social.

Le statut de la fonction publique permet de sécuriser le cadre d'intervention des agents publics pour le compte de l'État, d'une collectivité ou d'un hôpital, ce qui nécessite une indépendance et une autonomie... et donc un statut.

Avec l'adoption définitive le 6 août 2019 de la loi dite "de transformation de la fonction publique", nous sommes confrontés désormais à une remise en cause fondamentale du cadre statutaire : résiliation du contrat, introduction de la rupture conventionnelle pour les contractuels comme pour les fonctionnaires, détachement d'office dans le privé, limitation du droit de grève dans certains secteurs de la fonction publique territoriale, suppression des CT et des CHSCT remplacés par le comité social territorial, réduction des prérogatives des CAP, extension de la part individuelle et aléatoire de la rémunération, augmentation du temps de travail, réduction des CSF, élargissement de la possibilité de recourir aux emplois contractuels en lieu et place d'emplois statutaires. Cela se constate dans notre institution, au sein duquel nous comptabilisons près de 1 534 emplois précaires sans statut soit 24 % des effectifs vacataires ou contractuels positionnés pour 34 % d'entre eux sur des postes permanents.

À cela se rajoute l'externalisation de différentes missions : celles de l'entretien, de la sécurité et de toutes celles spécifiques aux différentes directions, sans oublier la mission handicap de la MDPH confiée à un GIP qui devrait, elle aussi, être repositionnée comme une mission obligatoire exercée par des agents publics.

Cette loi destructrice qui incarne une fonction publique défigurée, vient valider des années de manipulation des travailleurs, qui visait à opposer salariés assujettis au Code du travail aux fonctionnaires dépendants du statut général, mais aussi les retraités du privé contre ceux du public et, enfin, les droits salariaux contre les droits statutaires.

■ **Voici quelques exemples, qui vont impacter et remettre en cause directement nos droits et nos acquis :**

65 des 95 articles de la loi de transformation de la fonction publique impactent directement la fonction publique territoriale et ses employeurs :

► **Le passage aux 1607 heures/an et le vol de jours de congés (article 47) :**

La loi n° 2019-829 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et plus particulièrement son article 47 prévoit de supprimer les accords dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures) dans l'ensemble de la fonction publique territoriale, ainsi que les congés extra-légaux pour tous les agents (fonctionnaires, stagiaires, contractuels).

Suppression de congés d'ancienneté, 2 mois de pré-retraite du maire, congés pour événements familiaux, semaines de détente, etc.) ce qui signifie suppression des régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail (accords de 2001).

Les collectivités concernées doivent définir les nouvelles règles de durée et d'aménagement du temps de travail de leurs agents. L'alignement à la hausse du temps de travail des fonctionnaires territoriaux va permettre, selon le gouvernement, de dégager l'équivalent de 32.000 emplois en équivalent temps plein.

► **La création d'un contrat de projet ou d'opération et création d'un contrat pour occuper un emploi non permanent :**

Afin de mener à bien un projet ou une opération identifiée, les collectivités peuvent désormais recruter un agent par un contrat à durée déterminée (CDD) dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. Ce contrat concerne les trois catégories A, B et C. Il est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans. La fin de ce CDD ne donne pas droit à un contrat à durée indéterminée (CDI), ni à une titularisation (vous ne devenez pas automatiquement fonctionnaire par ce biais). **Cette loi va encourager et accentuer la précarité avec des contrats à durée déterminée non renouvelables, ne permettant ni l'accès au CDI, ni à la titularisation.**

► **Le détachement en cas d'externalisation de service :**

L'article 76 introduit la possibilité, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, de détacher d'office un fonctionnaire lorsque la gestion d'un service de la collectivité ou de l'établissement est confié à un organisme extérieur. Auparavant, l'accord du fonctionnaire était nécessaire ; ce n'est plus le cas. L'organisme extérieur à qui le service est confié peut être une personne morale de droit privé ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial. Il s'agit d'un transfert d'activité mais sans transfert de compétence. La collectivité ou l'établissement conserve la compétence mais peut choisir de confier la gestion du service à une entreprise extérieure.

► **Une atteinte délibérée au droit de grève :**

L'article 56 de la loi du 6 août 2019 a introduit un article 7-2 dans la loi



n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Celui-ci vise à encadrer le droit de grève dans certains services publics de proximité organisés et gérés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Sont concernés les services suivants :

- ➔ collecte et traitement des déchets des ménages ;
- ➔ transport public de personnes ;
- ➔ aide aux personnes âgées et handicapées ;
- ➔ accueil des enfants de moins de 3 ans ;
- ➔ accueil périscolaire ;
- ➔ restauration collective et scolaire.

On notera qu'il ne s'agit pas d'activités régaliennes gérées par ces collectivités et leurs établissements – services des élections, de l'état civil, police municipale, sapeurs-pompiers – mais de services pouvant être externalisés, notamment vers le secteur privé, par délégations de service public (DSP).

Les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires – comités techniques, commissions administratives paritaires, comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail – pourront engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics précités (petite enfance, transports publics de personnes, etc.). Les obligations des agents grévistes des services encadrés, les agents des services mentionnés ci-dessus doivent informer l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer, au plus tard 48 heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré.

Par ailleurs, l'agent qui aurait déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part doit en informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant l'heure prévue de sa participation afin que celle-ci puisse l'affecter.

En outre, l'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service doit en informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse également l'affecter.

L'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme. **Cette disposition signifie que les grèves d'une demi-journée ou de quelques heures sur un temps de service sont désormais interdites dans ces secteurs, et que la règle du 1/30 indivisible va être imposée dans la fonction publique territoriale.**

Enfin, la loi prévoit qu'est passible d'une sanction disciplinaire l'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service, dans les conditions prévues.

▶ **Dispositifs d'incitation des fonctionnaires à quitter la fonction publique :**

Outre le détachement d'office, d'autres dispositifs prévus par la loi du 6 août 2019 visent à inciter les fonctionnaires ou les contractuels en CDI à quitter définitivement la fonction publique au nom d'un encouragement à la "mobilité professionnelle".



Les différents outils dits "de ressources humaines" contenus dans cette loi comme la rupture conventionnelle ou le détachement d'office pourraient être utilisés pour pousser les fonctionnaires à quitter la fonction publique ou pour les obliger à suivre leurs missions concédées au secteur privé.

La rupture conventionnelle : l'article 72 de la loi du 6 août 2019, précitée, prévoit que les administrations de l'État, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers et leurs fonctionnaires « *peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.* » La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret (non encore publié). Ce dispositif sera expérimenté du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Les agents publics démissionnaires, lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une restructuration et donne lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire ou les agents publics ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle pourront prétendre à l'extension du bénéfice de l'assurance chômage.

► **Pendant ce temps le gel du point d'indice se poursuit :**

en 10 ans le point d'indice n'a évolué que de 1,20 % ! Il s'élève aujourd'hui à 4,68 euros. À l'heure actuelle, 1,1 million d'agents publics ne perçoivent que le SMIC ou seulement 10 % de plus. Au 31/12/2019, exemples de pertes mensuelles :

- Agent de catégorie C1 (11^{ème} échelon) = -142 €
- Agent de catégorie B (1^{er} grade 13^{ème} échelon) = - 195 €
- Agent de catégorie A (attaché 11^{ème} échelon) = - 259 €

Rappelons en outre que depuis 1983, date de la désindexation de la grille des salaires sur l'indice des prix, la perte moyenne s'élève à environ 300 €.

La Fédération CGT des services publics s'est donnée pour objectif l'abrogation de la loi de transformation de service public du 6 août 2019, notre syndicat doit en faire une priorité absolue.

Décision N° 1

Le 10^{ème} Congrès décide :

- de réaffirmer son opposition à la loi de transformation et d'en revendiquer l'abrogation
- d'informer, communiquer par le biais de tracts et d'assemblées générales sur le contenu de la loi
- d'agir à partir de toutes les possibilités existantes pour que la loi ne soit pas appliquée et d'œuvrer pour que la collectivité adopte par voie de délibérations des décisions visant à maintenir les principes de la fonction publique
- de lancer une pétition départementale pour l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique
- de contribuer à élargir la mobilisation pour la réussite de toutes les manifestations contre cette loi



- d'initier toutes les mobilisations nécessaires et la systématisation des actions à chaque tentative d'application de la loi au sein de la collectivité : externalisation, emploi précaire, temps de travail, etc.
- d'agir pour maintenir les modèles de recrutement par concours comme un principe incontournable de la fonction publique et de notre collectivité
- de favoriser le développement des concours internes et des examens professionnels
- de remettre la formation des agents au centre des parcours professionnels de l'agent comme les textes l'affirment
- d'agir et mettre tout en œuvre pour l'adoption d'un plan d'intégration de tous les agents contractuels GIP de la MDPH.



Vie syndicale, formation, communication, convergence des luttes et solidarité au service d'un syndicalisme de qualité

La vie syndicale couvre l'ensemble des aspects de la vie du syndicat de l'adhésion jusqu'à la l'organisation du syndicat, son fonctionnement, son congrès. Les débats préparatoires ont identifié la question des prises de décisions et leur respect souvent compromis par les urgences diverses et l'intensité de l'activité syndicale quotidienne. Cela a amené le syndicat à évoquer la question de la priorisation comme un axe à mettre au travail, car le contexte du quotidien est envahissant et vient compromettre la mise en œuvre de certains objectifs de fond.

Décision N° 2

Le 10^{ème} Congrès décide :

- l'établissement d'un relevé de décision
- la mise en œuvre du relevé de décisions de la Commission Exécutive et du Bureau syndical
- le suivi des décisions avec des personnes référentes à désigner sur le suivi des dossiers. Cet objectif contribuera également à l'implication des syndiqués aux instances du syndicat
- la mise en place de rapports introductifs à la CE
- l'établissement de plans de travail précis au sein des sections, et plus largement au sein du syndicat.

■ **Le principe de convergence des luttes de notre syndicat** se traduit par la solidarité financière et/ou la présence physique de ses membres auprès des autres organisations CGT en lutte.

Notre organisation syndicale s'inscrit dans les mouvements interprofessionnels et a participé aux diverses actions menées sur le territoire. L'importance du "tous ensemble" est dans la période plus que centrale, et notre syndicat a toujours fait en sorte d'apporter son soutien que ce soit en termes de rapport de forces sur le plan politique ou financier.

■ **Notre contribution à la CSD** (Coordination Syndicale Départementale des services publics) reste à parfaire. En effet, jusqu'alors, plusieurs fonctionnements ont été tentés, un référent unique, plusieurs référents, sans que cela soit véritablement efficient. Ce fonctionnement est contre-productif à terme car cela dilue la responsabilité et donc le suivi de l'activité alors que cet investissement requiert un engagement à long terme et dans la continuité.

Décision N° 3

Le 10^{ème} Congrès décide :

- la poursuite d'une politique de solidarité à la hauteur des moyens de notre syndicat
- la mise en débat au congrès des modalités de participation à la CSD

■ **La Formation d'accueil du syndiqué** ("la FSA") est confiée au collectif formation de notre syndicat. En moyenne 2 sessions de formations par année, avec une activité qui s'est ralentie avec la mobilisation contre la réforme des retraites et le Covid-19. Malgré les difficultés, une FAS a pu être organisée en décembre 2020. La formation est un pilier essentiel du développement de l'activité syndicale, c'est un des supports qui permet à chaque syndiqué de mieux se repérer et de s'impliquer progressivement, c'est le processus qui conduit un syndiqué à devenir un militant.

La mise en œuvre de sessions de formation régulière n'est pas le seul aspect de la politique de formation d'un syndicat. Le suivi du parcours militant de chaque syndiqué en est un aspect majeur. Cela implique un travail plus large afin d'avoir une visibilité sur les autres formations proposées en territoire afin de permettre à chaque syndiqué la poursuite de son parcours de formation, mais également le suivi de ce processus avec la capacité pour notre organisation de garder une trace des différentes formations suivies par chacun.

Cet aspect est le point d'amélioration qui devra orienter l'activité du collectif formation lors du prochain mandat. Cela implique l'intégration progressive de nouveaux militants au sein du collectif aujourd'hui composé de deux camarades.

Les syndiqués n'ont pas tous les mêmes contraintes : des formations délocalisées en prenant pour exemple la situation des ASFAMS, devront être réfléchies.

Le suivi du parcours militant est également évoqué comme un élément à développer pour le prochain mandat.

De même l'idée du plan de travail est reprise avec le principe de : adhésion qui entraîne la proposition d'inscription FSA, tout cela peut contribuer à faire du syndiqué un militant en devenir.

Décision N° 4

Le 10^{ème} Congrès décide :

- de proposer à chaque nouvel adhérent la participation à une FSA
- d'étoffer le collectif formation par le renfort des camarades formateurs mais également impliquer un camarade dans le suivi des plans de formation des organisations du département.
- d'établir un plan de travail avec des formations calées sur l'année avec



l'ambition d'une formation par trimestre

- de mettre en place des formations délocalisées
- d'intégrer les assistants familiaux aux plans de formation avec la volonté de leur proposer l'accès à la formation d'accueil du nouveau syndiqué de manière plus systématique
- la formation au "Cogitiel" et à "Cogétise" pour les camarades en charge de l'organisation et de la politique financière. Notre syndicat a mené des démarches pour récupérer les éléments Cogitiel qui lui faisaient défaut et restructurer sa fiche qui présentait des données erronées sur le nombre de syndiqués. Le travail est déjà entamé par la camarade en charge du dossier et devra se poursuivre durant le futur mandat.

■ **La communication**, activité centrale de notre syndicat, a été menée lors du dernier mandat sous plusieurs formes : distribution de tracts, envoi de communications régulières par mails, éléments auxquels s'ajoutent les diverses publications du syndicat. Notre syndicat a besoin aujourd'hui de se fixer des objectifs sur l'année (plan de travail) en termes de publication. Le rythme des productions annuelles doit être réaliste et adapté à l'activité et aux besoins des sections. Les camarades moins à l'aise avec la production écrite doivent être soutenus dans la rédaction ce qui pourrait permettre d'impliquer des camarades issus d'autres sections.

Le site internet du syndicat (<https://www.cgt-cd13.org>) mis à jour quotidiennement est un outil qui permet également une information rapide aux usagers (syndiqués et autres visiteurs) par la publication des documents du syndicat. Sa fréquentation est en augmentation constante avec en moyenne entre 40 et 100 visiteurs par jour, pouvant dépasser les 400 visiteurs lors des jours précédant les manifestations nationales.

Le réseau social Facebook du syndicat (<https://fr-fr.facebook.com/CGTCD13/>) est également un instrument de communication qui permet aux syndiqués et autres utilisateurs de publier des images, des photos, des vidéos, des fichiers et documents, d'échanger des messages.

Décision N° 5

Le 10^{ème} Congrès décide :

- la publication d'un "Grand Écran" par semestre
- la publication d'un "Journal des Assistants Familiaux" ambition par trimestre
- la publication d'une "Lettre aux syndiqués" par trimestre
- la publication d'un "Journal de la Solidarité" par semestre
- la remise en diffusion de "La gazette des Collèges"
- d'intégrer à nos pratiques, le choix de diffusion aux documents envoyés – papier ou mail
- l'utilisation d'outils plus réactifs en cas d'urgence, de type Whatsapp, Signal etc...
- la formation à la mise en forme à proposer à des camarades intéressés avec le concours du camarade retraité en charge de cette fonction
- la nécessité de travailler la question de la communication par section.



■ La qualité de la vie syndicale permet aux militants de travailler dans des conditions favorables au développement de l'activité

L'organisation actuelle des locaux est conviviale mais peu propice par moment à la concentration ou à la réflexion. Si la CGT s'oppose à des locaux ouverts (en "open space"), elle travaille elle-même, dans ce type de configuration. Le débat se poursuit plus largement sur la question des locaux et de leur ergonomie et de l'impact sur les conditions de travail. La proximité de la salle de réunion est un point essentiel à conserver.

Par ailleurs, les moments conviviaux existants comme la fêtes des syndiqués, la fête des ASFAMS, les repas de fin d'année sont des moments extrêmement importants de cohésion et de réunion de tous les syndiqués ; la pandémie en a suspendu l'organisation mais ils demeurent indispensables à la qualité de vie syndicale.

Décision N° 6

Le 10^{ème} Congrès décide :

- la Possibilité de solliciter un local ou des espaces supplémentaires
- d'envisager une restructuration de l'espace dont nous disposons
- le maintien et la programmation de temps conviviaux avec pour objectif d'élargir la participation
- la mise en place d'un présent de fin d'année pour renforcer l'appartenance au syndicat...

■ La syndicalisation au cœur du 10^{ème} congrès

Le 9^{ème} Congrès avait fixé l'objectif d'au moins 800 syndiqués d'ici au 10^{ème} Congrès.

La création et la dynamisation des sections créées par direction a permis le renforcement indéniable de notre syndicat et l'identification de camarades syndiqués au sein des services.

Comment s'équilibre les additions avec les départs ? **voir Mumu** Sur la période de 2014 à 2020 le nombre de syndiqués est passé de 709 à 780 soit une progression de 9,10 % ! Le taux de syndicalisation est passé de ? En 2014 à ? En 2020 **voir Mumu**

Cette progression est due à la mobilisation de notre syndicat dans les actions menées, la présence de référents repérés dans les services, la mise en place de tournées de services répétées sur tous les sites du département et une disponibilité de notre syndicat pour répondre à toute forme de problématiques globales ou individuelles.

L'engagement de notre syndicat à défendre tous les agents et un principe fondateur de notre organisation syndicale.

L'amplification du travail mené sur les zones géographiques notre pré-



sence accrue sur le terrain a permis un repérage de l'action de la CGT et une prise en compte plus précise des préoccupations locales

Décision N° 7

Le 10^{ème} Congrès décide

- d'atteindre 900 syndiqués d'ici au prochain congrès
- de renforcer le repérage de syndiqués au sein de tous les services
- de revenir à des tournées par zone géographique avec des syndiqués de différentes sections
- de renforcer la formation syndicale afin de transmettre de façon plus précise les valeurs de la CGT dans son intégralité et favoriser ainsi le maintien des adhésions sur la durée, mais aussi lors des départs en retraite
- de mettre l'humain et le sens du travail collectif au cœur de notre activité syndicale
- de systématiser la proposition d'adhésion à chaque manifestation, assemblée générale, action collective et individuelle
- de mettre en place une action spécifique pour sensibiliser les cadres encadrants à la syndicalisation

■ Quelle politique de syndicalisation des jeunes et des retraités ?

La moyenne d'âge les syndiqués est de **voir Mumu**

Est-ce que on se rajeunit depuis le dernier congrès où est-ce que on s'est maintenu ? Quelle est la moyenne d'âge dans chaque bureau de chaque section ? La section retraités compte 35 syndiqué.es, combien nous quittent au moment du départ en retraite ? **voir Mumu**

Décision N° 8

Le 10^{ème} Congrès décide :

- d'initier une journée découverte du syndicat, section par section, ou par une Assemblée Générale interprofessionnelle
- de poursuivre la programmation de moments festifs
- la création d'un document destiné au nouveau syndiqué avec les informations élémentaires concernant notre syndicat (contact, nom des permanents, secrétaires de sections, etc)
- d'impliquer davantage les retraités dans les moments festifs et les grands sujets de société

■ Mobilisation du syndicat en vue des élections 2022 (et à la CCPD des assistantes familiales en 2023)



■ Santé au travail, conditions de travail, quel syndicalisme pour répondre aux enjeux de demain ?

La pandémie au Covid-19 a mis au cœur de nos pratiques syndicales les questions de santé au travail et d'amélioration des organisations du travail. Ces deux axes sont prioritaires et les revendications sont nombreuses en la matière. Si depuis des années notre cahier revendicatif en matière de santé au travail fait l'objet de multiples mobilisations, la pandémie a accentué l'urgence à agir et gagner sur cette priorité qu'est la santé au travail. La gestion de la crise par le syndicat a mis en exergue le rôle de l'information, le besoin de développer le service de médecine préventive, le besoin de former des camarades au CHSCT.

La loi dite de transformation de la fonction publique du 6/08/19 entérine la disparition de l'instance CHSCT. La création d'un CST (comité social territorial), unique instance de "dialogue social moderne" comporterait 105 articles pour un vaste processus de régression des libertés syndicales et un retour à "0" en matière de santé au travail. Ce processus de régression est similaire à celui infligé au privé et au Code du travail depuis 2016. Pour être prêt, après la disparition des CAP depuis le 1^{er} janvier 2021 et la tenue des élections professionnelles en 2022, ce gouvernement a déjà soumis le 8/12/20 ce projet de création des CST devant le CSFPT.

Les actions emblématiques de notre syndicat autour des dossiers (Covid-19, punaises de lits, droit de retrait, protection fonctionnelle, protocoles agressions, RPS, télétravail, EPI) et une délégation en difficulté (2 à 3 camarades + l'exécutif du syndicat) pour faire face à l'ampleur des suivis, des constructions d'actions revendicatives, l'explosion des traitements de cas individuels, l'élaboration de plans de prévention pose au 10^{ème} Congrès la question de l'appropriation pour tout le syndicat de l'engagement.

Décision N° 9

Le 10^{ème} Congrès décide :

- de sensibiliser les camarades en vue de renforcer l'équipe en place
- de faire reconnaître les maladies et accidents imputables aux employeurs et améliorer les reconnaissances statutaires en matière de pénibilité
- d'agir pour le développement d'un service public de santé au travail et le respect des visites médicales
- de déployer tous les outils et les liens en territoire, notamment pour armer nos délégués CHSCT sur les questions de santé et de conditions de travail.

■ Le télétravail

Renforcé depuis la pandémie, avec dans notre collectivité quelque 2 500 agents considérés en télétravail (disparité des situations en fonction des directions et des postes) est source d'enjeux qui semblent souvent incompatibles : maintien du service public et travail à distance, lutte contre la pandémie, maintien du service public et protection des agents, respect des collectifs de travail et travail distanciel jusqu'à 5 jours par semaine, absence de protocole départemental unique et négociation individuelle, autonomie dans la demande mais inégalité de traitement, renforcement



du télétravail mais refus de prise en charge des frais (connexion informatique, aménagement du poste travail à la maison, frais d'électricité et d'assurances), obligation en présentiel mais difficulté d'organisation, réunion de services et contacts avec la hiérarchie obligatoires et réguliers mais limités car arbitraires du N+1, déresponsabilisation de la collectivité, modification de l'organisation du travail au profit d'un travail par objectifs.....

Le télétravail s'il semble actuellement plébiscité par une majorité d'agents avec une communication massive de la DRH (voir sa publicité sur la réussite du télétravail à 90 % à la direction juridique), l'isolement psychique et physique des agents, la grande difficulté de "management" des cadres encadrants, l'intensification du travail, deviennent plus que préoccupants.

La CGT défend un télétravail, construit sur la base de cadres respectueux du statut, de la rémunération, des conditions de travail, des horaires, de la déconnexion, de la prise en charge par l'employeur du matériel et des frais et qui s'appuie sur le maintien premier de l'intérêt général et de la proximité du service rendu aux populations. Par ailleurs, la connaissance et la maîtrise des analyses et des propositions de la CGT et de l'UGICT sont indispensables.

De la même manière, le basculement du "dialogue social" vers l'arbitraire du Comité Social Territorial, avec le seul document de données le RSU, réduit comme jamais dans l'histoire du service public la place et le rôle des instances paritaires, le nombre d'élus et de mandatés.

Le RSU déterminera la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la collectivité.

Décision N° 10

Le 10^{ème} Congrès décide :

- de lutter contre la casse des collectifs de travail et tout ce qui éloigne l'usager des services de proximité
- de défendre le droit à la déconnexion
- d'obtenir une enquête CHSCT sur les risques psycho-sociaux induits par le télétravail
- d'informer pour généraliser l'utilisation des registres SST (ex-registre CHSCT) par les agents en vue de l'enregistrement de leurs questions, de leurs propositions, de leurs exigences (trop peu = 147), de remontées d'incidents en 2019
- de communiquer sur la position CGT en matière de télétravail
- de communiquer sur nos propositions pour la prévention des risques au travail
- la mobilisation du syndicat en vue des élections en 2022 et 2023



Proposition de modification des statuts du syndicat départemental CGT des Bouches-du-Rhône

Syndicat Départemental – Conseil **Général** Départemental
des Bouches-du-Rhône

– STATUTS DU SYNDICAT –

Adoptés par le 10^{ème} Congrès 10 juin /11 juin 2021

N° matricule communal RC : 997/D — N° matricule départemental : 5998.

Le syndicat est régi selon les principes de la CGT, le préambule des statuts confédéraux constitue donc le préambule de ces statuts ainsi que la charte d'indépendance des statuts de la Fédération CGT des services publics.

Titre I – Constitution et but

Article 1^{er}

En conformité avec les statuts fédéraux, il est constitué entre les personnels actifs et retraités des services et établissements du Conseil **général départemental** des Bouches-du-Rhône, qui adhéreront aux présents statuts, et groupés en sections syndicales, une organisation prenant le nom de **Syndicat Départemental CGT du Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône**.

Le siège social est fixé : Hôtel du Département – 52 avenue de Saint-Just - 13256 Marseille cedex 20. Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision de sa commission exécutive.

Les syndicats d'autres services et établissements peuvent adhérer au syndicat départemental avec l'accord de sa commission exécutive.

Article 2

Le syndicat adhère :

- À la Fédération CGT des personnels actifs et retraités des services publics ;
- À l'Union départementale des syndicats CGT (UD) ;
- Aux unions locales CGT (UL) ;
- À l'Union fédérale des ingénieurs cadres et techniciens (UFICT).

Sous conditions de ces affiliations, le syndicat fait partie intégrante de la CGT.

Article 3

Conformément aux statuts de la Fédération CGT des services publics, le syndicat est membre de droit et à part entière de la Coordination syndicale départementale (CSD) des personnels actifs et retraités des services publics.

Article 4 — But du syndicat

Le syndicat départemental a pour but :

- De défendre les droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, écono-

miques et sociaux, individuels et collectifs de ses adhérents et de l'ensemble des salariés actifs et retraités relevant de son champ de syndicalisation ;
→ De contribuer à la lutte d'ensemble des salariés pour la suppression de l'exploitation capitaliste et à la solidarité nationale et internationale envers les salariés et les peuples qui luttent pour de profonds changements sur la base d'objectifs de transformation de la société répondant aux besoins de **l'Homme l'être humain**.

Article 5

Pour atteindre ces objectifs, le syndicat :

- s'appuie sur les principes du syndicalisme démocratique, unitaire, de masse, de classe et indépendant et les développe dans son orientation et dans son action ;
 - anime en toute circonstance, le travail d'information et d'explication auprès des salariés actifs et retraités relevant de son champ de syndicalisation et assure la formation et l'éducation syndicale de ses adhérents.
 - participe à la défense des intérêts des salariés actifs et retraités relevant de son champ de syndicalisation dans les domaines : social, sportif, culturel, notamment sur des questions intéressant les mutuelles, coopératives, restaurants d'entreprise, cantines... ;
 - est habilité à créer ou favoriser la création d'œuvres sociales, culturelles, sportives, etc (**Comité d'œuvres sociales - COS**)
 - agit pour l'amélioration constante des conditions de travail et contre toutes les atteintes à la santé physique et mentale des personnels ;
 - participe à l'élaboration de protocoles avec l'Administration, garantissant les conditions de travail, les aménagements et réductions du temps de travail... Il veille à leur application et à leur défense ;
 - fait des propositions en matière d'organisation, de défense et de développement du Service public ;
 - soutient financièrement et moralement ceux de ses membres victimes de l'arbitraire de l'Administration ou de leur engagement syndical ;
 - soutient les victimes de la répression, partout où les libertés et les droits de l'Homme sont menacés ou violés, et partout où il y a lutte de classe. Il organise la solidarité financière par tous les moyens appropriés ;
- Dans toute son activité, il s'inspire du souci constant de l'unité d'action des travailleurs et agit pour la réunification syndicale.

Titre II – Adhésion, droits et devoirs des adhérents

Article 6 – Adhésion

Tout salarié entrant dans le champ de syndicalisation du syndicat adhère librement à celui-ci sans autre condition que celle de respecter le présent statut.

Nul ne peut adhérer s'il est déjà membre d'une autre organisation syndicale de salariés, sauf s'il peut justifier avoir donné sa démission.

Peuvent continuer à rester dans les organisations du syndicat départemental, les agents qui ont cessé l'exercice de leurs fonctions notamment par suite du départ en retraite, de mise en détachement de courte durée, en disponibilité ou en longue maladie ou en congé parental.

Tout adhérent est libre de ses convictions politiques, philosophiques ou confessionnelles, mais ne peut, en aucun cas, se revendiquer d'une idéologie répandant la haine envers d'autres personnes pour des raisons de racisme, d'homophobie ou de toute autre forme d'exclusion et de discrimination.

Nul ne peut adhérer s'il est membre ou candidat d'un parti prônant le racisme, l'homophobie ou toute autre forme d'exclusion et de discrimination, notamment celle connue sous le principe de « préférence nationale. »

Article 7 – Cotisation

Tout adhérent reçoit un carnet pluriannuel. Il participe par le versement d'une cotisation au financement de l'activité et de l'action syndicale.

Le taux de la cotisation mensuelle est fixé selon les principes définis par le congrès du syndicat. Il est égal à 1 % des rémunérations nettes toutes primes

comprises, et de la pension ou retraite (régime de base plus complémentaire) pour les retraités.

Le réajustement du montant de la cotisation est appliqué lors de toute augmentation de salaire et changement d'indice.

Les cotisations peuvent être prélevées automatiquement, payées en espèces ou par chèque bancaire.

Conformément à la loi en vigueur, le syndicat délivre annuellement à chaque adhérent un reçu fiscal, correspondant aux cotisations versées.

Article 8 - Droits de l'adhérent

Le syndiqué est assuré :

- de participer à la vie syndicale et de s'y exprimer en toute liberté ;
 - d'obtenir, auprès de l'organisation syndicale et de ses militants, les renseignements, services et avantages auxquels lui donne droit sa qualité de syndiqué, notamment la formation syndicale ;
 - d'obtenir une défense rapide et efficace de ses droits et intérêts ;
 - de demander l'appui du syndicat lorsqu'il poursuit l'Administration en justice.
- Il pourra bénéficier de la prise en charge de tout ou partie des frais engagés si le litige est en lien avec un mandat ou une responsabilité syndicale, après décision de la commission exécutive. Si le syndiqué obtient gain de cause, il est tenu au remboursement des avances faites par le syndicat.

Article 9 – Devoirs de l'adhérent

Le syndiqué a la responsabilité :

- d'acquitter régulièrement ses cotisations ;
- de se conformer aux principes de la démocratie, de l'indépendance, du respect du pluralisme d'opinion et de solidarité ;
- de défendre et de renforcer l'organisation syndicale ;
- de se rendre aux assemblées de syndiqués réunies soit par le syndicat, soit par sa section, soit par son collectif ;
- de veiller et de signaler toutes les difficultés et atteintes aux droits et intérêts rencontrés sur son lieu de travail ;
- de faciliter sur son lieu de travail, la tâche des militants ou élus dans l'accomplissement des fonctions dont ils sont chargés par le syndicat.

Nul ne peut représenter seul le syndicat départemental ou l'une de ses sections. Nul n'a le droit de parler, écrire ou agir au nom du syndicat départemental ou de l'une de ses sections syndicales sans mandat précis.

Les militants, élus ou délégués dans les commissions et comités rendent compte régulièrement de l'exercice de leur mandat à l'organisme syndical de qui ils tiennent leur délégation. Ils sont tenus sur demande de mettre leur mandat à la disposition de cet organisme.

Article 10 – Démission, radiation, exclusion

Tout adhérent du syndicat peut démissionner à tout moment. Il le fait par courrier. Le syndicat peut réclamer la cotisation afférente aux 6 mois qui suivent le retrait de l'adhésion (art. L 411-8 du code du travail)

Le syndiqué quittant volontairement le syndicat ou radié par application des statuts n'a droit à aucun remboursement et perd tous ses droits et avantages.

Conformément à la loi sur les syndicats, tout syndiqué en retard de paiement et qui envoie sa démission ne peut être considéré comme démissionnaire : il est classé dans la catégorie des syndiqués radiés pour défaut de paiement.

Tout adhérent en retard de douze mois de cotisations, qui ne s'est pas manifesté auprès du syndicat pour en donner les raisons et qui n'a pas répondu à la lettre de rappel est suspendu de tous ses droits. Il est radié après avertissement préalable. La radiation ne devient définitive que si, à l'expiration d'un mois à dater de la réception de l'avertissement, l'intéressé n'a pas répondu.

L'exclusion d'un syndiqué ne peut être prononcée que pour infraction aux présents statuts, obstruction à l'application des décisions régulièrement prises, atteintes volontaires aux principes fondamentaux de la CGT et aux intérêts du



syndicat et de ses membres. L'intéressé pourra alors être suspendu par décision du bureau, en attendant qu'il soit entendu obligatoirement par la commission exécutive qui prendra la décision définitive après s'être entourée de toute garantie en vue de statuer en toute objectivité.

L'intéressé peut faire appel à l'assemblée générale et/ou au congrès.

Titre III – Structures du syndicat

Article 11 – Sections

Le syndicat départemental, en tenant compte à la fois de la structure des services, de la répartition géographique des forces syndicales et en favorisant la proximité dans l'intérêt d'une organisation répondant aux exigences revendicatives de l'ensemble des agents, s'organise en sections syndicales.

Article 12

La section syndicale est dirigée par un conseil syndical, élu tous les trois ans par l'assemblée générale des syndiqués de la section et obligatoirement dans les trois mois précédant chaque congrès.

Le conseil syndical élit le bureau comprenant au moins un secrétaire.

Les responsables de sections syndicales travaillent en étroite liaison et sous la responsabilité de la commission exécutive du syndicat départemental.

Les adhérents sont réunis au moins une fois par an en assemblée générale.

Article 13

Lorsque les syndiqués se trouvent isolés ou en nombre insuffisant pour être en mesure de constituer une section syndicale, ils adhèrent au syndicat départemental.

Article 14 - Collectifs

Le syndicat départemental se donne la possibilité, par décision de sa commission exécutive, de créer autant de collectifs que son activité le nécessitera.

Article 15 – Zones territoriales

Le syndicat départemental se donne la possibilité, par décision de sa commission exécutive de s'organiser en zones territoriales, afin de renforcer toujours plus, l'efficacité de la démarche syndicale CGT au quotidien, dans la proximité des personnels porteurs de leurs revendications, de l'activité des Unions locales et des luttes interprofessionnelles.

Titre IV – Organismes de direction et de contrôle

Article 16 – Congrès du syndicat

Le congrès départemental se réunit au moins une fois tous les trois ans, à moins de circonstances extraordinaires.

Les dates, lieu et ordre du jour en sont fixés par la commission exécutive.

Il apprécie l'activité du syndicat et des organismes auxquels il adhère. Il définit le programme d'action pour faire aboutir les revendications spécifiques aux personnels et services concernés. Il fixe les tâches du syndicat. Le syndicat départemental met en œuvre les décisions du congrès.

Chaque structure du syndicat désirent porter des questions à l'ordre du jour du congrès devra les faire connaître au bureau du syndicat trois mois au moins avant la date du congrès.

Les documents préparatoires présentés en fonction des décisions de la commission exécutive sont publiés en principe trois mois avant le congrès, et obligatoirement un mois avant le congrès.

Article 17

Le congrès est composé :

→ des délégués des sections à raison d'un délégué par tranche d'un nombre



d'adhérents fixé par la CE sortante.

→ des membres de la commission exécutive et de la commission financière de contrôle sortantes, délégués de droit au congrès.

Les délégués sont munis de mandats et de leur carte syndicale à jour des cotisations.

Article 18

Deux modes de vote sont prévus :

1°) à main levée ;

2°) à bulletin secret

Les votes ont lieu à la majorité absolue des suffrages valablement exprimés.

Article 19 – Élection de la commission exécutive

La commission exécutive est l'organisme dirigeant le syndicat entre deux congrès. Chaque adhérent, à jour de ses cotisations, peut faire acte de candidature à la commission exécutive.

Les sections syndicales sont tenues de transmettre la totalité des candidatures qui se sont manifestées en faisant connaître celles qu'ils présentent et leur avis sur les autres.

Les candidatures devront parvenir au syndicat au moins un mois avant la tenue du congrès, afin que la CE puisse en établir une liste dans de bonnes conditions. Elle présentera au vote du congrès une proposition de direction syndicale représentative des grands services, des hommes et des femmes, des jeunes et des différentes catégories de personnel.

Le nombre des membres de la commission exécutive est fixé par le congrès sur proposition de la commission exécutive sortante.

L'élection de la commission exécutive a lieu à partir des propositions soumises par la commission des candidatures élue au congrès.

Article 20 – Fonctionnement de la commission exécutive

Dès son élection, la commission exécutive décide du nombre de membres composant le bureau et du nombre de ceux d'entre eux qui devront être permanents.

La commission exécutive du syndicat départemental se réunit au moins huit fois par an. Elle fixe dates, lieu et ordre du jour sur proposition du bureau. En tout état de cause, l'ordre du jour doit comporter l'examen de l'activité des sections, des collectifs, de la gestion de la Direction et la fixation de l'orientation à venir du syndicat.

Sauf cas de force majeure, la convocation devra être adressée aux membres de la CE au moins une semaine avant la tenue de la réunion.

Dans le cadre du temps imparti à la discussion, la CE devra garantir la plus entière liberté d'expression aux membres.

La CE prend valablement ses décisions à la majorité des présents.

Il sera établi un procès-verbal de toutes les délibérations et décisions.

En cas de départ d'un ou plusieurs membres de la CE ou de nécessité de la renforcer, la cooptation d'un ou plusieurs nouveaux membres se fera sur propositions du bureau et après un vote de la CE.

Article 21

Une assemblée générale statutaire des syndiqués a lieu tous les ans sur convocation de la CE.

Article 22 – Secrétariat et bureau syndical

La CE élit en son sein le bureau composé au moins d'un secrétaire général, d'un secrétaire administratif, d'un trésorier, d'un trésorier adjoint, d'un ou plusieurs secrétaire à l'organisation et à la vie syndicale.

Les secrétaires assurent quotidiennement et collectivement les responsabilités de l'activité globale du syndicat.

Les secrétaires ont tout pouvoir pour placer ou retirer les fonds et les titres, qu'elle qu'en soit l'importance, dans tout établissement de crédit préalablement



désigné par la commission exécutive, à la condition que chaque demande de retrait de fonds ou de titres soit signée par deux membres, dont le trésorier. Le bureau dans le cadre de l'orientation et des décisions prises par la CE entre les sessions de celle-ci, dirige l'activité du syndicat. Le bureau assure un travail collectif. Il répartit en son sein les responsabilités. Les membres du bureau syndical sont chargés de l'animation d'un secteur, d'un collectif ou d'une commission mises en place par la commission exécutive. Il ne peut délibérer valablement qu'en présence de la moitié au moins de ses membres sauf cas de force majeure. Les membres du bureau sont révocables par la commission exécutive. En cas de départ d'un ou plusieurs membres du bureau, la CE pourvoit à leur remplacement.

Article 23 – Secrétaire général

Le secrétaire général du syndicat a pour rôle d'animer, d'impulser, de coordonner la vie du syndicat. Il s'appuie sur le secrétariat, le bureau et la commission exécutive. Il est responsable de la réunion régulière des structures de direction du syndicat. Il est le représentant du syndicat.

Il a la signature de toutes les pièces ayant un caractère officiel ou engageant la responsabilité de l'organisation. Il est chargé de veiller au fonctionnement général de tous les services du syndicat.

Le secrétaire général est habilité à ester en justice après délibération du bureau du syndicat au nom de ce dernier.

Toutefois, selon la nature et la gravité des problèmes, il peut déléguer à la Fédération, le soin d'ester en son lieu et place.

Le secrétaire général et le secrétaire administratif représentent valablement le syndicat pour l'exercice de la personnalité civile. Ils rendront compte à la commission exécutive de l'utilisation de ce mandat.

En l'absence du secrétaire général, le secrétaire administratif a le pouvoir de signer toutes les pièces ayant caractère officiel et engageant la responsabilité de l'organisation syndicale.

Le secrétaire général est le directeur de publication de l'ensemble des tracts, journaux et documents publiés par le syndicat.

Article 24 – Politique d'action et de gestion financière (PAGF)

Les ressources du syndicat départemental proviennent des cotisations syndicales mensuelles, dons et subventions.

Le taux de cotisation est fixé par le congrès départemental.

Le syndicat reverse la part de cotisation statutaire aux divers organismes dont il est membre.

Le secrétaire à la PAGF exerce les fonctions de trésorier et est dépositaire des fonds ou valeurs appartenant au syndicat.

Il ne peut sans l'autorisation du bureau, engager d'autres dépenses que celles relatives au paiement des menus frais de gestion.

Il présente un bilan annuel à la commission exécutive et lui soumet le budget prévisionnel.

Un rapport financier doit être soumis au congrès concernant les exercices entre deux congrès.

En cas de décision d'ester en justice — que ce soit pour un cas particulier ou un conflit collectif — la participation du syndicat au financement des frais d'avocat, ne pourra être prise en compte, après étude du dossier, que sur décision de la commission exécutive.

Article 25 – Commission financière de contrôle

Le congrès élit également une commission financière de contrôle (CFC) composée de trois membres pris en dehors de la CE, dont les candidatures sont distinctes et proposées dans les mêmes conditions que pour la CE.

Elle a pour objet le contrôle et l'évaluation de l'application des orientations du congrès en matière financière.



**Proposition de
suppression
Proposition
de rajout**

Elle nomme en son sein un président. Elle se réunit entre deux congrès autant de fois qu'elle le juge nécessaire.

Elle prend toutes initiatives et décisions propres à lui permettre de jouer un rôle dans les meilleures conditions d'efficacité.

Ses membres participent aux travaux de la CE avec voix consultative.

Article 26 – Presse syndicale

Le syndicat édite un journal général « Grand-Écran », un bulletin en direction des assistantes maternelles et assistants familiaux « Les Assistantes Familiales des Bouches-du-Rhône », un bulletin en direction des ingénieurs, cadres, techniciens « Cadres Actualités », un bulletin en direction des personnels de la DGAS « Solidarité-infos », un bulletin en direction des personnels des collèges « La Gazette des Collèges » et un bulletin spécial en direction des adhérents « ~~Les informations syndicales~~ » « **La Lettre aux Syndiqués.** »

Il gère le site dédié et a ouvert une page Facebook et communique également par voie dématérialisée (mail)

L'objectif est de développer la presse syndicale CGT, en direction d'autres catégories professionnelles.

Le syndicat impulse la diffusion et la lecture de la presse confédérale, la NVO, Options, le Peuple, Vie Nouvelle, **Service Public magazine, Ensemble...**

Titre V – Modification aux statuts – Dissolution

Article 27

Seul le congrès du syndicat départemental peut modifier les statuts.

Les propositions de modifications des statuts seront au préalable soumises au bureau. Elles devront être soumises aux syndiqués au moins trois mois avant le congrès, et obligatoirement un mois avant le congrès.

Les statuts modifiés devront être transmis à l'UD, aux UL et, en double exemplaire, à la Fédération des services publics CGT.

Article 28

La dissolution du syndicat départemental ne pourra être prononcée que par le congrès. Les deux tiers au moins des membres adhérents devront être présents ou représentés. La majorité des trois quart des membres présents ou représentés au congrès est indispensable pour que la dissolution soit prononcée.

Dans ce cas, l'actif du syndicat départemental revient à la Fédération des services publics CGT.

Fait à Marseille, le

Le (la) secrétaire général(e)

Le (la) secrétaire de séance



La construction administrative de la France au travers des différents régimes politiques

1423-1461 – Louis XI limite les pouvoirs des grands corps politiques, du clergé et de la noblesse. La perception de l'impôt est centralisée, les fonctionnaires sont au service du roi. Le fruit du travail du peuple servira à introduire l'industrie de la soie : la centralisation du pouvoir va durer environ 500 ans.

1789 – la révolution fait disparaître la monarchie. Le fonctionnaire est placé au service de la Nation, donc du peuple français et non plus au service de l'État royal. Dans la déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen, une conception fondamentale est programmée : « *l'égalité d'accès des citoyens aux emplois publics sur la base de leur seule valeur.* »

Loi du 14 décembre 1789 – elle institutionnalise les 44 000 communes répertoriées à l'époque, c'est une base institutionnelle unique au monde. Elle est la traduction d'un mouvement communal d'émancipation des habitants des villes et des bourgs. Elle marque le début des décentralisation.

Napoléon crée la Banque de France, une direction de recouvrement des impôts directs avec des fonctionnaires et met en place des préfets de départements. C'est la première déconcentration de l'État.

1875 – la III^{ème} République institue l'élection des maires au suffrage universel, le Code de l'Administration et le premier code des agents communaux.

1884 – loi Waldeck Rousseau qui autorise la création des syndicats professionnels.

1895 – création de la CGT

1905 – les fonctionnaires gagnent la communication de leurs dossiers individuels.

1909 – le droit de grève est refusé aux fonctionnaires.

1937 – le premier statut pour la région parisienne est mis en place.

1941 – le régime de Vichy instaure le premier statut pour la Fonction publique de l'État : un statut d'obligation et de collaboration, les maires ne sont plus élus. L'organisation des travailleurs pour défendre leurs droits est interdite. Nombreux seront les syndicalistes déportés ou tués, qu'ils soient résistants au sein de la Fonction publique ou du secteur privé.

Après la libération – formidable élan de renouveau démocratique donné par le Conseil National de la Résistance. Son programme de progrès social ambitieux constitue une entrave permanente pour les gouvernements aux politiques libérales.

Loi du 19 octobre 1946 – elle donne aux fonctionnaires de l'État un statut lui reconnaissant « *égalité, indépendance, et citoyenneté par le principe de la carrière.* » C'est la naissance du Statut de la fonction publique de l'État, rendue possible par un rapport de force, statut fondateur de la conception française moderne de la fonction publique.

1952 – les agents des communes deviennent des agents de droit public, assimilés fonctionnaires (contractuels de droit public), mais sans garantie d'emploi

de carrière et d'ancienneté (en 1955 pour les hospitaliers).

1972 – les "Communaux" acquièrent le droit à la formation professionnelle.

La CGT, bien souvent seule, a lutté tout au long de l'histoire pour :

- le maintien et la création continue et exclusive d'emplois permanents
- la titularisation
- la séparation du grade et de l'emploi
- la grille de rémunération unique et nationale
- l'égalité d'accès de tout citoyen français à la fonction publique
- les grands classements catégoriels
- la notion de corps
- une carrière sans favoritisme ni discrimination

Les droits, les libertés, obligations des fonctionnaires, leurs organismes d'intervention constituent les fondements essentiels de l'emploi public dans notre pays. Leur reconnaissance, leur affirmation, dans un statut négocié et législatif, constituent la garantie d'accès des citoyens aux services publics dont la mission est la prise en charge des besoins sociaux. Cette conception a été forgée et enrichie au fil des luttes sociales.

Toutes les avancées et reculs correspondent à des avancées et reculs de la démocratie.

Loin d'être octroyés, décentralisation et Statut furent dans cette continuité le fruit des luttes du mouvement ouvrier au sein desquelles notre fédération a pris toute sa place.

1979-1981 – période charnière autour des grands enjeux de la réforme statutaire. La politique giscardienne et patronale s'attaque aux aspects sociaux : démantèlement du tissu industriel, commercial, agricole, montée en flèche du chômage, plans d'austérité ; atteintes aux libertés et droits sociaux restructurations et transfert d'établissements publics.

La CGT lutte contre les conséquences du projet de réforme des collectivités locales appelée aussi "loi-cadre" qui visait à :

- faire des collectivités locales les vassales des monopoles
- décharger l'État d'un certain nombre d'obligations sur les budgets (et ainsi porter ces nouveaux fonds publics disponibles vers les grandes sociétés multinationales sous prétexte d'aides au développement économique)
- contraindre les collectivités à calquer leur mode de gestion sur celui des entreprises en substituant la notion de service public à la notion de coût et de rentabilité et à concéder des pans entiers de services publics au secteur privé : eau, assainissement, voirie, nettoyage, thanatologie...

Été 1980 – Tour de France du bus des Services publics qui ramènera 50 000 pétitions après 5 mois de périple.

Actions de grèves et manifestations contre le projet de réforme des collectivités locales : combat d'intérêt national sur des bases de lutte des classes prenant en compte les intérêts de la population qui a été directement associée aux débats et aux luttes.

Victoire de la gauche les 10 et 23 mai 1981, dont la CGT a été le principal artisan syndical.

1982-1983 – les lois de décentralisation "lois Defferre" et l'architecture du Statut général et de ses trois versants affirme des principes forts :

- la spécificité et l'unicité nationale
- l'État est souverain
- la décentralisation inscrit sur 4 niveaux institutionnels : l'État, la région, le département, la commune. Elles s'administrent librement par des conseils élus au suffrage universel dans le cadre des lois et règlements
- démocratiser les institutions
- rapprocher les lieux de décisions des citoyens



→favoriser l'expression des besoins, de supprimer la tutelle a priori, le contrôle se faisant a posteriori par les instances judiciaires.

La réforme des finances publiques n'aura pas lieu et les transferts de charges pèseront lourdement sur les populations et les collectivités territoriales.

Le statut général des fonctionnaires : refonte globale entre 1983 et 1986. 4 lois le constituent :

loi du 13 juillet 1983 – porte sur les droits et obligations des fonctionnaires, communes aux trois versants de la Fonction publique.

Lois du 11 janvier 1984, du 26 janvier 1984, du 9 janvier 1986, portent sur les dispositions statutaires relatives, respectivement, à la fonction publique de l'État, à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière.

3 principes fondateurs de cette fonction publique à "trois versants" :

→principe d'égalité : accès aux emplois publics par voie de concours

→principe d'indépendance du fonctionnaire vis à vis du pouvoir politique comme de l'arbitraire administratif : système dit de la "carrière" où le grade, propriété du fonctionnaire, est séparé de l'emploi qui est, lui, à la disposition de l'administration.

→principe de citoyenneté qui confère au fonctionnaire la plénitude des droits des citoyens et reconnaît la source de sa responsabilité dans l'article 15 de la déclaration des droits de 1789, lequel indique que chaque agent public doit rendre compte de son administration = conception du fonctionnaire citoyen.

Après l'immense espoir de 1984, une multitude de réformes et de modifications législatives ont ramené les territoriaux à une forme rétrograde d'emploi clientéliste amplifiant la marche vers une fonction publique d'emploi au détriment d'une fonction publique de carrière.

1987 – Loi Galland : liberté de recrutement, mise en place de la gestion locale en supprimant la commission mixte paritaire nationale qui permettait la mobilité entre les trois versants.

1989 – Durafour introduit de nouveaux dispositifs de rémunération liées aux fonctions

1991 – le livre blanc Rocard débouche sur les dispositifs de régime indemnitaire actuel : écarts d'attribution existants considérables d'un employeur à l'autre.

2004 – décentralisation Balladur : peu de garanties pour les personnes transférées.

2005 – l'ordonnance Villepin introduit le CDI.

2008 – la loi Jacob tasse les grilles de rémunération et impose des ratios, véritable bombe contre l'égalité des rémunérations et en particulier l'égalité femmes/hommes.

2009 – la loi mobilité d'août permet le licenciement économique. S'ensuivent les lois visant clairement, après avoir cassés les personnels, à casser l'emploi public lui même : le RGPP.

loi du 10 décembre 2010 – réforme des collectivités locales.

30 septembre 2015 – l'accord sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR).

loi du 20 avril 2016 – relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

loi du 6 août 2019 – dite de transformation de la fonction publique publiée au



Les résultats des élections professionnelles

■ Élections professionnelles 2018

Comité technique

CGT		FO		CFTC		FSU		UNSA	
%	sièges	%	sièges	%	sièges	%	sièges	%	sièges
32,04	5	29,58	5	17,97	3	11,49	1	8,92	1

Commission administrative catégorie A

CGT		FO		CFTC		FSU		UNSA	
%	sièges	%	sièges	%	sièges	%	sièges	%	sièges
36,85	3	19,64	2	19,88	2	15,52	1	8,11	0

Commission administrative catégorie B

CGT		FO		CFTC		FSU		UNSA	
%	sièges	%	sièges	%	sièges	%	sièges	%	sièges
26,61	2	29,58	3	22,58	2	11,49	1	8,92	0

Commission administrative catégorie C

CGT		FO		CFTC		FSU		UNSA	
%	sièges	%	sièges	%	sièges	%	sièges	%	sièges
29,43	3	35,38	3	16,22	1	10,57	1	8,4	0

Commission consultative paritaire catégorie A

CGT		FO		CFTC		FSU		UNSA	
%	sièges	%	sièges	%	sièges	%	sièges	%	sièges
36,25	1	63,75	3						

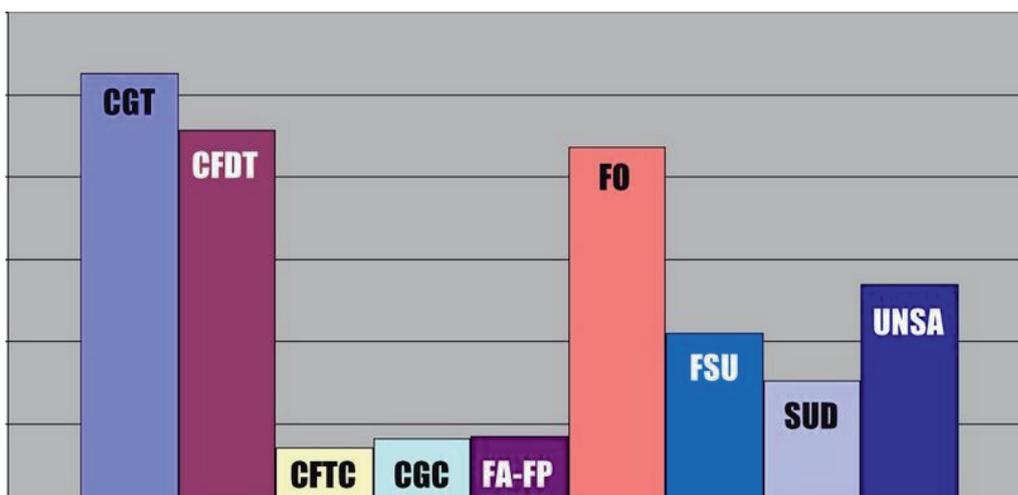
Commission consultative paritaire catégorie B

CGT		FO		CFTC		FSU		UNSA	
%	sièges	%	sièges	%	sièges	%	sièges	%	sièges
72,41	2					27,59	1		

Commission consultative paritaire catégorie C

CGT		FO		CFTC		FSU		UNSA	
%	sièges	%	sièges	%	sièges	%	sièges	%	sièges
46,05	3	35,09	2			18,86	1		

Résultats nationaux dans les 3 fonctions publiques



■ Élections à la Commission consultative paritaire départementale (CCPD) en 2017 pour les assistants et assistantes familiales

Inscrits :	9 099
Votants :	1 343
Nuls :	38
Exprimés :	1 305

ARDEPAM	CFTC	CGT	FSU	UNSA
370	135	355	105	340
28,35%	10,34%	27,20%	8,05%	26,05%

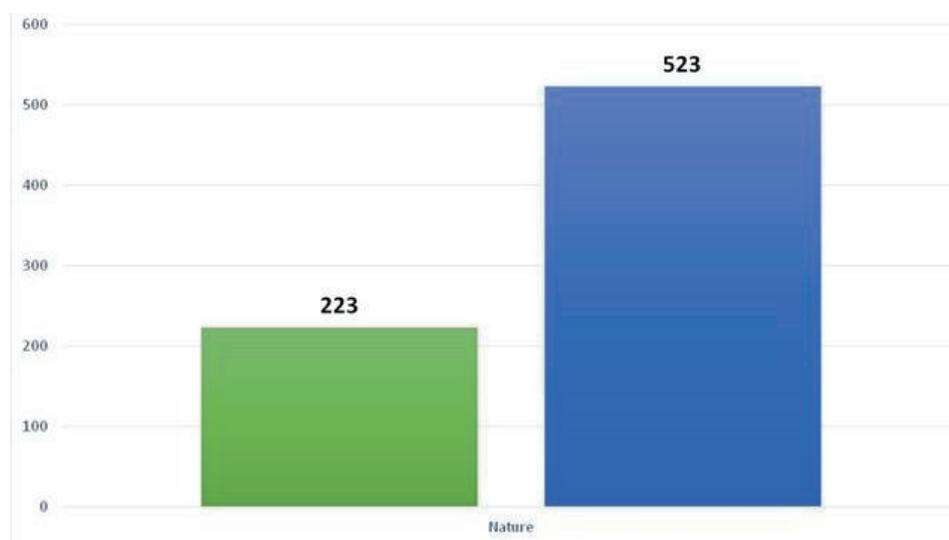
Bilan de l'organisation du syndicat

■ Année 2020

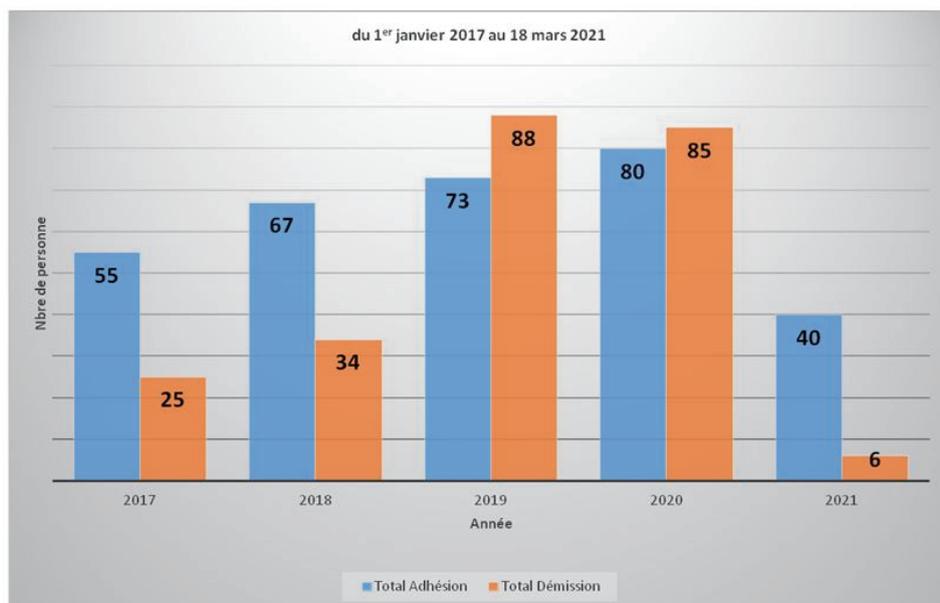
Au niveau de la PAGF : **756 syndiqué·es au 14/04/2021** dont 712 qui sont en prélèvements automatiques sur comptes bancaires.

Le montant moyen d'une cotisation moyenne en 2020 est de 14,50€.

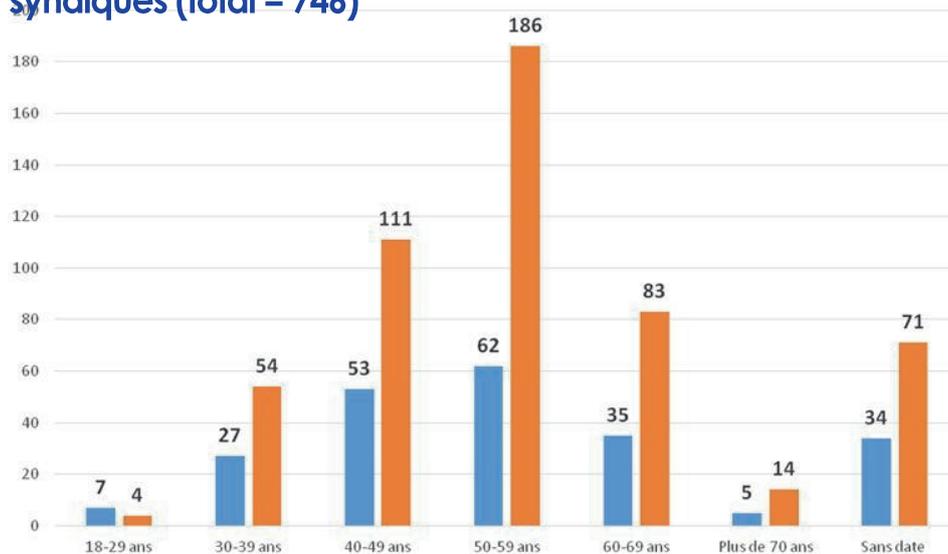
■ Répartition des syndiqués homme/femmes au 18/03/2021 (total = 746)



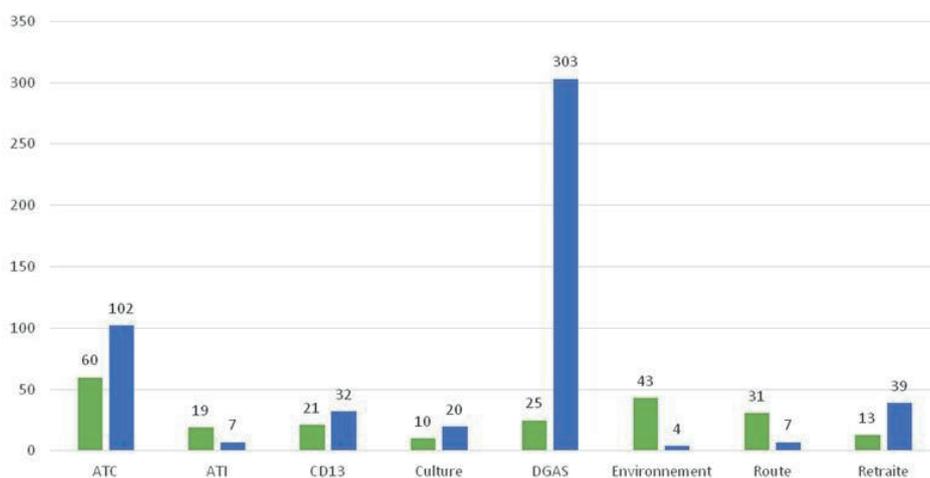
■ Récapitulatif adhésions/démissions depuis 2017



■ Répartition des tranches d'âge des syndiqués et syndiquées (total = 746)



■ Répartition hommes/femmes par section



La communication



<https://www.cgt-cd13.org>

<https://fr-fr.facebook.com/CGTCD13/>

CGT GRAND-ÉCRAN
Où ils Solidaires
#70 DÉCEMBRE 2020

LES "JOURS D'APRÈS" PIRES QUE CEUX D'AVANT !

Les sénateurs proposent le recul de l'âge légal de la retraite à 63 ans ! page 5

Assistants familiaux : la colère grandit page 8

Le droit d'informer grandement remis en cause page 17

CGT Actualités
Accédez au site de la CGT

Conseil Départemental Bouches-du-Rhône
Lundi 18 janvier 2021

15 janvier 2021 : rencontre entre la CGT et Madame la Présidente Vassal

Placée sous le signe du dialogue, cette rencontre a permis à la CGT d'aborder un large ordre du jour sur les sujets aussi bien transversaux que spécifiques à chaque Direction. Notre syndicat a pu revenir sur l'année écoulée, les difficultés d'exercice dans le cadre inédit d'état d'urgence sanitaire qui se prolonge de mois en mois, a souligné l'attention portée aux situations des personnels vulnérables et défendu le retour à un service public de plein exercice au service des populations.

La position de la collectivité sur la vaccination contre le Covid-19

La CGT rappelle à notre disposition
www.cgt-cd13.org

LA LETTRE aux syndiqué·es
Janvier 2021

Elections à notre caisse de retraite CNRAC
Notre retraite nous appartient et nous protége

Après deux mois d'une intense mobilisation pour la défense des régimes sociaux, après le retrait des personnels syndiqués et de tous les premiers de cordons, sont livrés à nos associat·es et retourne comme telle, notamment dans la première période de confinement, le gouvernement a décidé de ne pas prendre de la CGT les droits de la CNRAC.

Les élections pour le renouvellement du Conseil d'Administration de la CNRAC, qui réglementent notre retraite, ont lieu dans les prochains mois.

La CGT vous informe
www.cgt-cd13.org

LA GAZETTE des collèges
Septembre 2016

Un mauvais projet de loi devient une mauvaise loi !

ÉDITO

Le 14 mai 2016 n'est pas une bonne date à retenir. C'est le jour où le projet de loi n° 100 de l'Assemblée Nationale a été adopté en première lecture. Ce projet de loi, qui vise à modifier le statut des enseignants-chercheurs, a été adopté par une large majorité.

La CGT vous informe
www.cgt-cd13.org

CGT Les assistantes familiales des Bouches-du-Rhône
Flash-info / avril 2017

La CGT obtient les chèques-vacances pour les assistants !

La CGT gagne un siège supplémentaire !

Les élus CGT à la CPDP :

Titulaires :
1 - Vanessa GRAMATICO Assistante Familiale / Marignane
2 - Sandrine THIERY Assistante Familiale / Marignane

Suppléantes :
3 - Sandrine LAPRE Assistante Familiale / Marignane
4 - Marie ROUBIER Assistante Familiale / Marignane

Adhérer à la CGT !

TERRAIN-GLISSANT
Le journal des agents en lutte des services culturels du Département

ARCHIVES, BIBLIOTHÈQUE, MUSÉES, EXPOS...
UN PATINAGE PEU ARTISTIQUE !

ES ABD, UN PAQUEBOT À LA DÉRIVE

Adhérer à la CGT !

SOLIDARITÉ infos
Bulletin d'information de la section syndicale CGT MDS de l'Estaque

N°1 - 06/2018

Plus de 100 personnes de la CGT, la CGT a besoin de vous ! PERSONNELS DES CLAS PROTECTORIALES

MDS de l'Estaque : la victoire de la solidarité !

Les professionnels de la MDS de l'Estaque, mobilisés en grève, ont gagné sur leurs revendications !

SOMMAIRE

MDS de l'Estaque : la victoire de la solidarité !

Les actions efficaces, de belles victoires !

Les élections professionnelles.

Le CGT a obtenu un siège supplémentaire à la CPDP.

Le CGT a obtenu un siège supplémentaire à la CPDP.

Le CGT a obtenu un siège supplémentaire à la CPDP.

Définition des instances représentatives du personnel

■ Les instances nationales

● Le conseil commun de la fonction publique (CCFP)

Le CCFP examine toute question d'ordre général commune aux 3 versants de la fonction publique ou relative à la situation des agents publics dont il est saisi par le ministre chargé de la fonction publique ou à la demande écrite des 2/3 des membres d'un collège. Il est consulté pour avis des projets de loi, d'ordonnance ou de décret relatifs aux 3 versants de la fonction publique et ayant une incidence sur la situation statutaire des agents titulaires ou sur les règles générales de recrutement et d'emploi des agents contractuels. Il peut examiner également toute question commune à au moins 2 versants relative aux évolutions de l'emploi public, à la mobilité et aux parcours professionnels, à la formation professionnelle, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, etc.

● Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Le CSFPT est saisi pour avis par le ministre chargé des collectivités territoriales des projets de loi et d'ordonnance relatifs à la fonction publique territoriale. Il fait des propositions en matière statutaire. Il est consulté par le ministre chargé des collectivités territoriales pour les décrets réglementaires relatifs à la situation des fonctionnaires territoriaux et aux statuts particuliers des cadres d'emplois. Il examine toute question relative à la fonction publique territoriale dont il est saisi par le ministre chargé des collectivités territoriales, ou à la demande écrite du tiers de ses membres. Il peut procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales.

■ Les instances relatives à l'organisation et aux conditions de travail

● Le Comité technique (CT) **MODIFIÉ PAR LA LOI TFP**

Le comité technique est consulté sur les questions relatives : à l'organisation et au fonctionnement des services, aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels, aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle, aux sujets d'ordre général relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, aux aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale en a décidé l'attribution, et sur l'action sociale. Le CT est informé des conséquences des principales décisions budgétaires sur la gestion des emplois. L'autorité territoriale présente au moins tous les 2 ans au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité. Ce rapport dresse le bilan des moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité.



● Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) **MODIFIÉ PAR LA LOI TFP**

Le CHSCT a pour mission : de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité, de veiller au respect de la réglementation en ces domaines.

Il procède à l'analyse des risques professionnels, propose des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel et toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail. Il coopère à la préparation des formations à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en oeuvre. Les membres du comité procèdent à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique. Une délibération du comité fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite.

Le CHSCT procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle. Il est informé des suites qui leur sont données. Le CHSCT peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations. Il peut demander à ce qu'il soit fait appel à un expert agréé : en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle, en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Le comité est informé des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail.

Il est consulté :

- sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail,
- sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents, sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail,
- sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité.

Dans les services comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont communiqués au comité.

Chaque année, le président soumet pour avis au CHSCT : un bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des services et des actions menées au cours de l'année écoulée, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.



■ Les instances de suivi individuel des carrières

● Commissions administratives paritaires (CAP)

Les CAP sont consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la carrière des fonctionnaires : refus de titularisation, avancements d'échelon et de grade, promotion interne, révision de l'évaluation, refus de temps partiel, mutations, détachement et mise en disponibilité, discipline, et changement de résidence administrative. Comme le CTP, elles n'ont qu'un rôle consultatif.

● Commissions consultatives du personnel (CCP)

La CCP est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives :

- aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai
- au non-renouvellement du contrat des agents titulaires d'un mandat syndical,
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elle est également saisie des demandes de révision des comptes-rendus d'entretien professionnel, des refus de télétravail, des refus de temps partiel, des refus successifs de formation. La CCP est, en outre, informée des refus de congé pour formation syndicale et de la situation des agents pour lesquels l'administration n'est pas en mesure de procéder au reclassement pour inaptitude physique.

Le maintien de CT et de CHSCT, avec leur propre champ d'intervention sur des enjeux spécifiques clairement identifiés, est essentiel pour la concertation et apporter des réponses constructives. Afin qu'ils jouent pleinement leur rôle et mènent leur action de prévention auprès des agents, les compétences des CHSCT doivent être renforcées et des améliorations doivent être apportées au fonctionnement et aux prérogatives des CT.

Les CAP doivent avoir un rôle et des prérogatives renforcés pour le droit des agents à être informés et défendus tout au long de la carrière par des élus disposant des moyens nécessaires. C'est une des conditions pour conforter les personnels dans une fonction publique de carrière et dans leurs missions d'intérêt général.

Loi TFP : la fin des CAP !

Le projet de loi recentre les attributions des CAP en les vidant d'une très grande partie de leurs compétences et en bafouant d'un revers de main le rôle essentiel de défense des dossiers menés par les représentants du personnel. Ne subsisteront donc que les CAP relatives à la situation individuelle (recours) et à la discipline avec une nouvelle sanction d'exclusion de trois jours non soumise à la CAP ! Il prévoit également des CAP par catégorie, voire plusieurs catégories selon les effectifs, dès le prochain renouvellement de cette instance. C'est la fin des CAP, telles qu'elles fonctionnent aujourd'hui en tenant compte des spécificités de chaque versant, qui est programmée. C'est la fin de règles de gestion nationales clairement établies qui s'appliquent à tous et toutes de façon égalitaire. C'est la remise en cause des statuts particuliers.



Loi TFP : "le comité social" d'administration, territorial ou d'établissement

Dans les trois versants, sous le fallacieux prétexte de « rendre le dialogue social plus efficace et plus fluide » le gouvernement s'attaque à la démocratie sociale et aux instances représentatives des personnels qu'il juge redondantes. C'est nier l'attachement des personnels à ces instances qui participent de l'exercice de la citoyenneté sur le lieu de travail et de l'amélioration de leurs conditions de travail. Pour la CGT, il est clair que, pour mettre en œuvre ses réformes, le gouvernement veut affaiblir le rôle et la place des syndicats dans la défense des intérêts des personnels, par la réduction des moyens, des prérogatives et du nombre de ces instances. Il lui faut museler les représentants du personnel, les éternels empêcheurs de « réformer » en paix. Malgré l'opposition unanime des syndicats représentatifs de la Fonction publique, il reste droit dans ses bottes. Le projet de loi, en même temps qu'il vide les CAP de leurs prérogatives, instaure la fusion des CT ou CTE et des CHSCT dans une instance unique – le Comité social – compétant pour l'ensemble des sujets intéressant le collectif de travail.



