Congrès SUD TAS – Décembre 2020

Résolution Statuts du Syndicat

I) Proposition d'ajout au préambule des statuts du syndicat

Exposé : Afin d'exprimer plus clairement, à l'instar de notre union syndicale, notre combat contre le racisme et le sexisme nous proposons de l'ajouter dès le préambule.

Préambule actuel :

« Le syndicat SUD-TRAVAIL AFFAIRES SOCIALES constitué par les présents statuts est la poursuite, sous une forme spécifique, de l'objectif de construction d'un syndicalisme qui :
- refuse la société libérale fondée sur l'injustice et les inégalités sociales ;
- combat toute forme d'organisation de la société dans laquelle le pouvoir est confisqué par les détenteurs des richesses économiques et financières qui décident pour tous en fonction de leurs seuls intérêts ;
et qui se veut :
- indépendant de l'Etat, du patronat, et de tout groupe politique ;
- pluraliste, démocratique et fédéraliste, c'est à dire acceptant en son sein la pluralité des opinions et reconnaissant à tous le droit d'opinion sur la base du respect des mandats syndicaux ;
- ne se limitant pas à la défense des intérêts catégoriels, mais ayant une dimension professionnelle et interprofessionnelle ;
- reposant sur la mobilisation, l'action et la négociation, et cherchant à réaliser l'unité la plus large des salariés et la démocratie dans les luttes. »

Proposition de modification au 1er tiret :

« Le syndicat SUD-TRAVAIL AFFAIRES SOCIALES constitué par les présents statuts est la poursuite, sous une forme spécifique, de l'objectif de construction d'un syndicalisme qui :
*- refuse la société libérale fondée sur l'injustice et les inégalités sociales**, le racisme et le patriarcat** ;*
- combat toute forme d'organisation de la société dans laquelle le pouvoir est confisqué par les détenteurs des richesses économiques et financières qui décident pour tous en fonction de leurs seuls intérêts ;
et qui se veut :
- indépendant de l'Etat, du patronat, et de tout groupe politique ;
- pluraliste, démocratique et fédéraliste, c'est à dire acceptant en son sein la pluralité des opinions et reconnaissant à tous le droit d'opinion sur la base du respect des mandats syndicaux ;
- ne se limitant pas à la défense des intérêts catégoriels, mais ayant une dimension professionnelle et interprofessionnelle ;
- reposant sur la mobilisation, l'action et la négociation, et cherchant à réaliser l'unité la plus large des salariés et la démocratie dans les luttes. »

VOTE n° 1 : POUR 52 CONTRE 10 ABSTENTION 8

ADOPTEE

Amendement section Occitanie à la proposition du CN

Argumentaire : le terme « société libérale » renvoi littéralement à l'idée d'une société qui défend, promeut et fait vivre les libertés individuelles ou collectives.
Le libéralisme économique, dans son aspect doctrinal et idéologique, qui veut être dénoncé par cette phrase n'est dès lors pas clairement identifié dans la terminologie « société libérale » qui pourrait laisser croire que SUD TAS est favorable à une société basée sur l'ordre et l'autorité alors qu'au contraire le syndicat s'inspire dans son mode de fonctionnement des idées libertaires.
L'intégration de la notion de capitalisme, associée à la notion de libéralisme, permet d'une part, de lever cette ambiguïté et de clarifier le fait que c'est uniquement le libéralisme économique qui est dénoncé, d'autre part d'introduire et de réaffirmer l'anticapitalisme du syndicat qui constitue l'un des principes fondamentaux qui relie les différents syndicats membres de l'Union Syndicale Solidaires.
L'association des deux notions permet par ailleurs de résoudre le fait qu'une société peut avoir un fondement capitaliste sans pour autant être libérale (exemple de la Chine).
Enfin, le lien de causalité entre racisme et patriarcat d'un côté et capitalisme de l'autre apparaît plus facile à appréhender que le lien entre « société libéral » et « racisme et patriarcat ». Il suffit de prendre l'exemple précédent de la société chinoise qui n'est pas libérale mais dont le modèle politique est largement basé et nourrit par le racisme et le patriarcat.
En l'espèce, le capitalisme, qui est d'abord fondé sur un système organisé en classes sociales aux intérêts matériels antagonistes, s'est toujours nourrit pour prospérer des autres formes de domination et en particulier du racisme, sous toutes ses formes et du patriarcat. La mise en place du commerce triangulaire au 16ème siècle illustre parfaitement le lien intrinsèque entre racisme et capitalisme où comme la construction intellectuelle du racisme n'avait que pour objectif de servir le développement du capitalisme.
De même, la perpétuation séculaire d'un système patriarcal, que les principales religions monothéistes ont fortement ancré au sein des sociétés « modernes », permets au système capitaliste de disposer d'une variable d'ajustement, les femmes, pour assurer sa prospérité, tantôt en les exploitants (comme en temps de guerre ou dans certains types d'industries), tantôt en leur demandant de rester, totalement ou partiellement, au foyer pour assurer le travail domestique ((ménage, cuisine, éducation des enfants, etc) et permettre ainsi le renouvellement de la force de travail de « l'homme » ainsi que l'éducation des futures travailleurs, tantôt en favorisant le maintien d'un écart structurel de salaires avec les hommes car il n'y a pas de petits profits.

Proposition :
Il est proposé de remplacer, lignes 29 et 30 :
« *SUD TAS refuse la société libérale fondée sur l'injustice et les inégalités sociales, le racisme et le patriarcat.* »

Par :
« *SUD TAS refuse la société capitaliste libérale fondée sur l'injustice et les inégalités sociales, le racisme et le patriarcat.* »

VOTE n° 2 : POUR 61 CONTRE 3 ABSTENTION 6
ADOPTEE

II) Proposition de modification de l'article 15 (exclusion du syndicat)

Exposé : Il est proposé de modifier cet article afin de préciser les modalités de décision de suspension d'une part et d'exclusion d'autre part, d'un.e adhérent.e. Il est également complété pour intégrer l'atteinte grave aux valeurs du syndicat, en l'occurrence les violences discriminatoires graves (telles que des agressions sexuelles ou harcèlement sexuel) et des violences physiques et psychologiques graves (harcèlement moral, coups et blessures).
La procédure de l'article 15 n'était pas claire quant aux membres du syndicat pouvant prendre part à la décision d'exclusion prise par le CN et à la décision de suspension prise par le BN. Dans l'hypothèse où un.e membre du BN serait visé.e par de telles accusations, il convient que le BN soit composé de 3 personnes au moins afin que la décision de suspension ne repose pas sur une seule personne. Si une partie du BN était empêchée, ramenant à moins de 3 le nombre de ses membres, le CN prend la décision de suspension.
Ces précisions nous ont semblé nécessaires au vu d'un récent cas d'agression sexuelle commise par un membre du bureau national d'un autre syndicat du ministère.
Il s'agit bien de procédures exceptionnelles – mais dont ne nous pouvons faire l'économie.

Les modalités proposées s'inspirent des statuts et du règlement intérieur de l'union syndicale Solidaires :
Art. 21 du RI de Solidaires : *« Une commission des conflits composée comme indiqué dans le règlement intérieur, après avoir reçu le ou les membres concernés, propose une médiation, instruit le conflit et rapporte devant le BN qui prend sa décision à l'unanimité des présents, excepté la ou les organisations incriminée(s). »*

Il nous semble effectivement cohérent d'exclure des débats et du vote la ou les personnes visées par cette procédure, en application du principe qui veut qu'on ne puisse être juge et partie.

Enfin, il est proposé de préciser les conditions dans lesquelles un/e adhérent.es exclu.e peut réintégrer le syndicat, en l'occurrence la validation du CN doit faire l'objet d'un vote formalisé.

Article 15 actuel
« Peut être exclu(e) du syndicat un(e) adhérent(e) qui serait la cause d'un grave préjudice pour le syndicat ou n'aurait pas respecté de manière grave les présents statuts.
La décision d'exclusion est prise par le Conseil National, après avoir entendu la, le ou les adhérent(e)s concerné(e)s ainsi que la section concernée, par un vote ayant recueilli l'approbation des 2/3 des membres présents lors d'une réunion prévoyant explicitement ce vote à l'ordre du jour.

Avant toute audition, en cas d'urgence, un(e) adhérent(e) ou une section peut faire l'objet d'une suspension par le Bureau National qui en informe immédiatement le Conseil National.

En cas de ré-adhésion d'un(e) militant(e) exclu(e) par le CN, cette demande doit être validée par le CN. »

Il est proposé de modifier l'article 15 de la manière suivante :
« *Peut être exclu.e du syndicat, après enquête, un.e adhérent.e qui serait la cause d'un grave préjudice pour le syndicat ou n'aurait pas respecté, de manière grave, ses valeurs ou les présents statuts.*

Ainsi, en cas d'accusations de violences discriminatoires graves et/ou de violences physiques et psychologiques graves dont il ou elle serait l'auteur.ice, un.e adhérent.e ou une section fait l'objet, le temps de l'enquête, d'une suspension de l'ensemble de ses mandats syndicaux et de représentation du personnel par le Bureau National, qui en informe immédiatement le Conseil National.

Si l'auteur.ice est membre du BN il ne prend pas part à l'éventuelle décision de suspension. A cet effet le BN doit être composé de 3 membres au moins, afin que la décision ne repose pas sur une seule personne. Si une partie du BN est empêchée, ramenant à moins de 3 le nombre de ses membres, le CN prend la décision de suspension.

L'enquête sur les faits reprochés est effectuée par une commission d'enquête désignée par le CN, réuni en urgence sur ce point. Un rapport d'enquête est rédigé par la commission dans les meilleurs délais puis transmis au CN.

Sur la base du rapport, la décision d'exclusion est prise par le Conseil National par un vote ayant recueilli l'approbation des deux tiers des membres présents, à l'exception de la ou des personne(s) incriminée(s), lors d'une réunion prévoyant explicitement ce vote à l'ordre du jour.

En cas de ***souhait de*** *ré-adhésion d'un(e) militant(e) exclu(e) par le CN, cette demande doit* ***faire l'objet d'un vote de validation de la part du CN*** *»*

On notera que la décision d'exclusion prise par le CN nécessite une formalisation et un vote relativement consensuel.
On notera également qu'est introduite une possibilité de suspension préalable à une éventuelle exclusion. La notion d'urgence est à interpréter de manière restrictive. Cette mesure est destinée à permettre au syndicat d'être réactif dans des cas particulièrement graves et qui nécessitent une mesure conservatoire rapide.

VOTE n° 3 : POUR 53 CONTRE 6 ABSTENTION 11

ADOPTEE

Amendement section Occitanie à la proposition du CN

Argumentaire : Il nous a semblé que la section syndicale n'est pas concernée par la suspension des mandats en tant qu'entité.

Pour autant, dans l'hypothèse où la section pourrait être à l'origine de faits graves (exemple : tract raciste/sexiste, faits de harcèlement par un/des tract.s avec le sigle SUD TAS), il nous a semblé nécessaire d'ouvrir la possibilité de retirer à la section syndicale la possibilité de publier au nom de SUD TAS.

Cette décision étant une mesure conservatoire le temps de l'enquête, il nous semble qu'elle revient au BN, dans le prolongement de la suspension des mandats d'un.e adhérent.e.

Proposition : Nous proposons de modifier dans la partie sur la suspension des mandats syndicaux et de représentation, lignes 148 à 153:

« *Ainsi, en cas d'accusations […], un.e adhérent.e ou une section fait l'objet, le temps de l'enquête, d'une suspension […]* »

Par :

« *Ainsi, en cas d'accusations […], un.e adhérent.e fait l'objet, le temps de l'enquête, d'une suspension […]* » […]

Et d'ajouter, ligne 157, après « *Si une partie du BN est empêchée, ramenant à moins de 3 le nombre de ses membres, le CN prend la décision de suspension.* » :

« *Le BN peut, concomitamment avec la décision de suspension de l'adhérent.e, décider le temps de l'enquête du retrait de l'utilisation des moyens de communication syndicaux (tracts, adresses par mail) soit à l'adhérent.e seul, soit à sa section d'appartenance dans l'hypothèse où les faits pourraient lui être rattachée.* »

VOTE n° 4 : POUR 40 CONTRE 9 ABSTENTION 19

NPPV 2

NON ADOPTEE

Amendement section Occitanie à la proposition du CN

Argumentaire : Alternatives à la modalité de désignation de la commission d'enquête par le CN : ce ne sont que des alternatives, l'idée étant de débattre lors du congrès d'autres conditions de désignation de la commission.
La première alternative est calquée sur le règlement intérieur de SOLIDAIRES. L'idée c'est la désignation d'une commission fixe, en dehors d'une situation existante qui engendrerait des tensions. Cette commission étant désignée préalablement, cela permet de limiter les débats d'enquête à charge ou à décharge par la commission.

Cette composition (2 membres du CN + 3 titulaires + 3 suppléants) nous semble répondre aux problématiques d'équilibre de représentation des sections (une section ne peut avoir qu'un.e adhérent.e parmi les huit membres de la commission) mais également palier aux éventuelles absences définitives ou temporaires de ses membres. C'est une commission désignée pour la durée d'un mandat mais dont la réelle existence devrait être très limitée (idéalement, jamais…).

La deuxième alternative est calquée sur la désignation des jurys d'assise, à la différence notable que la commission ne prend pas de décision. Cela nous semble permettre également limiter les débats de partialité de la commission, le tirage au sort décide de sa composition.

Le nombre de 5 membres nous semble permettre un cadre suffisamment restreint pour aller vite mais suffisamment élargi pour discuter, avoir des analyses différentes.

Propositions alternatives :

Remplacer « *L'enquête sur les faits reprochés est effectuée par une commission d'enquête désignée par le CN* » (ligne 159) par :

1ère alternative : « *L'enquête sur les faits reprochés est effectuée par la commission d'enquête élue selon les modalités habituelles par le CN lors de sa première réunion.*

Elle est composée de deux membres du CN et de trois adhérent.e.s (plus trois suppléant.e.s) sur proposition des sections locales, à raison d'une personne par section pour l'ensemble de la commission. Si nécessaire en raison de départs, le CN met à l'ordre du jour le renouvellement total ou partiel de la commission en cours de mandat.

Le CN, réuni en urgence sur la suspension d'un adhérent, charge la commission d'effectuer l'enquête sur les faits reprochés. »

VOTE n° 5 : POUR 36 CONTRE 21 ABSTENTION 8

NPPV 5

NON ADOPTEE

2ème alternative : « *L'enquête sur les faits reprochés est effectuée par une commission d'enquête ad hoc composée de cinq adhérent.e.s tiré.e.s au sort par le CN réuni en urgence sur la suspension d'un.e adhérent.e.* »

VOTE n° 6 : POUR 5 CONTRE 46 ABSTENTION 11

NPPV 8

NON ADOPTEE

3ème alternative« *L'enquête sur les faits reprochés est effectuée par une commission d'enquête ad hoc composée de cinq membres du CN tiré.e.s au sort lors de sa réunion en urgence sur la suspension d'un.e adhérent.e.* »

VOTE n° 7 : POUR 8 CONTRE 45 ABSTENTION 11

NPPV 6

NON ADOPTEE

Résolution Trésorerie

Deux régions ont été exonérées de reversement des cotisations 2019 au national. Cette année blanche a été validée en CN compte tenu des difficultés financières certaines pour ces sections – au regard notamment des frais de déplacements importants (nombreuses réunions et grandes distances) qui y existent et de la part récupérées par le national sur les cotisations des adhérent.e.s.

Cette problématique pose la question de l'indépendance des sections. Le travail militant local est essentiel et les sections doivent être en mesure de faire ce travail.

Il faut également que le travail national puisse être financé :

- La plupart des recours sont portés par le national, le travail du CN qui est communiqué sur toute le territoire est le travail du national et des remontées locales, mobilisations nationales, etc…
- Le budget du national est disponible et utilisé pour les déplacements liés à des manifestations ou regroupements (Pour Laura à Lyon, pour Aurianne, dans le cadre de manifestations nationales.
- Les réunions du CN et le congrès sont financées par le national (déplacements, logement).
- Le budget national sert à financer des caisses de grèves.
- Enfin, le budget national peut exceptionnellement servir de réserve de trésorerie pour des sections en difficultés financières

Nous pensons qu'il faut donc revoir les règles de reversement des cotisations du local vers le national pour permettre aux sections locales d'avoir une trésorerie plus importante tout en continuant de garantir une trésorerie suffisante au niveau national.

Par ailleurs, nous sommes juridiquement un seul syndicat avec une seule trésorerie : la trésorerie nationale. Les trésoreries locales permettent d'assurer un bon fonctionnement et une indépendance aux sections locales mais en cas de contrôle, c'est la trésorerie nationale (composée de l'ensemble des trésoreries locales et de la trésorerie nationale) qui est contrôlée.

Or, nous nous sommes rendu.e.s compte que les règles de remboursement de frais et les choix organisationnels des sections étaient très différents. Nous proposons donc des règles qui devraient permettre une harmonisation des sections, essentielle compte tenu de l'existence d'une trésorerie unique comme expliqué ci-avant. Couplée à la nouvelle règle de reversement - si elle est adoptée – cela devrait permettre d'éviter les situations déficitaires.

Enfin, il nous parait nécessaire, pour le bon fonctionnement des sections et afin de répondre à la transparence, que les comptes locaux fassent l'objet d'une présentation et d'une validation par chaque section, tou.te.s les adhérentes étant légitimement en droit de savoir ce qui est fait de l'argent de ses cotisations.

1- Reversement des cotisations des sections locales vers le national

Aujourd'hui la section locale conserve un timbre de 5e par timbre mensuel (donc 60 euros par an),
la proposition est la suivante : 50% de chaque cotisation locale serait reversée au national.
Cela augmenterait sensiblement ce que chaque section conserverait (et diminuerait sensiblement ce que le national récupèrerait) :

Reversement national sur 2018 ou 2019		
	actuel théorique	50/50
Basse Normandie	1023,5	771,75
Haute normandie	1324,5	932,25
NA	1660	1220
Grand Est	2388	1702,5
Bretagne	2472	1716
Isere	1092	816
ARA	1215	990
HDF	3711	2568
Occitanie	2389,5	1809,5
IDF	8630	6255,5
PDL	2038	1611,5
Somme reçue par le national	27943,5	20393

Sur le reversement des cotisations cela reviendrait à une baisse de 28% des ressources du national sur la base de l'exemple ci-dessus.
Nous proposons de compenser partiellement cette perte en ajoutant la règle suivante :
Juste avant la clôture de l'exercice, après le reversement des sommes dues au national (au titre de la règle susvisée), on demande aux sections locales de ne pas dépasser 8000 euros sur leur compte, le surplus devant être reversé au national (cela permet de prendre en compte la situation de la région IDF qui a très peu de frais de déplacement par exemple – ou de régions qui n'utiliseraient pas l'argent à disposition).
Si cette motion était votée, pour l'année de sa mise en place cela permettrait d'avoir environ 7000 euros de l'IDF (compensation totale de la perte) puis, selon les années (estimation lié à l'historique de la trésorerie francilienne) aucun reversement complémentaire à 3000 euros par an.
Cette règle de proposition de modification des reversements de cotisations pourra être évaluée au bout de 3 ans. Il nous semble qu'elle laisserait plus de marge de manœuvre aux sections locales tout en permettant au national de continuer de fonctionner.

VOTE n° 8 : POUR 58 CONTRE 4 ABSTENTION 1
NPPV 1
ADOPTEE

Amendement de la section HDF (modifiée en congrès):

Si la nouvelle répartition proposée serait une avancée non négligeable, elle ne garantirait pas en l'état aux sections locales de posséder un minimum de trésorerie et donc de ne pas être déficitaires. La section HDF propose donc l'ajout de la règle suivante pour pouvoir faire face aux dépenses courantes :

Juste avant la clôture de l'exercice, la section locale calculera les sommes dues au national en se basant sur la règle des 50%. Si le compte courant de la section est bénéficiaire de 500€, elle reversera effectivement 50% de ses cotisations. En revanche, si le solde du compte courant est inférieur à 500€, la section aura la possibilité de conserver une partie des cotisations devant être normalement versée au national pour atteindre cette somme. Le Conseil National validera la mise en œuvre de ce mécanisme de plancher sur la base des justificatifs présentés par la section locale.

VOTE n° 9 : POUR 41 CONTRE 19 ABSTENTION 9
NPPV 1
ADOPTEE

2- Remboursement de frais

Nous nous sommes rendu compte que chaque section avait ses propres règles concernant le remboursement de frais de transport à partir du domicile de l'adhérent *(amendement bretagne adopté)*. Pour un même trajet celui peut être remboursé de 3,11 euros (mappy) à 13,44 euros (0,32 x km)…
Nous vous proposons d'harmoniser les règles de remboursement. Nous rappelons ici que cela nous parait nécessaire car nous sommes juridiquement une seule trésorerie.
Remboursement au réel sur justificatif pour les trains / péages/ parking (ce qui est déjà le cas dans toutes les sections).

A) Pour les indemnités kilométriques :

- Remboursement sur la base de Via Michelin (qui permet d'adapter au type de carburant et de véhicule)

VOTE n° 10 : POUR 63 CONTRE 6 ABSTENTION 0
NPPV1
ADOPTEE

B) Vote alternatif sur les frais d'usure voiture

- Pas de complément donné sur l'usure de la voiture :

VOTE n° 11 : POUR 27 CONTRE 30 ABSTENTION 9
NPPV4
NON ADOPTEE

- Complément de 3 euros par aller/retour donné sur l'usure de la voiture : Pour / Contre

VOTE n° 12 : POUR 30 CONTRE 27 ABSTENTION 10
NPPV 0
ADOPTEE

3- Editions des comptes annuels – transparence des sections

Pour que tou.te.s les adhérent.es aient conscience du fonctionnement de leur trésorerie, nous proposons que chaque année les comptes établis sous forme de synthèse (bilans, compte de résultats et autre modalité éventuelle définie en section) soient présentés à la section et votés par ses membres.

- Les sections locales désignent un.e trésorier.e adjoint.e ou une commission trésorerie.
- Le trésorier ou la trésorière présente les relevés de comptes bancaires et les comptes établis sous forme de synthèse à cet.te adjoint.e ou cette commission *(amendement Bretagne adopté)*.
- Au cours d'une réunion de section du 1er semestre de l'année N+1, les comptes de l'année N sous forme de synthèse doivent être adoptés et transmis au trésorier ou à la trésorière national.e.
- Cela permet à ce.tte dernier.e de réaliser l'agrégation des comptes de l'année N sur le second semestre de l'année N+1 puis de les présenter en CN

VOTE n° 13 : POUR 53 CONTRE 14 ABSTENTION 3
NPPV 0
ADOPTEE

Résolution Carrières – Statuts – Rémunération

I) Bilan

Depuis le précédent congrès, les problématiques liées aux corps ont peu évolué. La tendance au sein du ministère est toujours à l'augmentation des catégories A au détriment des catégories B (peu de SA recrutés, plus de CT embauchés) et des catégories C (population vieillissante qui n'est pas remplacée). Ces dernières n'ont toujours pas de carrière satisfaisantes et les SA restent une minorité sur laquelle nous écrivons et agissons peu. Nous n'avons pas réussi à obtenir une issue satisfaisante pour les contrôleurs du travail : la fin du PTE laisse plusieurs centaines d'entre eux dans une situation particulièrement fragile. On voit d'ailleurs certains CT intégrer le corps des SA, en grade classe exceptionnelle afin de retrouver des perspectives de carrière.

A défaut d'arriver à mener des combats d'envergure, nous nous sommes attardés sur quelques dossiers collectifs en saisissant d'autres institutions: d'une part, le dossier d'adjoint administratifs d'autres ministères, qui passent le concours de SA, sont titularisés dans notre ministère et qui y perdent en IFSE (nous avons été débouté au T.A.). Également, nous avons fait une action devant le défenseur des droits pour une discrimination en raison de l'état de santé et de maternité pour des adjoints administratifs qui n'ont pu obtenir le passage du groupe 2 en groupe 1 à l'occasion d'un « passage » de secrétaire de section à assistant.e de contrôle. Nous attendons encore le résultat d'une telle démarche.

De plus, localement, certaines initiatives comme en ARA ont vu le jour pour contrer l'individualisation de la rémunération avec une mise en commun du CIA et une redistribution à montant égal entre les collègues.

II) Carrières

Enfin, nous avons mis à plat dans le cadre de la campagne électorale en 2018 les revendications pour chacun des corps ainsi que pour la rémunération. Nous remettons celles-ci en annexe. Ces revendications, issues de précédents congrès et principalement de celui de 2017 étaient unitaires, précises et combatives. Il convient de les reprendre et de réaffirmer. Il parait toutefois clair qu'une partie des revendications relatives aux corps administratifs ne pourront être satisfaites que dans le cadre d'un mouvement interministériel. Trop de fois, notre administration nous a ainsi facilement opposé le veto du ministère de la fonction publique pour améliorer les conditions de ces agent.es (exemple du ratio de promotion en AAP1 qui ne pouvait être « beaucoup » plus important que ceux des autres ministères. Un travail avec Solidaires Fonction Publique est donc indispensable pour faire évoluer la situation.

Toutefois, tout ne relève pas de l'interministériel : on pense ainsi au corps des secrétaires administratifs qui, dans la bouche de l'administration a vocation à la fois à remplacer le corps des adjoints administratifs et le corps des contrôleurs du travail : ces contradictions doivent être dénoncées et combattues.

En réalité, le seul corps qui a commencé à faire l'objet d'une réforme dans le ministère (que l'administration annonce d'ampleur) depuis ces trois dernières années est celui du corps de l'inspection du travail, l'idée conductrice de l'administration qui fait face à une diminution du nombre de candidats externes étant de rendre ce corps « plus attractif ». Celle-ci a débuté par la modification du concours d'inspecteur du travail, tant dans ses épreuves que dans la proportion entre concours interne, externe et 3ème concours, au profit de ce dernier, le nombre de candidats externes ayant également fortement diminué.

La composition sociologique du corps a commencé à être modifié, et les dernières promotions d'IET font ressortir une proposition non négligeable d'agent.es moins sensible à la question d'un code du travail protecteur des salariés et ne partageant pas notre vision des choses. Que l'on soit clair, il ne s'agit pas d'idéaliser un corps d'inspection du travail auparavant composé de collègues militants mais il faut reconnaître que des nouveaux profils ayant inclus le corps détonnent particulièrement. Cette tendance pourrait être confortée par les nouvelles modalités de concours mises en place.

La crise sanitaire a sans doute ralenti les choses mais l'administration avait annoncé se pencher sur la question de la progression de carrière du corps de l'inspection du travail toujours dans cette logique d'« attractivité »: ainsi, elle a annoncé en CTM vouloir favoriser le passage de grade et considérer comme anormal le fait de rester toute sa carrière sur le grade d'inspecteur du travail.

On peut regretter que cette motion s'attarde aussi longtemps sur la carrière de ce corps qui est un des plus favorisés mais il faut avoir en tête que l'administration devrait bouger sur ce sujet.

Même si nous n'avons pas sous les yeux le projet de l'administration, il est probable que celui-ci avance à la fois sur les modalités de passage de grade et à la fois sur les tâches confiées par grade, le flou étant complet sur ce dernier point. Nous pensons que face aux projets de l'administration, nos revendications anciennes sur ce corps (grade unique, et exclusion du corps des directeurs adjoints et directeurs travail) restent la réponse à apporter.

Revendication : nous réaffirmons nos revendications respectives pour chaque corps qui avaient été adoptées lors des précédents congrès.

VOTE n° 14 : POUR 66 CONTRE 0 ABSTENTION 4
ADOPTEE

Par ailleurs, les agent.es des services déconcentrés vont devoir affronter la mise en place de l'OTE, reculée à plusieurs reprises mais jamais abandonnée :

- la mise en place des DDETS et DREETS (avril 2021) va conduire à agrandir la prépondérance des corps administratifs au sein de nos structures déconcentrées. Si nos revendications en matière de carrière devrait avoir à s'appliquer sans difficultés a priori à ces personnels, il nous appartiendra de vérifier si ces corps sont également animés par des questions relatives aux métiers Egalement, le corps des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale devra faire l'objet de revendications : il nous parait difficile de définir celles-ci pour le présent congrès, ces revendications devant être le fruit du travail des agent.es concerné.es avant tout. L'intégration de nouveaux militant.es provenant de ces corps devra avoir comme fruit la production d'une brochure sur leur carrière et l'édification de revendications sur leur corps qui devront faire l'objet d'une approbation lors du prochain congrès. Dans cette démarche, nous pourrons reprendre contact avec les camarades travaillant à l'ARS et qui appartiennent à ce corps.

- La mise en place des SGC départementaux (janvier 2021) pourrait conduire à un départ d'une proportion non négligeable de collègues sous des formes qui seront a priori multiples (mise à disposition détachement, intégration, etc…) mais qui seront peut-être précisées au jour où ce congrès se tiendra: il nous appartient de vérifier dans quelles conditions se passera ce passage au SGC qui ne peut se traduire par une perte de droits des collègues concerné.es.

Revendication : Nous demandons à ce que l'ensemble des services dit support soient intégrés à nos services déconcentrés. Les agents relevant du ministère du travail doivent pouvoir rester au sein de ces services et conserver leur poste.

VOTE n° 15 : POUR 66 CONTRE 0 ABSTENTION 4
ADOPTEE

III) La loi fonction publique

De plus, les droits de tous les fonctionnaires ont été remis en cause par la loi de transformation de la fonction publique votée en 2019.

A) Disparition des CAP/CCP :

La loi de transformation de la fonction publique a réformé en profondeur la gestion des mobilités et de l'avancement des carrières. Depuis le 1er janvier 2020 les commissions administratives paritaires ne sont plus compétentes pour traiter des questions fondamentales

que sont la mobilité et l'avancement. Durant la mandature, nous avons défendu le respect des règles statutaires et notamment le respect des motifs prioritaires en matière de mutations et l'ancienneté dans le grade comme principal critère de promotion en lieu et place de la "manière de servir", notion vague que l'administration utilise à sa sauce. Si jusque-là les élus en CAP pouvaient être saisis par les agents et défendre les dossiers traités de façon inéquitable par l'administration, ce que les représentants de SUD on fait tout au long de la mandature, ce ne sera désormais plus le cas, puisque même en cas de recours de l'agent, les autres dossiers nous resteront inaccessibles. Il sera donc impossible de savoir sur quel critère un.e agent.e sera préféré.e à un.e autre et si les priorités statutaires seront respectées.

Notre syndicat revendique :

- Une véritable égalité de traitement de tous les fonctionnaires et les contractuel.le.s du ministère

- Le retour aux compétences précédentes de la CAP notamment s'agissant de son droit de regard sur les mutations et les promotions.

- Dans le cadre de la CAP, le maintien des critères prioritaires de mutations

- Accompagner les collègues dans leurs recours contre les décisions défavorables

VOTE n° 16 : POUR 67 CONTRE 0 ABSTENTION 3

ADOPTEE

B) Contractuel.les

Ces dernières années la faiblesse des recrutements a amené dans les services un nombre grandissant de contractuels dans les trois catégories, pour occuper des postes de catégorie A, B ou C. Ignorant leurs droits, ils sont massivement maltraités par l'administration, tant sur la rémunération, ignorant qu'ils peuvent négocier leurs salaires et souvent payés nettement moins que les agents titulaires qu'ils remplacent, que sur les congés.

Leurs contrats peuvent être de courte durée comme assez longs (3 ans plus 2 ans au maximum) et certains services du pôle 3E et des services supports ne pourraient pas tourner sans eux. On les trouve également sur divers postes d'adjoints, assurant du secrétariat ou de la gestion de dossier. Ces agents ne sont jamais informés de leurs droits par l'administration.

De manière à ce que les camarades soient formé.es sur ce point, le syndicat doit effectuer la mise à jour de la brochure sur les droits des contractuel.les.

Nous revendiquons :

- Un vraie politique de lutte contre la précarité au ministère passant par la titularisation massive des contractuel.le.s

VOTE n° 17 : POUR 68 CONTRE 0 ABSTENTION 2

ADOPTEE

C) Ruptures conventionnelles

Dans la poursuite de son objectif de destruction de la fonction publique, le gouvernement expérimente une rupture conventionnelle dans les 3 versants de la fonction publique, pour les fonctionnaires et les contractuels, durant la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.La rupture conventionnelle peut être proposée par l'administration elle-même. Dans les

faits, cette option est pour le moment saisie par nombre de collègues qui y voit la possibilité de quitter une fonction publique dans laquelle ils et elles ne se reconnaissent plus. Les raisons d'être dégoûté par notre administration sont ainsi nombreuses : perte de sens du métier, manquements de l'administration, manque de moyens… La rupture conventionnelle peut donc être perçue par certain.es agent.es en souffrance, et notamment des militant.es syndicaux comme l'espoir d'une porte de sortie vers un avenir meilleur.

A l'instar du privé, la rupture conventionnelle présente de nombreux pièges pour notre collectif. A l'heure actuelle, l'administration a l'air dépassé par le nombre de ruptures conventionnelles qui lui est parvenue et n'a pas encore acté sa ligne sur les suites qu'elle compte y donner.

Notre organisation syndicale ne s'est pas encore prononcée sur le sujet et elle pourrait être saisie par un collègue pour l'assister durant la procédure.

Nous pensons que la rupture conventionnelle dans la fonction publique est une nouvelle attaque contre notre statut et permet à l'administration de continuer son plan social à bas prix. A ce titre, nous nous abstenons d'émettre des revendications en termes de procédure et de montants d'indemnité. Cette position ne nous interdit pas bien entendu d'assister par un collègue pour l'assister durant la procédure, mais la rupture conventionnelle ne peut être une solution revendiquée par notre organisation syndicale, notamment même pour mettre un terme à une situation difficile pour un collègue (poste placard, harcèlement de la part d'u supérieur hiérarchique, etc…). Elle pourra faire l'objet d'une fiche en interne pour venir en appui des militant.es mais qui ne sera pas diffusé à l'extérieur pour éviter d'en faire la promotion du dispositif.

VOTE n° 18 : POUR 58 CONTRE 0 ABSTENTION 12
ADOPTEE

IV) Formation des agents du Ministère

La formation au sein du ministère se divise en deux branches : la formation statutaire qui concerne les IET et les ITS, et la formation continue à destination de tous les agents.

A) Formation initiale

1- Formation IET

La formation des IET en cours de réforme comme tous les 10 ans. Le schéma 15 mois + 3 mois de formations complémentaires est abandonné au profit d'une formation en tant qu'inspecteur-élève de 12 mois suivi de 6 mois sur le poste d'affectation en tant qu'inspecteur du travail stagiaire. L'aspirant IT devra donc toujours affronter un jury à la fin des 12 mois en plus subir l'évaluation décisive du chef de service local. Si le format de la formation parait plus cohérent que le précédent, l'arbitraire de la titularisation nous parait lui amplifié. Toutefois, la mise en place d'un statut d'inspecteur du travail stagiaire était une de nos anciennes revendications (les stagiaires ayant plus de droit que des élèves).

Depuis plusieurs années, les promotions d'IET subissent une forte infantilisation de la part de la direction de l'INTEFP et de la DGT. Les dernières promotions ont vu s'immiscer le

patronat dans la formation des futurs inspecteurs du travail, avec comme dernière originalité une épreuve collective de diagnostic en entreprise avec droit de regard de l'entreprise d'accueil.

Plus grave encore, les IET souffrent d'une mauvaise articulation entre leur vie privée et leur vie professionnelle. En effet durant leur formation, ils sont envoyés aux quatre coins de la France pour réaliser différents stages (UD, DIRECCTE, Juridictions, entreprises) sans que leurs temps de trajet ne soient pris en compte et sans leur donner les moyens financiers de pouvoir assurer leur hébergement dans des conditions satisfaisantes. Sans qu'aucune instance de représentation ne les concerne.

Le contenu de la formation pose également problème : peu pratique, pas adaptée à la réalité du terrain très orientée sur la déontologie et la vision patronale de l'entreprise, elle n'a pas vocation à former des inspecteurs du travail mais de futurs cadres du ministère alors que la grande majorité des IET seront affectés en section. Ainsi, les modules correspondant à ce qu'ils seront amenés à contrôler le plus fréquemment se retrouvent rejetés sur leur formation complémentaire de trois mois, alors qu'ils seront déjà en poste.

Nous constatons que malgré les revendications des IETs (les mêmes depuis plus de vingt ans), les parcours de formation initiales ne comprennent toujours pas de modules sur les méthodes de travail et les aspects "pratiques" du métier d'inspecteur du travail, pour preuve le module enquête accidents du travail ne comprend que deux jours et demi de formation. La formation ne comprend également aucun module sur la "vie du fonctionnaire" (sécurité sociale, droit à la mobilité, congés, absences autorisées, temps partiel)

Nos revendications :

- les lauréats du concours d'inspecteur du travail doivent bénéficier exclusivement du statut de stagiaire.

- Formation de qualité adaptée à nos métiers

- La fin de l'épreuve collective diagnostic en entreprise et le retour du stage ouvrier

Amendement de le section Normandie :

Supprimer : « *et le retour du stage ouvrier* ».

VOTE n° 19 : POUR 23 CONTRE 36 ABSTENTION 11

NON ADOPTEE

- Rattachement des IETs aux instances nationales

- Meilleure articulation vie privée / vie professionnelle qui passe par la prise en charge des déplacements et des hébergements aussi souvent que cela est nécessaire

- Considérer les IETs comme des futur.es collègues et non comme des mômes à discipliner

VOTE n° 20 : POUR 67 CONTRE 0 ABSTENTION 3

ADOPTEE

2- Formation à la prise de poste *(reformulation du titre adoptée en congrès)*

Si l'on part du principe que seuls les inspecteurs du travail "bénéficient" d'une formation à leur intégration dans le corps, il devrait en être tout autant pour les autres corps. Seuls les attaché.es bénéficient d'une formation de 12 mois à leur entrée dans le corps sans que celle-ci ne soient orientée vers leur ministère de rattachement à leur sortie d'école. Par voie de conséquence, aucun agent.e entrant, s'il n'est IT, ne bénéficie d'une formation adaptée à son métier lors de sa prise de poste. Le ministère renvoie uniquement aux formations dites "mobilité" qui ne concernent que certains métiers spécifiques comme les renseignements ou le SRC, mais qui sont trop courtes, trop étalées dans le temps, trop restreintes en termes d'agent.es pouvant en bénéficier par an (une douzaine par parcours).

Il est urgent de définir des vraies filières de formation ~~initiale~~ par métiers pour que les agent.es primo-arrivant.es puissent apprendre leurs métiers dans les conditions les plus sereines qui soient.

Notre syndicat revendique :

- Des cursus de formation à la prise de poste adaptée par métiers du ministère en nombre et périodicité suffisante pour permettre à tou.te.s de se former à son métier

- Des cursus de formation à la prise de poste au plus près des lieux de travail des agent.es pour concilier de la meilleure façon possible la vie personnelle et professionnelle des agent.es

B) Formation Continue

Toutes les catégories d'agents n'ont pas un accès égal à la formation. En effet les SA et les Adjoints n'ont que peu de formations métiers en proportion des autres agents alors que l'encadrement accès à un panel varié d'action notamment sous forme de méthode « pédagogique innovante ». Les formations continues sont essentiellement axées pôle travail et peu sur les autres pôles voire carrément inexistante pour les fonctions supports.

L'INTEFP a selon la volonté du ministère l'obligation de se diversifier notamment en organisant les formations communes à destinations des « acteurs du dialogue sociale », les formations des agents d'autres ministères etc… mais cette diversification s'effectue au détriment de son activité principale qui reste la formation des agent.es du ministère.

Nous revendiquons :

- la fin du statut d'EPA et le rattachement de l'INTEFP comme un service déconcentré du Ministère

- une offre de formation nationale prenant en compte tous les métiers du ministère et déployée dans toutes les régions pour permettre à toutes et tous de s'y inscrire

- la fin de la diversification des activités de l'INTEFP qui ne conduit qu'à réduire les possibilités de formations des agent.es de ce ministère

VOTE n° 21 : POUR 65 CONTRE 0 ABSTENTION 5

ADOPTEE

Annexe 1 : revendication en matière de rémunération

Nous réclamons l'abandon du RIFSEEP et dans l'immédiat :

- ✓ La transparence sur le fonctionnement de l'IFSE : toutes les règles locales ou nationales doivent être connues des agents. A ce titre nous demandons :
  - La transmission d'un tableau récapitulant le montant moyen d'IFSE par corps, grade et échelon au sein de la DIRECCTE. Ce tableau devra également être établi par sexe.
  - La transmission d'un tableau récapitulant, par corps et par grade la répartition des agents selon leur IFSE, cinq cent euros par cinq cent euros. Ce tableau devra être établi par sexe.

A titre d'exemple, pour le corps des adjoints administratifs (NB : montants socle et plafond d'IFSE correspondants aux services déconcentrés, hors région parisienne) :

Montant annuel d'IFSE	Nombre d'agents
3600 à 4099	
4100 à 4599	
4600 à 5099	
5100 à 5599	
5600 à 6099	
6100 à 6599	
6600 à 7099	
7100 à 7599	
7600 à 8099	
8100 à 8699	
8600 à 9099	
9100 à 9099	
9600 à 10099	
10100 à 10599	
10600 à 11340	

Ce tableau doit être décliné pour les grades d'AA, AAP1, AAP2.

- ✓ Des règles établies au niveau national en application du principe d'égalité de traitement entre les fonctionnaires, en prenant comme étalon les plus favorables et réductrices d'inégalités salariales de chaque région.
- ✓ L'abandon des revalorisations pour évènement de carrière et l'attribution du même montant d'IFSE à corps, grade, et échelon identique. Dans cette attente, nous demandons la fin des règles inégalitaires et discriminatoires et la prise en compte du congé parental et du congé de longue durée dans le calcul de l'ancienneté sur le poste lorsqu'un événement de carrière survient.

Plus globalement, sur la rémunération, au sein de notre ministère, nous revendiquons :

- la résorption des écarts de rémunération entre femmes et hommes (primes incluses), pour obtenir sous deux ans l'égalité réelle de rémunération ;

- le principe d'une grille unique et linéaire de salaires par catégorie, un système de rémunération statutaire par avancement selon l'ancienneté, une organisation de la carrière qui assure une progression indépendante de la fonction, et donc la création d'indices supplémentaires dans chaque corps afin de garantir une carrière linéaire pour toutes et tous sans avoir à passer par la promotion au choix ;

- l'instauration d'un traitement plancher net et hors prime de 1 700 € mensuel pour le premier échelon de la grille des agents de catégorie C ;

- l'instauration d'un rapport, au maximum, de 3 entre le traitement plancher défini précédemment et le traitement sommital de la grille des agents de catégorie A, soit au maximum 5 100 € (1 700*3) ;

- l'intégration des primes au traitement par le transfert de toutes les primes en points d'indices, et dans l'immédiat la réduction des écarts de primes et la transparence sur les attributions de primes ;

- la suppression de toutes les dispositions et avantages spécifiques aux administrations centrales en matière de rémunération et la mise en place d'un mécanisme de supplément de traitement lié au coût de la vie et de l'habitat en fonction du lieu d'affectation ;

- l'extension du bénéfice du principe du « supplément familial de traitement » aux agents ayant à charge des personnes dépendantes (handicapés, personnes âgées…).

<u>Amendement de la section Bretagne</u> :

Nous proposons d'ajouter à chacune des annexes de cette motion, à la suite de la revendication relative à l'extension du bénéfice du supplément familial de traitement :

- « *le supplément familial de traitement ne doit plus être proportionnel aux revenus mais, au contraire, inversement proportionnel aux revenus de l'agent.e* »

VOTE n° 22 : POUR 57 CONTRE 4 ABSTENTION 8

NPPV 1

ADOPTEE

<u>Nous reprenons à notre compte les principales revendications de Solidaires Fonction publique en matière de rémunération :</u>

- la revalorisation immédiate du point d'indice à 5 euros ;

- dans le même temps la revalorisation de 60 points d'indice pour tous les agents, ce qui équivaut à une augmentation d'environ 300 euros pour tous : nous en faisons une campagne au même titre que l'abandon du Rifseep ;

- la promotion au grade supérieur dès que les conditions statutaires sont remplies et donc, la suppression du ratio promouvables/promus qui ne fait que freiner les agents dans leur progression.

Annexe 2 : revendications pour le corps des adjoints administratifs

Effectifs et carrière

- Le recrutement important d'agents de catégorie C et la revalorisation de leurs fonctions, rémunérations et carrières ;
- Le passage de tous les C en SA à l'ancienneté et la favorisation des cycles préparatoires de l'accès des C et des SA aux corps de l'inspection du travail et des attachés par concours interne ;
- La titularisation de tous les vacataires qui le souhaitent
- Le rattachement des catégories C à la DRH du ministère du travail
- Un déroulement de carrière linéaire avec un grade unique
- Plusieurs CAP doivent se tenir par an, avec une publication préalable des postes vacants dans l'ensemble des administrations des ministères sociaux. Les agents doivent pouvoir postuler sur des postes précis.

Rémunération

- Une rémunération valorisée : attribution immédiate de 60 points d'indice pour toutes et tous, soit 300 euros net
- Une nouvelle grille indiciaire avec un début de carrière à l'indice majoré 368 (soit 1700 euros) jusqu'à 3400 euros net
- L'instauration d'un rapport, au maximum, de 3 entre le traitement plancher défini au point 2 et le traitement sommital de la grille des agents de catégorie A, soit au maximum 5 100 € (1 700*3) ;
- L'intégration des primes au traitement par le transfert de toutes les primes en points d'indices, et dans l'immédiat la réduction des écarts de primes et la transparence sur les attributions de primes ;
- La suppression de toutes les dispositions et avantages spécifiques aux administrations centrales en matière de rémunération et la mise en place d'un mécanisme de supplément de traitement lié au coût de la vie et de l'habitat en fonction du lieu d'affectation ;
- L'extension du bénéfice du principe du « supplément familial de traitement » aux agents ayant à charge des personnes dépendantes (handicapés, personnes âgées…).

Le travail

- Nous voulons une réelle reconnaissance des compétences acquises par les agents de catégorie C sur les différentes missions confiées, compte tenu de l'évolution des fonctions, des qualifications, des responsabilités assumées par ces agents. Cette reconnaissance passe aussi par la reconnaissance des agents de catégorie C
- Les métiers de catégorie C ne peuvent se réduire à une somme de taches. Les missions confiées doivent pouvoir garder leur diversité et leur richesse, et celles-ci doivent pouvoir être mieux reconnues par la rémunération et le déroulement de carrière
- Une véritable politique de formation et qu'ils soient associés à l'évolution de leurs métiers.

Annexe 3 : revendications pour le corps des secrétaires administratifs

Effectifs et carrière

- La poursuite de recrutements de S.A ;
- L'ouverture de cycles préparatoires d'accès des S.A. aux corps de l'inspection du travail et des attachés par concours interne et/ou examen professionnel ;
- Le rattachement des S.A à la DRH du ministère du travail ;
- Un déroulement de carrière linéaire avec un grade unique
- Plusieurs CAP doivent se tenir par an, avec une publication préalable des postes vacants dans l'ensemble des administrations des ministères sociaux. Les agents doivent pouvoir postuler sur des postes précis.

Rémunération

- Une rémunération valorisée : attribution immédiate de 60 points d'indice supplémentaires pour toutes et tous ;
- L'instauration d'un rapport, au maximum, de 3 entre un traitement plancher valorisé pour les catégories C de 1700 euros et le traitement sommital de la grille des agents de catégorie A, soit au maximum 5 100 € ;
- L'intégration des primes au traitement par le transfert de toutes les primes en points d'indices, et dans l'immédiat la réduction des écarts de primes et la transparence sur les attributions de primes ;
- La suppression de toutes les dispositions et avantages spécifiques aux administrations centrales en matière de rémunération et la mise en place d'un mécanisme de supplément de traitement lié au coût de la vie et de l'habitat en fonction du lieu d'affectation ;
- L'extension du bénéfice du principe du « supplément familial de traitement » aux agents ayant à charge des personnes dépendantes (handicapés, personnes âgées…).

Le travail

- Nous voulons une réelle reconnaissance des compétences acquises par les S.A sur les différentes missions confiées, compte tenu de l'évolution des fonctions, des qualifications, des responsabilités assumées par ces agents ;

Tous les S.A doivent recevoir une formation adaptée à la réalité de leur métier *(Amendement Nouvelle Aquitaine)* [dès la prise de poste].

Annexe 4 : Revendications pour le corps des attaché.es d'administration d'Etat

Effectifs et carrière

- La poursuite de recrutements d'attachés ;
- Le rattachement des attachés à la DRH du ministère du travail ;
- Un déroulement de carrière linéaire avec un grade unique ;
- Plusieurs CAP doivent se tenir par an, avec une publication préalable des postes vacants dans l'ensemble des administrations des ministères sociaux. Les agents doivent pouvoir postuler sur des postes précis.

Rémunération

- Une rémunération valorisée : attribution immédiate de 60 points d'indice supplémentaires pour toutes et tous ;

- L'instauration d'un rapport, au maximum, de 3 entre un traitement plancher valorisé pour les catégories C de 1700 euros et le traitement sommital de la grille des agents de catégorie A, soit au maximum 5 100 € ;
- L'intégration des primes au traitement par le transfert de toutes les primes en points d'indices, et dans l'immédiat la réduction des écarts de primes et la transparence sur les attributions de primes ;
- La suppression de toutes les dispositions et avantages spécifiques aux administrations centrales en matière de rémunération et en lieu et place la mise en place d'un mécanisme de supplément de traitement lié au coût de la vie et de l'habitat en fonction du lieu d'affectation ;
- L'extension du bénéfice du principe du « supplément familial de traitement » aux agents ayant à charge des personnes dépendantes (handicapés, personnes âgées…).

Le travail

- Nous voulons une réelle reconnaissance des compétences acquises par les attaché.e.s sur les différentes missions confiées, compte tenu de l'évolution des fonctions, des qualifications, des responsabilités assumées par ces agents ;
- Tous les attaché.e.s doivent recevoir une formation adaptée à la réalité de leur métier

Annexe 5 : Revendications pour le corps des contrôleurs du travail

Notre syndicat n'a qu'une seule revendication pour le corps des contrôleurs du travail afin que les agents appartenant à celui-ci aient un avenir dans le ministère du travail :

- **le passage de tous les contrôleurs et toutes les contrôleuses du travail dans le corps de l'inspection du travail.**

Annexe 6 : Revendication pour le corps de l'inspection du travail

Notre syndicat a adopté les revendications suivantes concernant le corps de l'inspection du travail :

Effectifs et carrière

- la sortie des DA et DT du corps de l'inspection du travail pour aboutir ainsi à un grade unique, avec des échelons supplémentaires (et le reclassement possible des DA inspectant qui souhaiteraient rester en section dans la nouvelle grille du corps)
- un recrutement massif d'agents publics, notamment dans le corps de l'inspection du travail permettant d'assurer les tâches qui lui sont dévolues. Nous réclamons ainsi un effectif de 5000 agent.e.s de contrôle, soit environ le double du nombre d'agents de contrôle lorsque ce nombre était au plus haut, à la fin du PMDIT

Rémunération

- Une rémunération valorisée : attribution immédiate de 60 points d'indice supplémentaires pour toutes et tous ;
- L'instauration d'un rapport, au maximum, de 3 entre un traitement plancher valorisé pour les catégories C de 1700 euros et le traitement sommital de la grille des agents de catégorie A, soit au maximum 5 100 € ;
- L'intégration des primes au traitement par le transfert de toutes les primes en points d'indices, et dans l'immédiat la réduction des écarts de primes et la transparence sur les attributions de primes ;
- La suppression de toutes les dispositions et avantages spécifiques aux administrations centrales en matière de rémunération et en lieu et place la mise en place d'un mécanisme de supplément de traitement lié au coût de la vie et de l'habitat en fonction du lieu d'affectation ;
- L'extension du bénéfice du principe du « supplément familial de traitement » aux agents ayant à charge des personnes dépendantes (handicapés, personnes âgées…).

Le travail

- Notre syndicat a rédigé un certains nombres de revendications relatives au travail dans les services de l'emploi, de la formation professionnelle du contrôle et des renseignements. Celles-ci sont consultables sur notre site internet.

Résolution Conditions de travail

I/ Bilan syndical sur les conditions de travail

1) RPS

La question de la souffrance au travail et celle des risques psycho-sociaux sont de plus en plus prégnantes au sein des services. On a malheureusement dénombré entre 2017 et 2019, 10 tentatives de suicide et 6 suicides dans nos services. Cette situation est très préoccupante. Et cela ne constitue que la part visible de la souffrance dans nos services. Impossible d'évaluer précisément celle-ci sans outil pour cela, ni volonté de l'administration de se pencher sérieusement sur le sujet. Mais si la question des AT/MP, absentéisme, fuite des effectifs (RC, réorientation…) et le discours des collègues… a été abordée dans les services c'est parce que plusieurs affaires ont éclaté publiquement, certaines ayant même été

médiatisées, et parce que l'administration, tant au niveau local que national, a bien été obligée d'y répondre.

En 2017, nous écrivions déjà que les réponses de l'administration étaient très clairement en dessous de nos attentes. En 2020, c'est toujours le cas ! D'abord parce qu'elle a commencé purement et simplement par nier l'existence de la souffrance au travail dans nos services. Elle refuse également d'admettre qu'elle met en place les mécanismes de souffrance au travail et persiste dans ses travers : l'évaluation des performances, les fixations d'objectifs, le salaire au mérite. Elle refuse tout autant d'évaluer les risques générés par les réformes successives : celle du système d'inspection du travail, celle des services emploi et aujourd'hui la réforme territoriale de l'Etat.

De plus en plus d'agent·es sont confronté·es à des conditions de travail (santé physique et santé mentale) qui se dégradent ; les comptes rendus d'enquêtes CHSCT (qui sont parfois difficiles à obtenir dans certaines régions et non communiqués au CHSCT-M), les expertises et les cahiers de doléances dénonçant ces dégradations s'accumulent territorialement. Le syndicat doit se donner les moyens et les outils pour lutter avec les agent·es, pour revendiquer et obtenir des conditions de travail dignes.

2) Covid-19

L'année 2020 a été marquée par un confinement imposé par le gouvernement dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus COVID-19. Ce confinement de la population s'est accompagné de la mise en place du télétravail contraint, notamment au ministère du travail. Dès le 17 mars, les agent·es se sont retrouvé·es à travailler à leur domicile, pour celles et ceux qui le pouvaient. Car les moyens matériels et logistiques n'étaient pas à la hauteur pour répondre aux besoins : dotation en ordinateurs et téléphones portables insuffisante dans de nombreuses Direccte et Diecctes, réseaux très largement saturés ne permettant pas de se connecter aux applicatifs de travail, absence de logiciels adaptés au travail collectif à distance, etc.
La gestion de cet épisode, toujours en cours aujourd'hui, s'est faite de manière différenciée dans les régions et départements, qu'il s'agisse du placement en télétravail, ASA ou présentiel, qu'il s'agisse de pourvoir aux moyens matériels et humains, qu'il s'agisse de la mise en œuvre de mesures de protection adéquates permettant le maintien d'un service public. Ainsi les services de l'activité partielle et les services de renseignements se sont retrouvés en 1ère ligne, et démunis ! Les secrétariats et assistant·es ont souvent été abandonné.es et livré.es à elles/eux-mêmes, pendant que l'inspection du travail était quant à elle entravée, voir complètement empêchée de faire son travail.
Le CHSCT-M a été réuni très régulièrement, en audioconférence, pendant la période du 17 mars à mi-juin. Réuni mais pas consulté, réuni mais pas écouté...

3) Télétravail

Après deux années de mise en œuvre du télétravail au ministère du travail, souvent dans un climat de défiance de la hiérarchie envers les agent·es, et pas pour tou·tes celles et ceux qui auraient voulu, il est imposé à toutes et tous depuis le 17 mars, et devrait faire l'objet d'un guide de mise en œuvre (promesse de la DRH au CHSCT-M).
Des évolutions ont été introduites par le décret du 5 mai 2020 modifiant celui du 11 février 2016 : elles concernent notamment le nombre de jours de télétravail possible, la possibilité de jours flottants pour toutes et tous, la possibilité de travailler dans d'autres lieux

professionnels et non plus seulement au domicile. Des groupes de travail ont été mis en place dans les Direcctes et Diecctes pour la mise en application en 2021...

Nous l'avions déjà souligné lors du précédent congrès de SUD TAS, le télétravail présente des inconvénients :
- Isolement de l'agent·e (vis-à-vis de ses collègues surtout), risque d'isolement professionnel avec risque de surcharge de travail, mais aussi plus largement d'isolement social ;

- Eclatement des collectifs de travail ;

- Report sur le domicile de risques et de charges inhérents au travail : interférences avec la vie personnelle et familiale, (dés)-organisation de l'espace privé, exiguïté des appartements, dans les grandes villes notamment, cout du m² ;

- Surveillance de la présence au domicile et du travail fourni ; le ou la chef·fe devra rappeler à l'agent·e qu'il s'engage à pouvoir se consacrer pleinement à son travail, dans la journée, aux heures qu'il aura déclarées et qu'il doit être à disposition de son administration pendant ces horaires, que les jours de télétravail ne se substituent pas à des jours de temps partiel.

- Peu, voire pas, de précisions quant à la prise en charge par l'administration de frais liés au télétravail : équipement informatique et téléphonique, installation du poste de travail, compensation financière pour la superficie de travail occupée dans le domicile, frais d'électricité et de téléphone…

- L'étude des postes de travail par les instances (CHSCT) et le médecin de prévention pourra conduire à faire intrusion au domicile des agent·es.

La mise en place du télétravail, peut certes constituer un confort (voire une possibilité d'évitement/une fuite) pour certain·es agent·es, mais elle contribue à l'affaiblissement des collectifs de travail. On le voit bien depuis le 17 mars...

4) <u>Locaux/amiante</u>

La recherche permanente d'économie, les mutualisations, fusion de services conduisent l'administration à conduire de véritables politiques de réduction des surfaces des locaux de travail, rendues possibles par la baisse des effectifs, l'essor du télétravail, la baisse de l'offre d'accueil des usagers·ères.

Cette chasse au mètre carré se concrétise par la mise en place de bureaux partagés en lieu et place de bureaux individuels, ou l'augmentation du nombre de postes par bureau, voire des premières tentatives de mises en place de "flex office", la suppression des locaux communs (salles de réunion, de formation, réfectoires, salles de pause, locaux syndicaux...) et la baisse des espaces permettant d'accueillir les usagers·ères (salles d'attente).

Les effets sont importants et néfastes tant sur :
- les conditions de travail des agent·es (bruits, concentration, TMS)
- la qualité du travail (ambiance de travail, conflits et tensions, diminution des lieux et possibilités d'échanges notamment informels)
- le service public rendu (problème de confidentialité des échanges avec les usagers·ères, mauvaises conditions de réception...)

La mise en place de l'OTE dans les services, la mise en place des secrétariats généraux communs vont considérablement accélérer et multiplier ces politiques de densification.

Les locaux de travail des agent·es, comme c'est le cas dans tous les locaux administratifs, sont vieillissants et remplis d'amiante, et face à cela la politique de désamiantage au rabais de l'administration conduit à une exposition des agent·es, soit parce que les travaux de désamiantage sont repoussés au plus tard possible exposants les agent·es à des matériaux dégradés, soit parce que le désamiantage est fait au moins cher, en site occupé...

C'est systématiquement grâce aux actions des agent·es, passant par la mise en œuvre de droits de retrait, ou des CHSCT locaux, par des alertes DGI, que des situations d'exposition ont pu évoluer favorablement, mais le problème reste d'actualité.

En juin 2019, après de nombreuses demandes et pressions du CHSCT-M, l'administration a enfin menée une enquête interne sur l'amiante dans les locaux des services. L'enquête a porté sur 13 Direccte et constate que 94 locaux sur 149 contiennent de l'amiante, dont 6 jugés "préoccupants", seuls 20% des DTA sont à jour, les fiches d'exposition professionnelles des agent·es ne sont pas faites.

Le risque pour les agent·es est réel : entre 2009 et 2017, 5 maladies professionnelles (et 4 décès) sont liés à une exposition à l'amiante dans les locaux de travail dans nos services...et pourtant l'administration refuse toujours, dans certaines régions, de réaliser les fiches d'exposition à l'amiante et/ou les attestations de présence des collègues dans ces locaux amiantés. Dans les régions où elle a finalement, après dure lutte, plié, elle est dans l'incapacité de fournir des listes exhaustives des personnes concernées par l'exposition.

5) CHSCT

Depuis 2010 et la transformation des CHS en CHSCT, qui les ont rapproché des moyens de fonctionnement des CHSCT du privé, nos équipes syndicales ont pleinement investi ces instances. Sur le sujet des RPS notamment, ou de l'amiante, des expertises ont été mises en place, des enquêtes notamment dans le cadre des accidents de service, ont fait l'objet de nombreux rapports et les alertes DGI se sont multipliées...Nos actions syndicales sur le thème des conditions de travail passent toujours par le biais des CHSCT, soit pour les traiter, soit pour lancer des actions dans un autre cadre, mais en lien avec ces instances.

Le maillage des CHSCT a été bouleversé avec la réforme territoriale et la mise en place des grandes régions. Depuis les dernières élections, des CHSCT spéciaux issus du périmètre des anciennes régions ont disparu, et le nombre de CHSCT a drastiquement baissé ainsi que le nombre de représentant·es du personnel dans ces instances. Cet élargissement du périmètre des CHSCT et la diminution du nombre de militant·es représentant.es de ces instances, rendent compliqué l'exercice des enquêtes sur place et le maintien de cette instance comme une instance de proximité. Et quand des commissions locales de sécurité, censées faire le lien de proximité, sont mises en place, elles n'ont en réalité aucun moyen ni pouvoir.

La Loi Fonction Publique de 2019 a acté la disparition des CHSCT dans la fonction publique à horizon 2022, et l'absence de consultation des CHSCT sur les projets émanant des réformes de l'Etat. La disparation de ces instances, si elle est actée, va donc considérablement impacter nos pratiques syndicales en matière de santé et sécurité.
Par ailleurs va se poser la question de la réorganisation potentielle des instances avec la réforme de l'OTE.

II/ Axe de travail syndical

1) Stop aux entraves de l'administration qui nie les droits essentiels des instances et des agent·es en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Il faut continuer de revendiquer la mise en place ou le renforcement des instances, et le renforcement d'outils obligeant l'administration à respecter ses obligations essentielles :

a) Revendiquer l'application effective des prérogatives du CHSCT tant que ces derniers existent encore :

- Faire respecter les délais contraints de convocation et de transmission des informations nécessaires, et la délivrance d'informations préalables, précises et écrites.

- Faire respecter les délais contraints de réponse aux questions et revendications formulées par les représentant·es du CHSCT, et notamment de réponse aux demandes d'informations pour faire respecter les droits essentiels des agent·es sur leurs conditions de travail (sécurité, durée du travail, non-discrimination, etc.),

- Exiger la transmission de réponses obligatoirement motivées, pour faire reculer l'arbitraire.

- Revendiquer la mise en œuvre effective et rapide des enquêtes obligatoires (DGI, accident de service/MP) avec rédaction d'un rapport détaillé et circonstancié actant les éventuels désaccords avec administration.

- Exiger la mise en œuvre effective du droit de visite des services et non pas seulement des locaux, en intégrant dans la visite un temps conséquent d'échange avec les collègues, permettant aux représentant·es du CHSCT de faire du travail de terrain et non simplement des réunions stériles, par l'organisation d'un échange (collectif et/ou individuel) avec les collègues sur le travail réel.

- Faire respecter les consultations obligatoires concernant les projets d'aménagement important modifiant les conditions de travail, les mesures générales de retour au travail des agent·es en accident de service et des aménagement des travailleurs·euses handicapé·es, le rapport annuel et programme de prévention ainsi que sur tout document se rattachant à la mission du CHSCT

b) Se réapproprier les CHSCT :

- Exiger que les représentant·es de la Direction qui président les CHSCT soient investi·es des pouvoirs (décisions, engagements financiers) nécessaires pour apporter des réponses fiables et précises aux représentants des agent·es.

- Faire respecter les prérogatives du secrétaire du CHSCT concernant la réalisation de l'ODJ.

- Utiliser les nominations d'expert·es et de personnes qualifiées pour faire intervenir des collègues sur des sujets précis et/ou techniques.

- Faire des comptes rendus à destination des collègues sur les demandes des représentant·es aux CHSCT et sur les refus et inerties de l'administration.

- Faire un retour auprès des collègues des constats et suites données aux enquêtes et visites des services.

c) Utiliser les outils existants et en revendiquer d'autres pour faire respecter ces obligations :

- Multiplier les recours au tribunal administratif en cas d'entrave de l'administration.

- Renforcement des possibilités de saisine du TA en référé.

- Faciliter et accélérer la mise en œuvre du délit d'entrave et renforcer les sanctions.

- Obliger l'administration à saisir l'inspection du travail en cas de DGI ou de DSP, comme le prévoient les textes.

- Instaurer un droit de veto quant à la mise en œuvre de projets importants en cas de danger grave.

d) Revendiquer le maintien des CHSCT dans les services sur leur périmètre actuel et renforcer encore leur prérogatives.

2) Permettre aux agent·es de s'exprimer sur l'organisation, le sens du travail et leurs conditions de travail notamment au regard du projet de suppression des CHSCT dans la fonction publique

a) Permettre l'expression collective :

- Impulser et contribuer à l'organisation d'assises avec l'intersyndicale du Ministère.

- Développer partout des recueils de doléances (Cahiers), des questionnaires syndicaux (du type de celui qui a été fait par exemple sur le chômage partiel, le télétravail ou encore les violences sexistes et sexuelles) permettant aux collègues d'exprimer leurs difficultés et/ou besoins et attentes.

- Réfléchir ensuite à l'organisation de groupes d'échanges pour permettre aux agent·es de débattre et de répondre collectivement aux problèmes rencontrés.

- S'associer aux autres OS pour créer un outil de recensement des RPS au sein du ministère compte tenu de l'incapacité de la direction à faire cet état des lieux des RPS. Cet outil doit avoir pour objet de recenser et rassembler les diverses sources d'évaluation des risques (Cahiers de doléances, expertises, enquêtes CHSCT, remontées des sections, témoignages individuels) afin de pouvoir établir notre propre analyse des risques professionnels dans le ministère et de permettre aux CHSCT locaux et aux sections locales d'établir la leur.

b) Faciliter l'expression individuelle :

- Continuer de revendiquer le droit d'accompagner les agent·es qui le souhaitent dans leurs entretiens avec la hiérarchie, l'imposer collectivement si besoin.

- Publier et diffuser les questions (lettres ouvertes, au RUT, Direccte, ministre…) et l'exigence de réponses, en débattre.

- Inviter les collègues qui craquent, pètent les plombs, sont arrêté·es à cause de leur travail, à déclarer des accidents de service et les accompagner dans leur démarche (se battre pour la reconnaissance de ces derniers par l'administration et tant que les CHSCT existent, déclencher systématiquement des enquêtes suite aux déclarations d'accidents de service en lien avec de la souffrance au travail).

c) Revendiquer le respect et une augmentation des droits syndicaux :

- Augmenter le nombre d'heures mensuelles d'information, le nombre de chèques syndicaux.

- Lutter contre les discriminations syndicales pour permettre et encourager la prise de parole et l'engagement des militant·es en multipliant les recours devant l'administration et devant les TA.

3) Organisation interne au syndicat permettant de faciliter les échanges relatifs à la santé, sécurité et aux conditions de travail

a) Renforcement et effectivité de l'activité de la commission « conditions de travail »

- La mise en place d'un réseau des membres de CHSCT était censée permettre de mieux s'organiser et d'articuler les actions/informations entre CHSCT-R et CHSCT-M. Pour ce faire un groupe d'échanges par mail des membres des CHSCT a été créé par la commission « conditions de travail », mais il souffre du peu de retour des membres composant ce réseau et du manque d'animation au niveau national de ce réseau.

- Ouvrir le réseau aux camarades intéressé·es plus largement par les questions de santé, sécurité et conditions de travail, afin de pallier le manque de temps des camarades investi·es dans les CHSCT.

- Ne pas hésiter à envoyer les délibérations et/ou CR qui peuvent être faites dans les régions, sur des sujets particuliers comme les camarades du CHSCT-M l'avaient par exemple demandé pour le COVID.

- Créer un espace collaboratif informatique permettant de déposer et de recenser les documents intéressants pour le partage de l'information.

- Instaurer une réunion en présentiel tous les 6 mois de ce réseau et mettre en place des échanges plus réguliers par visio et/ou audio conférence afin de le rendre plus vivant.

- Relancer la commission « conditions de travail » qui a essentiellement assuré la formation.

b) Renforcement des formations syndicales

- Ces formations doivent permettre de prendre le temps d'expliquer, d'échanger les points de vue, d'analyser les possibilités d'action avec leurs avantages et inconvénients.

- Continuer la mise en œuvre de la formation générale interne à SUD TAS, axée sur les moyens d'actions juridiques et syndicaux, le fonctionnement et les stratégies des CHSCT.

- Monter des formations spécifiques sur les organisations du travail délétères, le harcèlement, les RPS, l'amiante, les CMR...

- Participer aux formations de Solidaires sur les questions de santé sécurité au travail (que ce soit en tant que stagiaire ou formatrice·teur).

4) Télétravail (gardes fous)

Les agent.es ont la possibilité depuis maintenant 3 ans de télétravailler. En 2017, nous avions déjà énoncé les garanties minimum devant être mises en œuvre pour protéger les agent.es et le collectif de travail. Aujourd'hui, nous pouvons affiner celles-ci, compte tenu de l'expérience acquise. Ainsi, il faut reconnaitre que le télétravail génère un gain de confort individuel appréciable, notamment pour les collègues qui ont des temps de trajet importants comme en région parisienne. Toutefois, le collectif de travail en prend un coup et est fragilisé par le fait que nous nous croisons moins souvent, ce qui rend également plus compliqué le travail syndical.

Aussi, le télétravail:
- ne doit pas être imposé aux agent·es
- ne peut être supérieur à un jour par semaine sauf sur avis médical
- doit être réversible pour chacun sans justificatif
- doit faire l'objet de consultation des instances nationales et locales
- doit offrir des garanties sur le maintien du collectif (discussion collective sur l'organisation du télétravail)
- doit être ouvert à tous et toutes les agent.es

Amendement de la section NA :

Remplacer ligne 1136 *: « ne peut être supérieur à un jour par semaine sauf sur avis médical »*

Par : « ne peut être supérieur à deux jours par semaine sauf situation particulière justifiée notamment sur avis médical »

VOTE n° 23 : POUR 39 CONTRE 18 ABSTENTION 12

NPPV1

ADOPTEE

Amendement proposé en congrès visant à modifier la motion initiale et l'amendement de NA :

Remplacer « *ne peut être supérieur à un jour par semaine sauf sur avis médical* » (motion initiale) par « *ne devrait être supérieur à un jour par semaine sauf situation personnelle justifiée notamment par avis médical* »

Ou, si le vote 23 (amendement NA) est adopté,
Remplacer « *ne peut être supérieur à deux jours par semaine sauf sur avis médical* »

Par : « *ne devrait être supérieur à deux jours par semaine sauf situation personnelle justifiée notamment par avis médical* »

VOTE n° 24: POUR 45 CONTRE 11 ABSTENTION 14

ADOPTEE

Par ailleurs, l'administration :
- doit mettre à disposition les moyens techniques et organisationnels nécessaires pour permettre de télétravailler dans des conditions satisfaisantes, notamment adaptées à des situations de handicap.

- prendre en charge des frais de télétravail (électricité, chauffage, accès internet)

- doit s'assurer que le service public continue à fonctionner et rend un service satisfaisant aux usagers.

- doit garantir des locaux et ne pas prendre prétexte du télétravail pour réduire les surfaces et augmenter bureaux partagés et open spaces (amendement intégré de la section Bretagne).

Derrière la question du maintien du collectif, il y a celle des outils que l'administration met à la disposition des agent·es pour s'adapter à ces nouvelles organisations, en particulier il faudra développer de nouveaux moyens d'échanger (audio, visio, outils collaboratifs) et maintenir des temps de présentiel pour échanger, notamment dans la configuration "groupes de pairs".

5) Plateforme revendicative sur les conditions de travail

a) Sur les moyens (informatiques, EPI)

- Revendiquer des moyens informatiques permettant l'exercice de nos missions (ordinateurs portables, connexion réseau de qualité même à distance) assurant une utilisation dans de bonnes conditions ergonomiques avec des logiciels/application adaptés aux missions. La possibilité et les moyens de recourir à de la visio conférence de qualité, de manière volontaire pour faciliter les échanges et diminuer les déplacements, notamment dans les grandes régions. Les agent·es doivent être formé·es à l'utilisation des nouveaux outils.

- Revendiquer sans cesse les moyens nécessaires à l'exercice de nos missions comme les véhicules de service, notamment avec la mise en place d'OTE et des secrétariats généraux communs.

- Dénoncer tout manquement dans la mise à disposition des équipements de protection individuelle permettant de protéger la santé et la sécurité des agent·es lors de l'exercice de leurs missions.

b) Sur les groupes d'échanges entre pairs

Continuer de revendiquer leur mise en place effective, ou les créer de manière informelle dans chacune de nos unités de travail, afin de pouvoir échanger librement, hors la présence de la hiérarchie, sur nos missions, leurs sens et sur les pratiques professionnelles de manière collective.

c) Locaux (amiante, bureaux individuels)

- Dénoncer et empêcher toute situation d'exposition des agent·es à de l'amiante ou autre produits dangereux au sein des locaux, notamment par la mise en place d'alerte DGI ou d'incitation à l'exercice du droit de retrait. Exiger les DTA, vérifier l'existence de diagnostics avant travaux, exiger la rédaction de fiches d'exposition et/ou d'attestation de présence dans des locaux amiantés.

- Revendiquer des bureaux individuels pour les agent·es, et le maintien des espaces collectifs de travail et de repos.

VOTE n° 25 : POUR 62 CONTRE 1 ABSTENTION 7

ADOPTEE

Résolution
Quel service public du droit du travail voulons-nous ?
Inspection du travail / Service renseignements

1) Etat des lieux
2) Revendications
3) Stratégie syndicale

1. Inspection du travail

1.1. Etat de lieux

Des effectifs en baisse :

Fin 2018, il y avait encore 2104 sections théoriques avec environ 150 sections vacantes, soit plus de 7% ! Dans ce chiffre sont inclus les inspecteurs du travail stagiaires, absents sur leur poste pendant 6 mois.
Les chiffres pour 2019 ne sont pas encore disponibles mais, la suppression de 200 sections d'ici 2022, et le passage à un agent.e de contrôle pour 10000 salariés laissent penser que nous sommes déjà actuellement en-dessous des 1900 ETP en section généraliste : et cette chute n'est pas terminée.
Cette diminution augmente structurellement la charge de travail des agents survivants qui enchaînent intérims et suppléances et désorganise conjoncturellement les services avec les redécoupages incessants qu'elle génère, renforçant la difficulté des salariés à saisir les agents compétents.

Concernant les catégories C, les chiffres sont encore plus nébuleux:
En décembre 2018, la DGT ne comptabilise plus dans ses docs que 753,3 agents affectés à ces postes soit 5% de diminution en une année. Là encore, l'abandon par la DGT du ratio (déjà purement théorique) d'un.e. assistant.e de contrôle pour 3 sections, les projections en matière de départ en retraites des catégories C, les nouvelles annonces de suppressions de postes pour l'ensemble du ministère (226 ETP supprimés en 2020) vont conduire à de nouvelles diminutions d'effectifs sur ces postes.

Une spécialisation accentuée :
Etaient déjà mis en œuvre les UC URACTI, agriculture et transports. Se sont développées les UC spécialisées BTP en Nouvelle Aquitaine, grands chantiers en île de France avec les chantiers les plus sensibles politiquement) et enfin des sections spécialisées SEVESO en Normandie. *(ajout de la section Normandie)*

Etat de démotivation des agent.e.s :
De plus en plus de collègues en section *(modification de la section Normandie en lieu et place de « les agent.e.s »)* sont démotivés en raison notamment de leurs conditions de travail, du sous-effectif, des demandes incessantes de la direction pour avoir du chiffre (et non du contenu). On constate que de nombreux agents veulent quitter la section ou l'ont déjà fait, voire ont quitté le ministère.

Créations de nouveaux outils :

- Sanction administrative pas aux mains des agent.e.s et ne bénéficient pas d'effectifs suffisants pour être traités
- Nouveaux arrêts (équipements, etc…) sans formation

Le système des UC mis en place dans le cadre de la réforme SAPIN participe à l'attaque du service public de l'inspection du travail. 6 ans plus tard nous pouvons tirer un bilan sur la réalité de la mise en œuvre de cette réforme

- Une organisation en UC qui ne fonctionne pas
- Des RUC dont le rôle est purement de relayer et faire remonter les chiffres politiques imposés par la DGT et plus globalement ses priorités
- Plus d'échanges professionnels entre agent.e.s mais des réunions de service uniquement tournées sur les chiffres et les objectifs
- Des agent.e.s qui se sentent isolés
- Des objectifs éloignés de la demande sociale exprimée (travail prescrit – travail réél)
- Des RUCS pris sur les effectifs de contrôle qui ne contrôlent pas

La DGT a vocation non à assurer l'intérêt général mais la vision politique du ministère du travail.
Ses propres actions (décisions de salariés protégés, courriers envoyés aux organisations patronales, aucune sanction prise à l'encontre de la hiérarchie mise en cause par l'affaire Tefal, etc…) illustrent ainsi l'influence des milieux économiques qu'elle subit, voire qu'elle assume.

La situation de crise sanitaire (COVID 19) récente s'est encore une fois illustré d'ingérences de la part de notre administrations, de pressions pour entraver, restreindre les possibilités de contrôle des collègues, et d'utilisation des prérogatives des agents de l'inspection du travail. La situation d'Anthony SMITH est le paroxysme de cette remise en cause de l'indépendance de l'inspection du travail au nom des intérêts économiques et des orientations politiques gouvernementales.

Et demain : avril 2021

- Mise en place OTE avec le risque d'ingérence du préfet dans l'activité de contrôle et de dégradation des conditions d'exercices des missions de l'inspection du travail avec l'externalisation des missions supports des DIRECCTE dans les SGC . *(ajout de la section Normandie)*

A ce sombre tableau s'ajoutent des perspectives inquiétantes :

- un projet de suppression des sections territoriales. Le RUC distribuerait les dossiers selon son bon vouloir aux agents de l'UC qui seraient dépourvus de secteur géographique propre comme le propose le dernier rapport de la Cour des comptes.
- la spécialisation de certains agents de contrôle selon les thématiques les plus politiques ou les plus sensibles pour le ministère (grands chantiers)

Ces attaques sont menées sous la bannière d'un "ministère fort" brandie par des directeurs ânonnant bêtement et à longueur de temps le mot d'ordre de "l'efficacité" qui guiderait leur action dévastatrice. Or, en réalité, jamais les services n'ont été aussi désorganisés, jamais la perte du sens de nos missions n'a été aussi forte. Jamais les agent.e.s de contrôle en section n'ont connu un tel mal-être et la volonté de quitter la section s'entend de plus en plus.

Notre première tâche est donc de dénoncer la situation actuelle du ministere du travail, en manipulant avec précaution les chiffres sur les baisses de contrôle, puisque, comme nous le répétons régulièrement, l'analyse par le nombre ne saurait rendre compte de notre action.

Face au chaos généré, il est de plus de la responsabilité du syndicat d'établir les revendications permettant le retour d'une inspection du travail au service des travailleurs. A ce titre, celui-ci doit notamment apporter une réponse à la question de l'organisation des services d'inspection du travail.

Cette organisation que l'on appellera ici « service public d'inspection du travail » s'oppose à la notion de système d'inspection du travail tant sur sa finalité que sur son fonctionnement :

1.2.Revendications

A. Les principes du service public d'inspection du travail

La mission du service public d'inspection du travail est d'être au service de la défense des droits des salariés dans les entreprises.

L'inspection du travail doit être en capacité de répondre à la demande sociale nommée souvent par notre direction "demande individuelle", sans que cela soit excluant du contrôle général initié sans demande.

L'inspection du travail n'est pas là pour faire du conseil aux employeurs elle est là pour contrôler et obtenir une amélioration des conditions de travail des salariés. Nous nous opposons à cette volonté de faire des agents de contrôle des agents ayant comme mission principale l'accompagnement et le conseil aux entreprises.

Un lien important entre les agents de l'inspection du travail et les organisations syndicales (UD/UL) parait essentiel afin :

- que ces dernières qui représentent les intérêts des salariés puissent relayer d'une part auprès des agents de contrôle les enjeux et les besoins des salariés, et d'autre part auprès des salariés les possibilités d'accès au service public de l'inspection du travail.
- que l'inspection du travail puisse apporter des conseils et ou des formations aux OS locales dans le cadre de réunions communes sur l'application du Code du travail.

Les agents du service public d'inspection du travail doivent être suffisamment nombreux pour en garantir le bon fonctionnement.
Nous réclamons un effectif s'élevant à 5000 agents de contrôle, soit environ le double du nombre d'agents de contrôle lorsque ce nombre était au plus haut, à la fin du PMDIT.
Les fonctions de secrétariat étant essentielles au service public d'inspection du travail, il est également impératif de garantir 1 agent de secrétariat pour 1,5 agents de contrôle soit 3400 agents. Pour garantir cette fonction il faut la valoriser non seulement sur les aspects fonctionnels et salariaux.

Pour exercer pleinement leurs missions, et conformément à la convention 81 de l'OIT, les agents de contrôle sont indépendants. L'indépendance de l'inspection du travail leur permet d'exercer leurs missions sans être soumis aux pressions des politiques, des entreprises … ni même de leur hiérarchie.

L'intervention de l'inspection du travail étant au cœur des enjeux économiques, cette indépendance est essentielle.

Les procès-verbaux de l'inspection du travail devraient être poursuivis et les sanctions pénales devraient être exemplaires. Pour cela, nos services doivent être en lien direct avec le parquet, pour l'inciter à poursuivre, pouvoir contester les classements sans suite, et avoir connaissance des suites données aux procès-verbaux. *(ajout de ce paragraphe adopté en congrès)*

VOTE n° 26 : POUR 66 CONTRE 0 ABSTENTION 4
ADOPTEE

B. Organisation du service public d'inspection du travail

Pour respecter cette garantie, l'organisation du service public d'inspection du travail serait conforme aux caractéristiques suivantes :

- Les prérogatives des agents de contrôle doivent être dévolues exclusivement aux agents affectés en section telle que définie ci-dessous. La hiérarchie ne possède pas ces pouvoirs.
- Compétence territoriale des agents de contrôle limitée à un territoire bien défini (on ne choisit pas « son » agent de contrôle) et sur toutes activités. Une section = un agent de contrôle.
- Suppression des postes à dominante ou spécialisé. Pas de spécialisation pour ne pas se trouver seul face à une profession organisée ou face à un employeur national très puissant.
- Autonomie des actes des agents de contrôle (courriers, mise en demeure, décisions, PV…).

  Ne pas soumettre le pouvoir de suite des agent.e.s de contrôle à une autorité non indépendante.

  Par principe, nous estimons que les nouvelles sanctions administratives devraient ne pas exister. Elles dépénalisent les délits des cols blancs, empêchent la possibilité, pour des salariés, de se porter partie civile ; maintiennent une confidentialité autour des infractions commises par les employeurs. Nous souhaitons donc que la justice ait les moyens d'assurer le suivi de nos procès-verbaux, et poursuive les employeurs. Dans ce cadre nous souhaitons la suppression de ces sanctions administratives.

  Néanmoins, face à la réalité actuelle de la justice, au fait que nos PV ne sont pas suivis sur plein de sujet, ces sanctions administratives restent malgré tout une menace importante pour les employeurs en situation infractionniste. Pour autant, elles sont actuellement à la main de la hiérarchie, soumises donc à des influences politiques et économiques (cf affaire Goujon, ou actuellement dans un contexte covid de nombreuses DIRECCTE décident de mettre des avertissements plutôt que d'imposer des amendes). Les sanctions administratives doivent être à l'initiative des agent.es de contrôle et selon une procédure garantissant le contradictoire, l'indépendance et l'effectivité du droit. A défaut de prononcé de sanction, l'agent de contrôle doit retrouver possibilité de dresser PV.
  Elles doivent bénéficier de publicité et notamment être affichées dans les entreprises.

Amendement de la section Nouvelle Aquitaine

Argumentaire :
Les sanctions administratives ne sont pas la panacée mais constituent un outil efficace et rapide de répression. Nous ne sommes donc pas favorables à appeler à leur suppression.
Cependant, il conviendrait de garantir que les sanctions administratives ne soient pas un moyen pour le ministère de prendre la main sur les outils de répression. Le DIRECCTE est perméable aux influences extérieures indues comme nous le craignons et comme plusieurs affaires l'ont illustré. Il convient donc d'évacuer cet échelon de la prise de décisions. Il ne pourra jamais y avoir de garantie parfaite mais une prise de décision par un agent moins soumis aux pressions est indispensable.

Il est donc proposé les modifications suivantes :

- Suppression de la partie ci-dessous (ligne 1391) :
« Par principe, nous estimons que les nouvelles sanctions administratives devraient ne pas exister. Elles dépénalisent les délits des cols blancs, empêchent la possibilité, pour des salariés, de se porter partie civile ; maintiennent une confidentialité autour des infractions commises par les employeurs. Nous souhaitons donc que la justice ait les moyens d'assurer le suivi de nos procès-verbaux, et poursuive les employeurs. Dans ce cadre nous souhaitons la suppression de ces sanctions administratives.
Néanmoins, face à la réalité actuelle de la justice, au fait que nos PV ne sont pas suivis sur plein de sujet, ces sanctions administratives restent malgré tout une menace importante pour les employeurs en situation infractionniste. »

- Modification de celle qui suit :
« Les sanctions administratives sont actuellement à la main de la hiérarchie, soumises donc à des influences politiques et économiques (cf affaire Goujon, ou actuellement dans un contexte covid de nombreuses DIRECCTE décident de mettre des avertissements plutôt que d'imposer des amendes). Les sanctions administratives doivent être à la main des agent.es de contrôle et selon une procédure garantissant le contradictoire, l'indépendance et l'effectivité du droit (ex : une instance collégiale, un service dédié…). L'intervention du DIRECCTE n'est pas nécessaire pour garantir le respect des principes généraux du droit .A défaut de prononcé de sanction, l'agent de contrôle doit retrouver possibilité de dresser PV.
Elles doivent bénéficier de publicité et notamment être affichées dans les entreprises. »

VOTE n° 27 : POUR 45 CONTRE 15 ABSTENTION 10
ADOPTEE

- Nos courriers doivent être affichés dans les entreprises afin que l'ensemble des salariés aient connaissance de nos constats, de nos demandes, et de leurs droits sous réserve de l'anonymisation des informations personnelles *(précision de la section Nouvelle Aquitaine)*

- L'ensemble des mises en demeure doit être à la main des agent.es de contrôle. Suppression des pouvoirs du DIRECCTE.

- Pouvoir de reconnaissance d'une UES par les agent.es de contrôle

- Extension du référé notamment pour obtenir le paiement des salaires, les régularisations en matière de travail illégal

- Redonner à l'agent.e de contrôle compétence en matière de contestation d'inaptitude médicale

- Autonomie des agents de contrôle dans le choix de leurs actions de contrôle, en fonction de la réalité de leur section. Ainsi, le pilotage de l'activité, par la carotte (évaluation, primes) et le bâton de la DGT doit cesser afin de ne plus détourner les services de la demande sociale.

- Arrêt des actions prioritaires et obligatoires définies par la DGT, les Direccte et les RUC (elles sont aujourd'hui rebaptisées "actions collectives" mais nommons les correctement)

- Des temps d'échange et de travail collectif doivent être organisés en dehors de la présence de la hiérarchie permettant la création de collectifs de travail au service des agents et du service public.

- Pour une inspection du travail de qualité, il faut le retour des agents ressources/méthodes au niveau local, sur site, permettant d'une part, d'assurer la veille juridique et le soutien méthodologique aux contrôles. Cette fonction est distincte de toute fonction hiérarchique. Ces agents doivent être accessibles sans passage préalable par la hierarchie.

- Suppression des UC et de la fonction de RUC.

  Les UC sont des collectifs de travail fictifs et imposés aux agents. Ces derniers doivent pouvoir définir ces collectifs de travail en fonction des besoins des missions et des salariés. Des collectifs évolutifs selon les sujets.

  Les postes hiérarchiques doivent uniquement permettre de résoudre les problèmes matériels et humains du service public d'inspection du travail et de servir d'appui/ressources méthodes. Ceux-ci doivent être dépourvus de tout pouvoir de contrôle. Ils pourront donc être moins nombreux ce qui libérera des effectifs pour faire du travail de terrain. .

  Les postes ainsi libérés des missions de RUC pourront être réaffectés aux missions de contrôle. *(précision de la section Nouvelle Aquitaine en remplacement de « Ils pourront donc être moins nombreux ce qui libérera des effectifs pour faire du travail de terrain. »)*

- Suppression du logiciel Wik'it visant à instaurer la concurrence entre les agents et entre les UC.Mise en place d'un système d'information permettant des échanges simplifiés entre collègues. Un logiciel qui permet l'échange d'information et ainsi une visibilité sur les entreprises multi sites ou les activités mobiles (type BTP) permet d'améliorer le service public rendu en ce qu'il permet une action plus efficace de nos services.

- La DGT se doit d'être une direction au service des agents du service public d'inspection du travail et ainsi doit se détacher de toute influence économique relayée par le pouvoir politique.

- Le maintien des services de renseignement au sein du service public de l'inspection du travail

VOTE n° 28 : POUR 67 CONTRE 0 ABSTENTION 3

ADOPTEE

1.3.Stratégie syndicale

Dans l'immédiat, le syndicat se doit d'initier et d'encourager :

- toute lutte contre les suppressions d'effectifs et la casse de la section généraliste et territoriale.
- L'ensemble des postes vacants doit être publié et proposé aux agents.

  Malgré la suppression des CAP, l'administration doit adopter une technique permettant à l'ensemble des agent.e.s d'être informé.e.s de l'ensemble des postes disponibles (utilisation des instances pour relayer cette demande – dans l'attente de l'obtention de cette revendication, il faudrait organiser une information sur les postes vacants en interne du syndicat au fil de l'eau).

  Cela permet d'avoir une visibilité sur les postes vacants et la capacité de nos services à faire leur travail.

  Importance de communiquer régulièrement (1 fois par an) dans nos services et à l'exterieur sur les taux de vacances des postes.
- toute organisation du travail par les agents dépassant le cadre des UC comme, par exemple, des contrôles avec les collègues d'une autre UC.
- Favoriser des réunions entre agents sur pratiques professionnelles notamment inter services, organisation d'actions collectives définies sans la hiérarchie et basées sur le volontariat.
- les actions de boycott total ou partiel de WIKIT et des actions prioritaires
- la dénonciation de la verticalité du système d'inspection du travail en incitant les agents à refuser d'alimenter celui-ci.

Ainsi, à titre d'exemple, les commandes politiques de la hiérarchie, les remontées d'information vaines doivent être refusées ou ignorées dans la mesure où le rapport de forces le permet.

- La dénonciation de toute ingérence : les pressions effectuées par tout agent du ministère du travail ou toute personne extérieure doivent être scrupuleusement relevées par les sections locales ou le conseil national et dénoncées de manière à réaffirmer quel est le cadre « normal » de travail (commission ODHDS)
- toute action individuelle ou collective visant à tenir l'ensemble de la hiérarchie le plus loin possible des dossiers en cours, ce de manière à éviter tout interventionnisme.
- la médiatisation des agissements complaisants de la DGT envers le patronat : c'est le Ministère, la DGT qui ne respecte pas ses obligations déontologiques d'impartialité et de neutralité en prenant des décisions illégales (ex Air France, TEFAL, Anthony SMITH)

- la suppression du Code de déontologie, qui vise à museler les agents de contrôle et leurs représentants.

- SUD TAS doit essayer dans la mesure du possible d'organiser avec les solidaires locaux et/ou en intersyndicale, des rencontres portant sur les stratégie à adopter sur différentes situations individuelles ou non . La complémentarité de l'action syndicale et de l'action de l'inspection du travail.
- Mettre en place un observatoire des pressions hiérarchiques en intersyndicale à l'instar de ce qui a été mis en place pendant la crise sanitaire

- Inciter l'intersyndicale à organiser des assises en 2021 sur le sens du métier, en intersyndicale. Rappeler l'utilité de l'inspection du travail, le besoin d'être présent

- Dénoncer tout racisme institutionnel de nos services (notamment au niveau du travail illégal qui est plus susceptible s'y prêter). Participer lorsque c'est possible à apporter des éléments matériels pour les travailleurs sans papiers. Formation des collègues, discussions à initier lors des points échanges entre collègues.

- Diffuser le web docu sur l'inspection du travail en interne et en externe

VOTE n° 29 : POUR 64 CONTRE 0 ABSTENTION 6
ADOPTEE

2. Renseignements : le service de renseignement pleinement intégré au service public de l'inspection du travail - revendiquer un service public de proximité pour les salarié/e.s

2.1. Etats de lieux

Effectifs : en 2018, on décompte 453 ETP en charge du renseignement en droit du travail (suppression de 150 ETP en 10 ans). Un effectif très insuffisant compte tenu de la charge de travail des agents de rensiegnement (réception public, téléphone et courriels pour l'ensemble des salariés – avec un report des questions posées aux sections sur les services de renseignements)
Toutes les réorganisations ou réformes du service de renseignement mises en œuvre ces dernières années vendues par le ministère comme un service 2.0 ne sont en fait qu'un moyen pour réduire l'accès au droit et dégrader les conditions de travail des agent.es.

- Mise en place du numéro unique :
  - perte de beaucoup d'usager.e.s qui pensent que le numéro est surtaxé
  - sous couvert de simplification pour les usager-ères renvoie au niveau régional voire national (quand les régions sont sous-dotées) : casse le caractère territorial du service et rompt le lien avec les sections, empêche tout suivi auprès des usager.ères
  - en parallèle la baisse constante des effectifs dédiée à cette mission, c'est un service de renseignement de moins en moins accessible.

- L'accès au service public via une plateforme en ligne de prise de rendez-vous. En plus des questions d'accès à l'informatique et de la maîtrise de l'écrit pour les plus précaires, des délais de plus de trois semaines pour obtenir un rendez-vous ne garantissent pas une réponse rapide à une situation d'urgence
- Le code du travail numérique sous couvert de faciliter l'accès au droit du travail dépersonnalise le service public et ne permet pas d'appréhender les situations individuelles complexifiées aujourd'hui par l'empilement des normes (avec le renvoi à la négociation collective)
- Le rescrit en droit du travail crée en 2018 qui permet de demander aux services de se positionner sur l'application ou l'interprétation d'une norme dans une situation particulière. Ce dispositif fait peser sur les agent.es la responsabilité de la réponse donnée qui engage l'administration et que l'employeur peut opposer en cas de litige. A destination des employeurs, il réduit le temps disponible pour le renseignement des travailleur.euses.

Les formations à destination des agent.es de renseignement sont de plus en plus pauvres. Après les successions de réforme et alors qu'ils.elles sont les premiers interlocuteurs, ils.elles sont souvent les grands oublié.es des actions de formation organisées y compris au niveau local.

2.2.<u>Revendications</u>

Ce service reste le seul véritable service public de proximité du ministère. Il faut qu'il soit maintenu avec des effectifs suffisants et reste au service des salariés. Pour cela nous demandons un triplement des effectifs.

Pour sud travail, ce service est pleinement un service de l'inspection du travail, il en est une composante essentielle Nous revendiquons cette unité. Il offre un service gratuit et accessible aux salarié.e.s. Il reste parfois le seul service public accessible sans rendez-vous – tout en assurant des bonnes conditions de travail pour les agent.e.s qui le composent. Il doit rester ce service public à destination des salarié.e.s. Pour cela nous souhaitons le développement de la rédaction des courriers par les agent.e.s du service de renseignement pour les salariés qui auraient des difficultés à écrire à leur employeur, et ce dans tous les départements.
Nous sommes pour un effectif suffisant avec des agents relevant de la convention OIT, possédant les mêmes devoirs et droits que les agents de contrôle de l'inspection du travail, bénéficiant d'une formation professionnelle de qualité et d'une égalité de traitement salarial.

Si la mise en place de la prise de rendez-vous a pu avoir des effets bénéfiques dans certains sites, nous revendiquons le maintien de l'accueil sans RDV des usager.e.s venu.e.s chercher des renseignements. Ce maintien peut être organiser par la libération de créneaux dédiés aux usager.e.s sans RDV.

Il est nécessaire de mettre fin au code du travail numérique qui ne remplacera jamais un renseignement humain et ne permet pas d'informer sur un droit très pratique, extrêmement changeant et de plus en plus complexe.

La réouverture des formations dédiées aux services de renseignement, cette formation doit être une formation interne élaborée par les collègues du ministère afin de garder l'esprit de ce service. Elle doit être plus longue que 3 semaines, avoir le contenu suffisant pour permettre

aux agent.e.s d'arriver plus sereinement sur leur poste et prévoyant une immersion progressive sur le poste en binôme. Les formations doivent être renouvelées autant que nécessaire et particulièrement à chaque modification législative.

Mise en place d'espaces d'échanges entre les sections d'inspection et de renseignement à l'instar des réunions entre agents de contrôle décidées et organisées par eux.

Il faut mettre en œuvre des mesures pour prévenir la pénibilité de ce travail :

- par des tâches plus variées au sein des SCT
- des journées de récupérations supplémentaires
- des organisations tournantes (sur une même journée) de réponses téléphoniques, électroniques ou présentielles aux usager.e.s.

Il faut revendiquer dans les instances des aménagements de poste et des équipements de travail plus ergonomiques, l'instauration de temps de pause et des moments d'échanges dans le service en particulier lors d'entretiens difficiles avec des usager.e.s.

Il faut une véritable « GPEC » pour ce service. Les agents n'ont aucune vision sur des évolutions de carrière possibles au sein de ce ministère (promotion interne, changement de services, etc..) =) Réutiliser les compétences des agent.e.s qui ont acquis des connaissances en droit du travail et sur la réalité sociale et ont une conscience des enjeux sociaux au sein de notre ministère.

Il faut une harmonisation des payes malgré les différences de statut : les primes pourraient être un moyen d'action sur ce sujet.

VOTE n° 30 : POUR 61 CONTRE 5 ABSTENTION 4

ADOPTEE

<u>Amendement de la section Bretagne</u>

• Suppression de *« Il faut une harmonisation des payes malgré les différences de statut : les primes pourraient être un moyen d'action sur ce sujet. »*

Argumentaire :

S'il est évident qu'il est anormal de voir des secrétaires administratifs remplacer les contrôleurs du travail, soit en théorie des agent.es gagnant moins, la solution des primes n'est pas satisfaisante, et va à l'encontre de la motion carrière qui prône en matière de rémunération l'intégration des primes dans le traitement. En conséquence, il nous semble que c'est bien la motion carrière qui doit aborder ces questions de rémunération, en les traitant globalement.

VOTE n° 31 : POUR 56 CONTRE 5 ABSTENTION 9

ADOPTEE

2.3.Stratégie

Dans l'immédiat, le syndicat se doit d'initier et d'encourager :

- Toute lutte contre les suppressions d'effectifs et la casse de la section généraliste et territoriale.

- L'ensemble des postes vacants doit être publié et proposé aux agents.
  Malgré la suppression des CAP, l'administration doit adopter une technique permettant à l'ensemble des agent.e.s d'être informé.e.s de l'ensemble des postes disponibles (utilisation des instances pour relayer cette demande – dans l'attente de l'obtention de cette revendication, il faudrait organiser une information sur les postes vacants en interne du syndicat au fil de l'eau).
  Cela permet d'avoir une visibilité sur les postes vacants et la capacité de nos services à faire leur travail.
  Importance de communiquer régulièrement (1 fois par an) dans nos services et à l'extérieur sur les taux de vacances des postes.

- Les actions de boycott total ou partiel de ODR.

- Permettre aux agent.e.s d'apporter un renseignement en priorité aux salarié.e.s, en leur laissant la possibilité de prioriser les demandes de RDV.

- Organiser un lien efficace entre le service de renseignements et les conseils de prud'hommes locaux pour les situations dont l'intervention du service public de l'inspection du travail serait inutile (contrat rompu notamment). Ce lien permettrait un premier niveau d'informations sur la procédure prud'hommale voire un pré-enregistrement de la saisie du conseil des prud'hommes.

- la suppression du Code de déontologie, qui vise à museler les agent.e.s des services de renseignement et leurs représentants.

- Favoriser des réunions entre agents sur pratiques professionnelles en interne des renseignements mais également avec les agents des UC (secrétaires et agent.e.s de contrôle), basées sur le volontariat.

- Revendiquer nationalement et localement un accueil du public avec et sans rendez-vous afin de maintenir l'accessibilité de ce service.

- Porter des demandes claires sur la mobilité professionnelle et la rémunération des agent.e.s de renseignement auprès de la DRH

- Intégrer le sujet du service de renseignement dans les assises

VOTE n° 32 : POUR 66 CONTRE 2 ABSTENTION 2

ADOPTEE

Résolution Contrôle de la formation professionnelle

Le contrôle de la formation professionnelle : la « priorité » … constamment oubliée

Le parlement a adopté le 5 septembre 2018 la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » qui réforme la formation professionnelle. Cette loi réforme en profondeur le système de financement, la gouvernance et individualise les droits des salariés et des demandeurs d'emploi. Elle réforme également l'apprentissage, transformant les apprentis en salariés à bas coût pour les entreprises.

Mais la question du contrôle des fonds de la formation professionnelle a été encore une fois oubliée. L'insuffisance du contrôle est pourtant dénoncée depuis 25 ans par les commissions d'enquêtes parlementaires, audits et rapports de l'IGAS ou de la Cour des Comptes soulevant le problème sans que le ministère n'engage d'actions correctives.

Les SRC sont aujourd'hui en pleine déshérence alors qu'il faut, au regard des enjeux financiers énormes, développer leurs actions, renforcer leurs missions et faire reconnaître l'action des agent.es qui y travaillent.

Pour la fin des contrôles FSE

Chaque début d'année les agent.es doivent faire du contrôle des fonds européens, qui n'est absolument pas leur mission première, leur priorité au détriment du reste de leur activité et ce en raison des contraintes de délais (souvent intenables) imposés par l'Union Européenne.

Ces contrôles chronophages empêchent les agent.es de se consacrer pleinement à leurs missions de contrôle de tous les acteurs de la formation professionnelle. Par ailleurs ces contrôles peuvent amener les agent.es du SRC à contrôler leurs propres collègues instructeur.es dans des services FSE eux aussi surchargés.

Les SRC doivent se recentrer sur les missions essentielles que sont le contrôle des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage ainsi que les conditions d'exécution des formations dans l'intérêt des salarié.es et demandeurs d'emploi.

C'est pourquoi nous demandons la fin des contrôles FSE par les SRC. Un corps de contrôle spécifique et compétent sur l'ensemble des fonds européens doit être créé et rattaché à la CICC (commission interministérielle chargée des contrôles des fonds européens) ou à la Commission Européenne directement.

VOTE n° 33 : POUR 62 CONTRE 0 ABSTENTION 7

NPPV 1

ADOPTEE

Pour des procédures simplifiées et des moyens juridiques nouveaux

- Simplifier et améliorer les procédures de contrôle :

Actuellement les contrôles font l'objet d'une décision préfectorale contestable par un recours préalable auprès du service ce qui débouche sur une deuxième décision. Nous demandons la suppression de cette deuxième décision (ce qui allègera la procédure) ;

Etendre l'accès à tous documents comme cela est déjà le cas pour les sections pour la recherche de travail illégal ;

Compte-tenu de leurs attributions en matière financière donner la possibilité aux agent.es de pouvoir consulter le fichier FICOBA (comptes bancaires) ;

- Réintroduire la sanction pour non consultation du CSE supprimée par la loi du 05 Mars 2014 ;

- Ouvrir la possibilité de sanction administrative à l'initiative des agent.es et selon une procédure garantissant l'indépendance et l'efficience réelle du droit pour les infractions « formelles » (par exemple mention illégale dans le règlement intérieur), parallèlement au PV.

Vote supplémentaire ajouté en congrès

(risque de contradiction avec la motion « quel service public voulons-nous ?)

Sur la mise en place des sanctions administratives pour le SRC (ligne 1783 à 1786):

VOTE n° 34 : POUR 37 CONTRE 8 ABSTENTION 25

ADOPTEE

- Assurer l'effectivité de sanctions prononcées par les SRC : améliorer les procédures de recouvrement des services fiscaux et automatiser l'information aux financeurs en cas d'annulation du numéro de Déclaration d'Activité (pour éviter des financements indus)

- Etendre aux agent.es des SRC la possibilité de recourir aux procédures préfectorales de retrait et d'opposition à l'engagement d'apprenti.es et de stagiaires mineur.es.

- Renforcer la formation des agent.es de contrôle SRC sur tous les champs du code du travail et les pratiques propres à leur métier.

- Délivrer à tou.tes les agent.es de contrôles des SRC une carte professionnelle

VOTE n° 35 : POUR 60 CONTRE 0 ABSTENTION 10

ADOPTEE

Pour une augmentation et une revalorisation des effectifs

La mission de contrôle des fonds de la formation professionnelle (environ 30 milliards d'euros par an) est exercée par les 150 agent.es des SRC. Ainsi un organisme de formation est statistiquement contrôlé tous les 80 ans.

Cela n'est pas tenable à effectif constant.

Le renforcement des effectifs pour le ministère ne passe que par la non-suppression des postes alors qu'une demande de création de 37 postes au plan national effectuée par la DGEFP attend une réponse de la DRH depuis bientôt deux ans.

C'est pourquoi nous demandons le renforcement des effectifs et des moyens du SRC - contrôle sur pièces et sur place, contrôle des déclarations d'activité (obligation d'enregistrement des organismes de formation), secrétariat - afin de permettre aux agent.es de contrôle de se consacrer pleinement à leurs tâches. Cette nécessité d'augmenter les effectifs vaut également dans les services centraux (MOC) afin que les agent.es de terrains puissent bénéficier de l'appui juridique indispensable.

Par ailleurs le code du travail ne fait aucune distinction entre les contrôleur.es et inspecteur.ices du travail. Dans une majorité de SRC, les contrôleur.es assument les mêmes responsabilités que leurs collègues inspecteurs du travail. Or les postes vacants en SRC ne sont aujourd'hui plus ouverts aux contrôleur.es. (*Amendement Bretagne*) [C'est pourquoi nous exigeons la réouverture des postes vacants aux contrôleurs et réaffirmons notre revendication de transformation de l'ensemble des contrôleurs en inspecteurs du travail].

Enfin nous demandons la revalorisation et une meilleure définition du cadre des missions des secrétaires administratifs chargés du contrôle des dossiers de déclaration d'activité et la titularisation en SA des agent.es de catégorie C assumant des missions de contrôle (traitement des déclarations d'activité).

VOTE n° 36 : POUR 66 CONTRE 0 ABSTENTION 4

ADOPTEE

<u>Pour une indépendance des SRC : sortie de la tutelle préfectorale et repositionnement au sein des DIRECCTE</u>

Les SRC agissent sous la tutelle du Préfet et sont, pour la grande majorité d'entre eux, positionnés au sein des Pôles 3E dans les DIRECCTE. Ce positionnement au sein du pôle qui distribue les aides aux entreprises peut parfois conduire le chef de pôle, avant même intervention du préfet, à arbitrer entre la sanction proposé par le SRC et les inévitables chantages à l'emploi. Sans compter les chefs de services zélés qui s'opposent aux propositions de sanction de leurs agent.es et à la notification des rapports de contrôle dans certaines régions.

Nous demandons à ce que les agent.es du SRC bénéficient des mêmes garanties d'indépendance que celle accordée aux agent.es affectés en section d'inspection et revendiquons la sortie des SRC des Pôles 3E, les plus éloignés de leurs missions, et leur intégration au Pôle Travail car eux aussi tirent leur légitimité en qualité de corps de contrôle du code du travail et par la même que ces agent.es puissent saisir le CNIT en cas de pression extérieures indues.

VOTE n° 37 : POUR 65 CONTRE 1 ABSTENTION 4

ADOPTEE

Résolution Répression et discrimination syndicale

*L'enjeu pour notre organisation syndicale est de **prévenir**, **révéler** et **combattre** :*

1. *Les **attaques** contre nos camarades et notre organisation, dans un contexte favorisé par des **évolutions normatives** contre le droit syndical (code de déontologie de l'inspection du travail, loi sur la transparence de la vie publique, réforme des statuts et instances…) et celles affectant le sens et l'organisation de nos missions, spécialement à l'inspection du travail et encore plus spécialement l'activité de contrôle.*
2. *Les **discriminations** affectant la carrière et les droits des militant·es dans le temps.*

EXPOSÉ

Répression syndicale accrue sur les militant·es SUD-CGT de l'inspection du travail

➢ La période 2017-2020 a été marquée par une répression syndicale accrue (en nombre et en gravité) au travers de plusieurs cas emblématiques de poursuites disciplinaires, et dans un cas pénales, contre des militant·es exclusivement SUD ou CGT (*voir en Annexe 1*).

➢ Cette répression se situe, d'une part, dans un contexte plus global (*voir Annexe 2*) :

- de politique répressive de l'action syndicale et en particulier dans les secteurs publics et assimilés
- et de transformation de la gestion publique dont les modalités, directement transplantées de l'économie de marché et du management privé, favorisent cette répression et dont la traduction concrète se trouve dans les outils de la réforme Sapin et de la déontologie (*voir Annexe 3*).

➢ **Des éléments marquants de la stratégie répressive de l'administration intéressent notre propre stratégie de prévention et de réaction :**

- La cible de ces attaques est l'expression de la moindre contradiction, en particulier dans un espace interprofessionnel et à ce titre seul·es des militant·es SUD et CGT sont visés, ce qu'on peut lier à l'utilisation de registres d'expression et d'action qu'on trouve plus rarement au ministère dans d'autres organisations (ton satyrique, envahissements…), et ce malgré l'augmentation de leurs audiences électorales aux élections de décembre 2018[1].
- Les faits à l'origine de la sanction résultent souvent d'une initiative syndicale ou intersyndicale et non portée largement par des collègues non-syndiqué·es.
- Ces poursuites visent personnellement des individus et l'administration fait feu de tout bois pour le justifier (rôle de porte-parole ou médiateur·ice dans une action, identification dans un média, distribution de document, envoi de mails…).

[1] De 37% à 42,5% en CTM ; 53,45 % à la CAP des IT.

- Une tension stratégique entre :
    - la nécessité de dénoncer publiquement ces affaires et mobiliser largement
    - l'attitude jusqu'au-boutiste du ministère lorsqu'il se retrouve acculé à devoir couvrir des fautes de la hiérarchie intermédiaire ou ses propres erreurs manifestes d'appréciation, préférant le secret des négociations informelles ou des discussions locales (lorsque la hiérarchie intermédiaire a l'intelligence de reculer avant que la DGT ne s'en mêle)
    - la question des recours contentieux, tantôt longs à intervenir, tantôt confortant l'administration voire faisant jurisprudence, et peut-être des procédures alternatives sous-mobilisées (défenseur des droits, procédures internes, procédures d'instances telles que les enquêtes DGI, accidents de service, etc.).
- L'effet recherché ou en tout cas obtenu par le ministère : allumer un contrefeu sur ce qui est dénoncé, voire dans certains cas sur les fautes de la hiérarchie, que nous n'avons jamais réussi à contrecarrer jusqu'à présent.

➢ **Une autre stratégie de l'administration progresse tout autant : limiter nos registres d'action** syndicale par des instructions en amont et sanctions directes ou indirectes en aval fondées sur le service non fait, l'appréciation négative sur la manière de servir ou le rappel à l'exercice « légitime » du droit syndical (boycott des réunions, entretiens, remontées, actions collectives, intérims, LSP ou demandes particulières telles que l'alimentation du code numérique, envahissements, occupations…), nous poussant parfois, au gré du désamour des collègues pour ces modes d'action désormais réputés illégitimes, à les abandonner nous-mêmes.

La lutte contre les discriminations syndicales

Sur le plan collectif

➢ Selon le dernier **rapport 2016-2019 de la CEMCAS ALLODISCRIM**, « *le critère de l'activité syndicale comme fondement des traitements ressentis comme défavorables (essentiellement la carrière) est dominant depuis 3 ans* », qui préconise donc de les « *contenir par différents moyens : des règles, des accords, une régulation, des voies de recours spécifiques, l'accompagnement des décisionnaires* ». Le **baromètre social 2018 sur l'ensemble du périmètre MAS** place la discrimination syndicale en 3e position (16,7%) après l'âge (28,9%) et le sexe (25,6%) mais note que la discrimination syndicale est citée « principalement en DIRECCTE/DIECCTE » (25,1%).

Un **diagnostic sur les risques de discrimination**[2] met en exergue le rôle de l'individualisation des procédures et des « *espaces de choix* » : recrutement, entretien professionnel, CIA et CI et promotions auxquels répond la préconisation de « *travailler sur la rationalisation et la transparence* »[3], ainsi que le facteur d'absence au travail et particulièrement « *l'absence de compensation ETP des absences prévisibles* ».

➢ Le **plan d'action diversité 2017-2020** prévoit des engagements qui pourraient être utiles :

[2] Réalisé par des sociologues du GERS et de TOPIK, censé être disponible sur PACO mais qui n'y figure pas (voir cependant l'analyse des risques en annexe du rapport annuel diversité, dont la source n'est pas citée)

[3] De plus, par rapport au diagnostic posé, plusieurs éléments viennent aggraver la situation sur les règles de mutation (suppression des CAP de mutations et nouvelles règles + pour les agents de contrôle de l'IT la déclaration d'intérêts)

- la mesure « *rendre transparentes les sanctions disciplinaires qui ont été prises* » est prétendument réalisée par sa publication dans le rapport annuel diversité depuis 2016, alors qu'elle n'y figure pas ;
- une « *instruction à venir* » (depuis janvier 2018) sur « *l'accompagnement et la protection des victimes* » est toujours en attente ;
- la mesure « *communiquer aux OS l'analyse des tableaux d'avancement* » n'est même pas programmée ;
- la mesure « *aménager la charge de travail des agent·es titulaires d'un mandat* » n'est même pas déclinée…

➢ **SUD n'a pas porté de campagne sur les discriminations syndicales**, peut-être à cause d'une réticence à porter ce sujet sur lequel la majorité des collègues ne se sentent ni concerné·es ni solidaires. Une intervention était prévue de longue date dans le cadre du CTM afin d'avancer sur certaines actions prévues par les plans diversité qui pourraient nous être utiles (relevés ci-dessus) mais le sujet figure à l'ordre du jour depuis… mars 2019 ! et n'a toujours pas été traité.

Situations individuelles

Le bilan n'est pas bon : seuls deux recours ont été exercés, l'un sur le niveau de primes et l'autre sur l'ensemble de la carrière (notations, primes et promotion), et perdus au TA (pour l'un, malgré un avis favorable préalable du défenseur des droits ; l'autre avait été évoqué par le syndicat avec la DRH nationale, qui avait donné lieu à une réponse écrite dans laquelle l'administration faisait état de ses propres chiffres, mais sans que nous n'ayons suffisamment agit pour qu'elle justifie de ces éléments malgré la diffusion d'une lettre publique dénonçant leur indigence, en violation notamment de la procédure d'enquête prévue par l'article 3.2 de l'accord discriminations de 2017). Les frais d'avocat ont été pris charge.

Nous sommes insuffisamment organisés au quotidien pour aider nos militant·es à réunir les éléments de comparaison par cohorte, y compris en utilisant certains aspects des accords et plans du ministère, ce qui nous expose aux jugements de tribunaux administratifs qui semblent non seulement acquis à l'idéologie de la carrière au mérite mais encore renverse la charge de la preuve.

➢ La défense individuelle pose trois grandes questions stratégiques : l'opportunité ou non d'aller au contentieux, celle de négocier avec l'administration (dans un cadre informel ou dans le cadre d'une proposition de médiation pour la juridiction administrative) et celle de la communication auprès des collègues.

Propositions

➔ **Notre organisation ne rejette aucun mode d'expression ou d'action par principe, au motif qu'elle exposerait les militant·es y participant. Cependant, toute expression ou action doit pouvoir être assumée et portée collectivement**, qu'il s'agisse, selon la question et le degré d'urgence *(nouvelle rédaction pour plus de clarté, intégrant l'amendement Normandie)* :

- *des militant.es d'un site,*
- *de l'équipe siégeant en instance,*
- *de la section,*
- *du syndicat par l'intermédiaire du BN ou du CN (en particulier lorsque la responsabilité de l'organisation est susceptible d'être engagée)*

Cela signifie, d'une part, débattre de l'opportunité d'un mode d'expression ou d'action et, d'autre part, de réfléchir aux modalités qui évitent d'exposer un ou plusieurs militant.es identifié.es (répartition des tâches de mise en œuvre et rotation des militant.es mis.es en

avant, anonymat ou qualité syndicale dans l'expression extérieure, formalisation de mandats de l'organisation…)

→ **Les modalités de la défense des camarades respectent les principes suivants** :

- le ou la camarade concerné·e sera déchargé·e autant que faire se peut des tâches relatives à sa propre défense mais pourra participer autant qu'il ou elle le veut aux discussions qui le ou la concerne ;

- le ou la camarade concerné·e peut s'opposer à toute proposition de mode d'expression, d'action syndicale ou d'action contentieuse envisagé pour sa défense et, réciproquement, peut en proposer ;

- le collectif doit veiller à ce que les militant·es impliqué·es dans les expressions et actions de défense du ou de la camarade ne soient pas exclusivement choisi·es parmi celles et ceux entretenant des liens affectifs avec la personne concernée ;

- le syndicat, sur vote du CN, finance systématiquement et s'implique (y compris par des constitutions de partie civile et/ou actions dans l'intérêt collectif de la profession) dans les recours contentieux ou la défense contentieuse, dans le respect de la volonté de l'intéressé·e de poursuivre et de ses choix sur les modalités de la poursuite éclairés par la consultation préalable d'un·e avocat·e (type de recours, choix de l'avocat·e, arguments) ; *(intégration ci-après de l'amendement proposé par la section Nouvelle Aquitaine) à ce titre, le syndicat ne s'interdit pas d'accompagner des procédures pénales menés par des victimes de discrimination/répression syndicale et visant personnellement des agent.es soupçonné.es d'avoir commis ces actes.*

- un suivi de la situation des camarades poursuivis et des procédures engagées, contentieuses ou administratives (y compris enquêtes DGI, etc.) doit être organisé dans le temps, avec identification de plusieurs camarades référent·es.

→ Le syndicat DOIT trouver le moyen de **faire vivre notre propre contestation à côté de la défense des camarades attaqués**, et plus généralement le moyen de dénoncer plus efficacement (c'est-à-dire avec plus de suites) les fautes de l'administration et de ses cadres.

→ Le syndicat s'organise pour participer aux initiatives de **convergence contre la répression** au travail et de protection des lanceurs d'alerte et nos militant·es doivent être plus systématiquement présent·es dans les **actions de défense de militant·es d'autres secteurs**.

→ Le syndicat constitue un groupe de travail sur la prévention et la lutte contre la répression et les discriminations afin, dans un premier temps, d'aboutir dans l'année 2021 à la diffusion d'un **guide militant** (documentation et état des lieux sur les registres d'expression, de réaction et d'action : *voir par exemple les idées compilées en Annexes 4 et 5*) puis de **suivre ces questions** (mandat d'animateur, frama de· partage un ligne…).

→ Le syndicat agit chaque fois que possible, aux niveaux national et local, afin de **contraindre l'administration à détailler les données chiffrées** afin de favoriser les comparaisons indispensables à prouver les discriminations structurelles ou individuelles sur les mutations, l'avancement, les primes et les évaluations, y compris en utilisant ceux de ses engagements (« diversité » ou négociés) que nous jugeons utiles. Nous devons également organiser la compilation, le stockage et la diffusion interne de ces données afin de pouvoir les mobiliser facilement.

→ En tant que militant·es et en tant qu'organisation, nous devons **réagir plus systématiquement contre les différentes formes de discrimination** *(évaluations, refus ou diminutions de CIA liés à des actions syndicales, absence d'allègements de charge de travail*

au titre des crédits syndicaux, propos, stigmatisations et menaces antisyndicales du quotidien, impact sur la santé…), au moins par une **demande d'explications portée par la section ou le syndicat** (en instance, auprès de l'autorité hiérarchique ou des services RH locaux ou nationaux…).

ANNEXE 1 – cas de répression 2017-2020

- Les **blâmes** prononcés le 13 octobre 2017 en Ile-de-France contre deux militant·es CGT, à la suite d'un courrier de la Direccte du 26 juillet, pour des faits survenus dans le cadre d'une **action de travailleur·euses sans-papiers à la Direccte Ile-de-France le 6 juillet 2017**[4]

- La **suspension conservatoire** prononcée le 8 novembre 2017 et la **suspension disciplinaire de 15 jours avec sursis** prononcée le 18 décembre 2017[5] contre une camarade de SUD pour sa participation et l'interview donnée, mentionnant qu'elle est inspectrice du travail et militante SUD[6], dans le cadre de la **manifestation « Chasse aux DRH » du 12 octobre 2017**

- Les **blâmes** prononcés le 28 juin 2018 en Ile-de-France contre quatre militant·es SUD et CGT dans le 77, pour des faits survenus dans le cadre d'une intervention syndicale au cours de la **journée obligatoire de « convivialité et d'échange » du 13 février 2018 dans les locaux du musée aéronautique et spatial appartenant à l'entreprise SAFRAN**. Dans le même cadre, le RUD a commis des faits de violence à l'égard des militant·es, outre un courriel adressé à l'ensemble des agent·es clouant peu ou prou les militant·es au pilori. On observe une stricte symétrie entre ce qui est reproché aux militant·es et les actes commis par la hiérarchie (conflit d'intérêts en amont, violences) qui ne seront jamais déjugés ni par l'autorité régionale ni par l'autorité nationale, qui ne sont pas le moins du monde perturbés par cette contradiction.

- Les **poursuites pénales**, engagée le 23 mai 2019, et **disciplinaires**, engagée le 11 juin 2019, par la DGT contre une camarade de SUD, déjà sanctionnée en 2017, pour la **diffusion par nos élu·es aux membres du CTM lors de la réunion du 12 mars 2019 d'un courriel interne à la direction de la DGT faisant état du projet de suppression de sections d'inspection et de la stratégie de communication pour les dissimuler**. Dès la mi-juin, un cycle de bilatérales sera engagé avec la DGT et la DRH qui se soldera par le **retrait des deux procédures** acté lors de la dernière rencontre du 15 juillet, en échange d'un courrier d'excuses du syndicat.

- La **suspension conservatoire** prononcée le 15 avril 2020 et la **mutation d'office**, fonctionnelle et géographique (de la Marne à la Seine-et-Marne) prononcée le 13 août 2020 contre un inspecteur du travail membre du bureau de la CGT, immédiatement après qu'il ait informé la DGT du dépôt d'une assignation en référé contre une association d'aide à domicile bénéficiant du soutien du Conseil départemental relayé par la RUD, qui était en outre intervenue directement auprès de l'employeur et des

---

[4] *Voir déjà : un camarade de SUD avait été inquiété par le DRH Blondel pour une action des travailleur·euses sans-papiers à Sud Pont en janvier 2017, qui s'était cantonné à un mail de menaces disciplinaires jamais mises à exécution.*

[5] Les deux s'étant accompagnées de mesures discriminatoires « accessoires » : refus de la Direccte IDF de communiquer la notification d'engagement de la procédure ayant donné lieu au dépôt d'une alerte DGI jamais menée à terme, diffusion d'éléments de langage par la DGT à l'ensemble de l'encadrement sur tout le territoire (avec diffusion, dans certaines régions, aux agent·es), gel de mutation, participation du DGT adjoint à la CAP, puis, en Normandie après la procédure, entretien de recadrage par le RUD dès la prise de poste, rejet abusif de candidature à un réseau de formation, appui à la plainte d'un gros employeur…

[6] *Voir déjà : le courrier de rappel du 17 octobre 2017 du responsable du pôle T de la DIRECCTE contre un camarade de SUD, suite à l'annonce sur FaceBook d'un* ***ciné-débat du 6 septembre 2017, organisé par le SAF et ATTAC, sur le décryptage des ordonnances travail****, mentionnant qu'il est inspecteur du travail et qu'il intervient dans le cadre de son syndicat Sud-Solidaires. Le courrier se réfère aux « principes déontologiques du SIT ». Il lui est reproché de ne pas avoir préalablement échangé avec sa hiérarchie.*

syndicats. La sanction sera motivée par divers griefs tendant à établir qu'il « poursuivait des objectifs de contrôle autres que ceux définis par la DGT »[7] et « de refuser d'inscrire ses interventions dans le cadre du système d'inspection du travail ». La nouvelle ministre nommée le 16 juillet 2020 décidera le 9 septembre 2020, à l'occasion des bilatérales organisées avec les syndicats, **d'aménager la mutation d'office** en le nommant (a priori) sur un poste en section dans la Meuse.

➢ Notre organisation a fait l'objet de menaces de **poursuites pénales pour diffamation le 27 novembre 2019** sous la forme d'un courrier du DGT adjoint au sujet d'un tract diffusé le 19 par la section d'Annecy, une caricature faisant une analogie entre un courriel diffusé par le Direccte à l'encadrement sur le contrôle du travail détaché et la contribution apportée par le ministère du travail à la mise en œuvre du STO. Une consultation juridique a été financée par le syndicat, en particulier à l'égard de la secrétaire nationale qui pouvait être inquiétée.

ANNEXE 2 – éléments de contexte interprofessionnels

➢ Cette politique répressive coïncide avec la désignation en juin 2017 comme Ministre du travail de **Muriel Pénicaud** au parcours très marqué idéologiquement (après avoir travaillé dans l'administration de la formation professionnelle jusqu'en 1993, elle a rejoint le milieu des directions de grandes entreprises à partir de 2002 : ancienne DGA de Dassault Systèmes, DGRH de Danone puis DG de Business France dont elle a participé à la création), après l'élection d'**Emmanuel Macron** le 7 mai 2017 (entré à la banque Rothschild en 2008, 4 ans après sa sortie de l'ENA, avant de devenir Ministre de l'Economie en 2014), sous étiquette En Marche issu d'une position fortement revendiquée de « ***renouvellement de la vie politique*** » qui y a davantage fait entré le monde patronal, encore un peu plus que sous les présidences précédentes, que celui de la « société civile ».

La répression syndicale n'est pas observable qu'au Ministère du travail, on observe aussi une **forte pression dans l'espace public sur les manifestations en général et le mouvement Gilets Jaunes en particulier** (qu'il s'agisse de violences physiques ou de répression judiciaire) ainsi que la **même vague répressive dans d'autres services publics (Hôpitaux[8], Education Nationale[9]) ou assimilés (SNCF[10], RATP[11], Pôle Emploi[12], La Poste[13],**

[7] Notamment avoir diffusé lors de l'épidémie de Covid-19 un courrier-type à des employeurs sur la base du modèle diffusé par la CGT, l'organisation ayant également fait l'objet, en amont, de menaces de poursuites pénales pour avoir rédigé le modèle diffusé sur le courrier à en-tête du ministère.

[8] Deux infirmiers de l'hôpital psychiatrique du Rouvray (76), l'un syndiqué SUD Santé Sociaux, l'autre militant des « Blouses noires » : parmi les 9 soignant·es du Rouvray inquiété·es pour avoir lancé l'alerte en avril concernant la gestion des masques par leur direction et son refus d'équiper les patients, ils ont été mis à pied en juillet pour 10 et 15 jours

Farida, infirmière dans le Val-de-Marne (94)

[9] Les « 3 de Melle » (79) qui sont maintenant 4, suspendus depuis 8 mois, dans le cadre de la mobilisation des enseignants contre le Bac Blanquer : Aladin, Cécile et Sylvie, trois enseignant·e·s du lycée Desfontaines de Melle (académie de Poitiers), syndiqué·es SUD Éducation, suspendu·es pour 8 mois pour s'être mobilisé·es contre les E3C du nouveau Bac Blanquer : leur suspension inédite et illégale au-delà du maximum de 4 mois laisse craindre de lourdes sanction lors de leurs conseils de discipline à la rentrée

Roga et Victor de l'université de Nanterre, qui ont écopé de respectivement 6 mois fermes et 4 mois avec sursis, suite à la dispersion par la police d'une AG d'étudiant·es en 2018 contre la sélection à la fac (appel le 13 octobre 2020)

[10] Licenciement en juillet d'Éric Bezou, cheminot à Mantes-la-Jolie (78), syndiqué SUD Rail, harcelé disciplinairement par la SNCF pour s'être mis à genoux en 2019 devant son supérieur lui refusant son avancement : malgré le refus de l'inspection du travail de valider son licenciement demandé par la SNCF, le ministère du travail est passé outre, et Éric a été licencié par la SNCF le 21 juillet

[11] Alexandre El Gamal, à Vitry-sur-Seine (94), dirigeant de la CGT RATP et secrétaire de CSE du réseau Bus, convoqué le 22 juillet et révoqué le 25 août pour punir son rôle dans la grève contre la réforme des retraites de décembre 2019 à février 2020 et pour avoir tenu une permanence syndicale après le déconfinement

Deux mois de mise à pied infligé à Ahmed Berrahal ainsi qu'à d'autres militants : Yassine, Patrick et François

[12] Yann Gaudin, Conseiller Pôle Emploi à Rennes, a été licencié le 3 juillet pour avoir lancé l'alerte sur des pratiques frauduleuses de Pôle Emploi et pour avoir expliqué aux chômeurs et chômeuses comment faire appliquer leurs droits

EHPAD[14]**)**. Dans le public, la révolution managériale en cours présente les mêmes caractéristiques qu'au Ministère du travail : autoritarisme centralisé, multiplication de l'encadrement intermédiaire, ingérence de la communication gouvernementale. Dans le privé, le ministère du travail joue aussi un rôle en autorisant, souvent contre la décision de l'inspecteur·ice voire du service recours, les licenciements (cas de la RATP, de Air France…). Un **meeting de convergence** a été organisé le 16 septembre 2020 à Paris par un « Collectif interprofessionnel contre la répression au travail »[15]. L'inspection du travail était représentée à la tribune par le militant CGT sanctionné durant l'été, notre syndicat n'y était pas représenté en tant que tel (interventions de la confédération CGT, de l'Union nationale Solidaires, de la France Insoumise, du NPA et de LO).

➢ Les changements sont en effet à situer dans le cadre du **new public management** qui poursuit un objectif de productivité et de rentabilité sous couvert de réduction de la dépense publique, avec comme présupposé que les principes de l'économie de marché, et ses pendants managériaux, sont plus efficaces (ce qui sied particulièrement à l'idéologie En Marche). Il tend à un rapprochement des deux en niant la différence de nature entre gestion privée et gestion publique, en particulier la différence de nature de l'échange, politique ou économique, symbolisée par la pérennité de l'emploi public. Il est introduit avec deux vagues en France en 2007 (RGPP) et 2011 (MAP) avant l'actuelle AP2022 et la réforme statutaire de l'été 2019. En synthèse, il s'accompagne :

1. D'une gestion organisée en pilotage / exécution qui implique l'introduction d'une culture de la **programmation**, contractualisée plutôt que planifiée et où **la consigne prime donc sur la règle**, et des **résultats** mesurés par une **évaluation** (**en chiffres** : de la LOLF et ses BOP jusqu'à ses déclinaisons en objectifs et résultats individuels en passant par les PNA et PAR),
2. Et son pendant : l'individualisation et la compétition qui mettent à mal les solidarités ainsi que la destruction du partage de valeurs s'agissant du sens des missions, qui sont productrices de **tensions entre collègues et avec la hiérarchie**, dans un contexte **d'intensification du travail** plus rapide que dans le privé (DARES).

On voit ainsi comment la répression syndicale peut constituer, d'une part, un outil de cette méthode de gestion qui nécessite que les objectifs fixés en haut ne soient pas contestés, assurant un **monopole de la parole légitime de la hiérarchie** dans la définition du sens, des buts et des moyens (l'agent·e étant l'ultime exécutant·e dans cette chaîne de « contrats ») ainsi que sur le jugement d'évaluation et, d'autre part, est **favorisée à la fois par la perte de sens et la casse des collectifs**.

➢ Le lien entre cette nouvelle gestion publique et la répression syndicale sous prétexte de devoir de réserve et de déontologie est parfaitement exprimé sous la plume d'Anicet LE PORS, sous l'égide duquel a été adopté le statut général de 1983 :

---

[13] Vincent Fournier, postier dans les Yvelines, délégué départemental CGT FAPT 78, déjà 5 entretiens préalables au licenciement et 4 commissions disciplinaires en 5 ans : expulsé d'un bureau de poste par la police alors qu'il informait des postier·e·s sur le droit de retrait lors du confinement, il passera en commission disciplinaire le 31 août sur la base de faux témoignages et risque 3 mois de mise à pied

Longue répression de la longue lutte des postiers du 92, avec notamment Gaël Quirante, postier licencié en 2018 sur autorisation de Muriel Pénicaud, secrétaire de SUD Poste 92, ayant subi 2 mises en examen dont une toujours en cours, et 7 procès dont l'un a débouché sur 3 mois de prison avec sursis sur simple accusation sans preuves de la part de cadres de La Poste : sa procédure d'appel est en cours, et il doit passer en procès pour « violences » alors que c'est lui qui a été interpellé brutalement par la police

[14] Aide-soignante en EHPAD à Livry-Gargan (93), élue SUD Santé Sociaux au CHSCT de son EHPAD : convoquée en entretien préalable pour avoir alerté, du CHSCT à la presse, sur le manque de protections de ses collègues en pleine crise sanitaire, elle risque de lourdes sanctions

[15] Comités et campagnes de soutien de : Anthony Smith (responsable syndical à l'inspection du travail), Alexandre El Gamal (RATP), Éric Bezou (SNCF), Yann Gaudin (Pôle Emploi), Les 3 de Melle (Éducation), Les infirmiers du Rouvray (Hôpital), Anissa Amini (EHPAD), Vincent Fournier (La Poste), Gaël Quirante (La Poste), Roga et Victor (Université).

« J'ai rejeté à l'Assemblée nationale le 3 mai 1983 un amendement tendant à l'inscription de l'obligation de réserve dans la loi (...) En définitive, la question est plus politique que juridique et dépend de la réponse à la question simple : le fonctionnaire est-il un citoyen comme un autre ? Au sein de notre construction sociale, est-il un sujet ou un citoyen ? Dans les années 1950, Michel Debré donnait sa définition : « Le fonctionnaire est un homme de silence, il sert, il travaille et il se tait », c'était la conception du fonctionnaire-sujet, héritage d'une conception dominante tout au long du XIXe siècle et la première moitié du XXe siècle. Nous avons choisi en 1983 la conception du fonctionnaire-citoyen en lui reconnaissant, en raison même de sa vocation à servir l'intérêt général et de la responsabilité qui lui incombe à ce titre, la plénitude des droits du citoyen. »

« Dans un tel contexte où la concertation est faible et où les organismes paritaires ne jouent plus véritablement leur rôle, l'idée d'un code de déontologie prendrait – quelles que soient les intentions de ses promoteurs – une tout autre signification, celle d'un règlement managérial, d'un instrument de régulation du conformisme sous contrainte. Il s'ensuivrait une stigmatisation croissante des comportements déviants. J'ai dû rappeler publiquement la portée et les limites de la liberté d'expression et de l'obligation de réserve en plusieurs occasions récentes. Il ne s'agit certes pas de faits sans précédent, l'abondance de la jurisprudence en témoigne et tous ces faits ne sont pas de même nature, mais il est permis de penser que l'accentuation du pouvoir hiérarchique peut être à l'origine de leur multiplication ; tandis que se brouille la frontière public-privé et qu'une complaisance croissante scandaleuse marque la pratique du « pantouflage ». Un code de déontologie ne pourrait dès lors apparaître que comme une diversion coercitive rappelant les interdictions et les sanctions encourues. »

« L'autoritarisme et le conformisme – couple infernal dans l'histoire de la fonction publique – sont des contraires de la déontologie d'une citoyenneté pleinement assumée. Le fonctionnaire a le droit et le devoir de forger son opinion sur la politique qu'il est chargé de mettre en œuvre et, le cas échéant, de la critiquer par la voie syndicale ou politique sous des formes appropriées qu'aucune règle juridique, qu'aucun code de déontologie ne parviendront jamais à circonscrire de façon définitive. La bonne exécution des tâches qui lui sont confiées et le développement de l'esprit critique dans l'exécution de ces tâches sont des qualités de service public qui doivent être développées conjointement »

Il est également exprimé par le témoignage de Thierry Priestley en soutien à Anthony Smith :

« *qu'attendait ceux-ci [les anciens directeurs] des inspecteurs du travail ? Non seulement un engagement fort pour traiter justement les problèmes dont ils étaient saisis, mais plus encore le guidage de leurs priorités par l'intelligence critique des situations rencontrées dont ils avaient à rendre compte sous forme de rapports à faire remonter au sommet de l'Etat pour lui donner une meilleure perception de la complexité du réel et contribuer ainsi à inspirer l'évolution du droit du travail. C'était alors au moins aussi important que de vérifier la valeur et la quantité de leur travail et lui donnait un sens que les méthodes managériales actuelles du ministère du travail lui ont fait perdre. (...)l'inspection du travail a toujours manqué des moyens de tous ordres qu'exigeait en chaque temps la bonne conduite de ses missions, tandis que les pressions hiérarchiques contestables pour modérer le zèle de certains inspecteurs du travail (parfois intempestif, cela arrive) ne datent pas d'aujourd'hui. En revanche, le sentiment partagé par de nombreux anciens de l'inspection du travail est qu'on est passé peu à peu d'une inspection du travail dont les défaillances tenaient principalement à celle de ses moyens (surtout humains et organisationnels) à une autre dont l'efficacité en moyens technologiques et organisationnels n'est qu'apparente et aboutit à la perversion de ses missions ainsi qu'à des tensions fortes et inévitables entre nombre d'inspecteurs du travail et leur hiérarchie.*

C'est qu'en effet les premiers veulent exercer leurs prérogatives légales sous le contrôle du juge selon ce qui leur paraît nécessaire dans chaque contexte pour protéger les droits des salariés, quand au contraire leur hiérarques entendent inscrire leurs missions dans une logique managériale autoritaire de la gouvernance par les nombres, celle qui les réduit à de simples exécutants réactifs et dociles qui ne s'écartent pas des directives qu'on leur impose et des logiciels qui vont avec, les premières fussent-elles contraires aux intérêts des salariés qui ne se résument pas à ce qu'en perçoivent de plus en plus mal ces hiérarques.
Or, une telle vision ne fait pas une bonne inspection du travail au sens de la Convention 81 de l'OIT. Elle explique aussi l'autoritarisme indigne de la hiérarchie et la brutalité inadmissible des sanctions prises à l'encontre des inspecteurs récalcitrants, dont je n'ai pas souvenir qu'il y en eut de telles pour de tels motifs au cours des précédentes décennies. »

ANNEXE 3 – éléments de contexte ministériels

➢ Tandis que le pôle 3E souffre essentiellement d'un autre aspect de la contractualisation de la gestion publique, le transfert des missions vers des agences et opérateurs privés, la **réforme Sapin** mise en place depuis fin 2014 est emblématique, pour l'inspection du travail, des transformations précitées. Les garanties d'indépendance et la culture d'autonomie de ses agent·es viennent en effet heurter de front les nouveaux principes d'organisation de l'action publique et de gestion du personnel. L'UC créée une unité avec laquelle il est possible de contractualiser les objectifs au plus près des agent·es désormais individuellement comptables de leur réalisation sur la section. A sa tête, un·e RUC en principe exclusivement dédié·e à la fonction de pilotage, mais, contrairement aux RUDs, Direcctes et DGT, dépourvu de véritable pouvoir lui donnant une latitude opérationnelle dans la mise en œuvre des décisions stratégiques (la seule alternative étant le refus frontal, ce que les RUCs pratiquent peu). Institué·e quasiment en seul·e interlocuteur·ice des agent·es, toute contestation devient ainsi stérile.

➢ On voit également comment la discrimination et la répression mobilisent la **loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires** du 20 avril 2016, et notamment les outils relatifs aux conflits d'intérêts (refus d'affectation ou mutation dans l'intérêt du service et déclaration d'intérêts) ainsi que le **code de déontologie de l'inspection** adopté par décret du 12 avril 2017 et ses restrictions particulières de la liberté d'expression au-delà d'une application normale des notions de neutralité et d'impartialité :

- Refus d'affectation comme agent de contrôle sur le département d'un militant CGT, ancien délégué syndical interprofessionnel, sur la base de sa DI ;
- Retrait des mandats, par arrêté, d'un inspecteur du travail CGT, affecté au service recours, au sein de l'Observatoire du dialogue social et du CROCT ;
- Trois premières décisions **comité de déontologie**, du 13 novembre 2019, toutes rendues sur saisine de la DGT, sur :
    - L'incompatibilité du mandat de défenseur syndical avec les fonctions « d'agent appartenant au système d'inspection du travail ou affecté au contrôle de la formation professionnelle » ;
    - L'obligation de déclarer tout mandat au sein de la commission exécutive de l'union départementale d'un syndicat dans la déclaration d'intérêts ;
    - L'incompatibilité de la « qualité de membre du système d'inspection du travail » avec les fonctions de membre de l'observatoire du dialogue social.

Surtout, alors que ces outils trouveraient surtout à s'appliquer à la hiérarchie et sont rédigés et vendus comme tels, on observe qu'ils sont appliqués non seulement d'une manière strictement unilatérale contre les agent·es de la base, mais encore contre les militant·es des

organisations syndicales. Au ministère du travail, ils sont le principal outil de la nouvelle idéologie en vertu de laquelle le syndicalisme de ses agent·es doit totalement s'effacer, au moins aux yeux de l'extérieur.

ANNEXE 4 – outils d'action

- Appuis :
  - interne dans le syndicat
  - intersyndicale
  - du réseau syndical Solidaires
  - de l'interpro
  - politiques
  - comités de soutien
- Organisation de mobilisations :
  - Rassemblements locaux ou nationaux, meetings
  - Actions de soutien : mails gouttes d'eau, affichages, photos diffusées, pétitions
- Communication interne
- Communication externe (communiqué et conférences de presse, réseaux sociaux)
- Financement (syndical, cagnotte interne / externe)
- Moyens d'investigation : demandes d'accès aux documents administratifs, instances, défenseur des droits
- Bidules ministériels : comités, cellules d'écoute, enquêtes paritaires, groupes de travail
- Tribunaux : recours en référé, en annulation et/ou en indemnisation (pour discrimination, pour harcèlement, pour atteinte à la santé…) devant les juridictions administratives, plaintes pénales avec constitution de partie civile, régime de la protection des lanceurs d'alerte
- Boycott des réunions professionnelles ou silence ou contestation pendant celles ci
- Envahissement des CT et Chsct
- Entretien d'évaluation boycott et recours
- Boycott de wikité
- Occupation des locaux
- Contestation des priorités nationales
- Cahier de doléances 300 pages à travers la France
- Web docu
- Se réunir sans la hiérarchie
- Recours à la cada
- Recours au TA et au CE
- Rassemblement divers
- pétitions
- Grèves
- Assises
- médiatisation des procédures de sanction

ANNEXE 5 – Premiers éléments pour le guide (monter un dossier de discrimination)

1/ Le syndicat

Le syndicat doit être en capacité de mener une campagne syndicale locale ou nationale, interne et/ou externe sur un ou plusieurs cas.

- Montrer notre détermination

- Graduer les ripostes en plusieurs temps
- Repérer le décideur en face ; changer d'interlocuteur
- Faire des attestations écrites de témoignages sous serment qui vaudront toujours plus que de simples déclarations du RUD ou du DIRECCTE
- Avoir une chronologie : on fait ceci puis cela
- Poser les limites à l'interlocuteur, mise en garde, lignes à ne pas franchir, lui donner une date butoir…
- Ne pas hésiter à interpeller le décideur ou sa marionnette, par les collègues collectivement ou par le syndicat par exemple,
- Monter en charge sur ceux que l'on interpelle et quand: le RUC, le RUD, le DIRECCTE
- Tracer par écrit les réactions de l'adversaire suite à un entretien par exemple
- Dans tout entretien, être à plusieurs et jamais seul
- Savoir quand on sort le dossier (l'agent ? le syndicat ?) à l'extérieur : dans l'UD, au niveau national, dans la presse
- Quand rendre public ? rendre transparent l'affaire auprès des collègues, de la presse ; tracter au bon moment
- Saisir le CHSCT local puis CHSCT-M
- Interpeller l'ISST, le médecin de prévention
- Rassemblement, délégation de masse au niveau local
- Décrire l'impact sur la santé, trace des arrêts de travail (même si l'on ne veut pas s'arrêter et prendre de médoc, se les faire prescrire quitte à ne pas les respecter) et lister les soins (psy, cardiologue, …)
- Travailler avec la presse écrite ou orale
- Prendre un bon avocat
- Négocier tant que cela est possible en traçant par écrit par un CR, voire publiquement ensuite par tract…
- En cas d'accident de service, préparer commission de réforme avec l'élu, le médecin de prévention, médecin traitant : écrits

S'il y a une enquête interne ou de l'igas :

- Le syndicat, les militants les rencontrent rapidement, au début, pour donner le contexte historique du milieu; leur écrire ce qu'on leur a dit ou souligner par écrit ce qu'ils ont dit ou suggéré et qui est de mauvaise augure, sans polémique ; voire les rencontrer une deuxième fois
- Les mettre en garde, leur mettre des limites
- donner des consignes aux agents proches

2/ Les situations individuelles

Comment constituer un dossier discrimination ?

Faire plusieurs dossiers en parallèle dans les sections syndicales pour pouvoir s'épauler et rédiger ensemble. Constituer dès aujourd'hui un dossier qui servira peut être plus tard. **Il faut donc tracer, systématiquement, par écrit, par mail, les actes de discriminations, d'intimidations, de pressions** Toujours aider le la discriminé.e en l'aidant à écrire le recours au TA. Evidemment cela doit être en débat collectif dans les sections syndicales.

Constituer un registre journal des événements en datant et en pointant les témoins.

Tracer tous les incidents avec la Direction par mail (Tracer les incidents avec la hiérarchie Tracer systématiquement par écrit et mail tout incident avec la hiérarchie (et certains collègues) pour toute allusion à notre syndicalisme ou propos déplacés en réunion : « Hier, vous m'avez dit dans le couloir en tête à tête … . Je vous demande de cesser ces propos, ces

comportements ») *Vous m'avez traité de connard de syndicaliste tel jour à telle heure devant témoin. J'en prends acte. Je vous demande de cesser ce type de comportement à mon égard.)*
Faire aussi un registre collectif journal daté chronologiquement de tous les propos et actes du DUD ou du DR visa vis des autres collègues qui subissent aussi les discrim. Et des entraves diverses aux IRP.
Demander des primes et des promotions en tant que syndicaliste actif (11 ans d'ancienneté pour être promu en moyenne pour un C ou un A).
Demander d'être proposé pour une promotion au même titre que les autres collègues
Il faut faire des enquêtes (publiques) en anonymisant ensuite sur les primes distribuées autour de nous, regarder les bilans sociaux régionaux sur les primes, faire des constats sur les écarts et demander la moyenne du fait de ses mandats.
Demander des allégements de tâches du fait de ses absences liées aux mandats (relever ses horaires si très importants)
Comptabiliser année après année le nombre d'absences syndicales (DAS, chèques, Mandats divers, enquêtes chsct, commission de réforme, formations syndicales, grèves, réunion avec l'administration pour défendre un collègue, y compris délais de route et demi journées de préparation et compte rendus
Contester systématiquement par écrit ses entretiens d'évaluations dans les délais : les non dits, les sous entendus, les allusions aux mandats syndicaux : pour ceux qui ne vont pas à l'entretien, pourquoi ne pas systématiquement donner son chronos ?
Tracer dans le registre santé et sécurité ces incidents qui atteignent à votre dignité, votre santé, votre moral… et faire photocopie
Droit d'alerte, droit de retrait suite à tous ces types d'incidents
Consulter régulièrement son dossier individuel (L'article 49 de l'Ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018 dispose :
« Art. 49.-Le droit d'accès de la personne concernée s'exerce dans les conditions prévues à l'article 15 du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016.) et écrire ce que vous avez trouvé dans votre dossier. Tout ce qui n'est pas dans le dossier n'existe pas et la date de l'accès au dossier interdit d'y mettre une pièce antérieure.
Il y a des dossiers au niveau de chaque UD et UR un dossier individuel mais il n'existe pas officiellement.
Repérer chez la DRH locale l'armoire avec les dossiers individuels, et y aller en délégation pour prendre une photo des noms des agents sur le dossier suspendu dans les armoires et demander accès immédiat à son dossier.
Rencontrer le médecin de prévention (accompagné éventuellement) pour lui dire les effets sur sa santé de l'organisation du travail, les agressions anti syndicales : lui confirmer par écrit avec LRAR et accéder au moment opportun à son dossier médical où une partie des choses auront été dites. Lui adresser vos courriers et registres.
Déclarer des accidents de service (aider les collègues à en déclarer) avec témoignages de proximité, écrits, pour les incidents anti syndicaux jugés suffisamment graves
Faire écrire des attestations des collègues (cerfa témoignage) pour les incidents (les fonctionnaires ne craignent rien de faire des attestations). Et il haut rédiger aussi des attestations pour les autres collègues.

La section syndicale doit demander un entrevue syndicale pour un.e, voire plusieurs syndicalistes réprimé.es à plusieurs niveaux (DD et DR voire DRH) pour que cela cesse et faire un compte rendu des paroles du chef hiérarchique

Vous pouvez demander la protection fonctionnelle (se servir de la brochure lettres types)

Comparer les promotions avec les promotions d'IET précédentes et suivantes
Comparer avec les syndicalistes jaunes du service, promus avant les autres collègues, de l'UD et région, année après année : qui est proposé, qui est promu, qui ne l'est pas ?
Pas d'allégement des tâches malgré ses jours d'absences syndicales

VOTE n° 38 : POUR 60 CONTRE 0 ABSTENTION 10

ADOPTEE

Résolution Notre lien avec l'interpro

Il nous semble important de rappeler que le syndicalisme a deux vecteurs : le professionnel et l'interprofessionnel. Sans l'interprofessionnel, nous ne serions qu'un syndicat corporatiste. C'est pourquoi chaque militant(e), adhérent(e), chaque section syndicale de SUD TAS est aussi membre d'une union syndicale interprofessionnelle : l'Union Syndicale Solidaires. Sans le professionnel, nous ne serions qu'un syndicat se complaisant dans l'incantatoire de la « convergence des luttes », déconnecté du travail concret avec les autres syndicats qui composent Solidaires.

Nous sommes cependant contraints de faire le constat que si nous sommes relativement investis au niveau des interpro locales, tel n'est malheureusement pas suffisamment le cas au niveau de l'interpro nationale.

Même si nous sommes un petit syndicat et que nous nous investissons déjà dans de nombreux sujets, il est important de confirmer notre engagement au niveau des interpros locales et de concrétiser notre investissement dans l'interpro nationale en proposant la mise en place d'une commission interprofessionnelle au sein de SUD TAS.

1) Un engagement de SUD TAS reconnu et à conforter auprès des Solidaires locaux

De nombreuses sections syndicales font du travail interprofessionnel au niveau local, dans la mesure de leurs possibilités bien sûr et en fonction des réalités locales : participation à la construction de Solidaires locaux, aux instances locales, à des permanences juridiques, à des commissions, principalement en lien avec la santé et sécurité au travail ou encore aux commissions formations où un certain nombre de nos camarades s'investissent et prennent part à ce travail important.

Nous réaffirmons que SUD TAS peut et doit prendre localement sa part dans la construction des Solidaires locaux :

- Le congrès sollicite les sections pour prendre contact et se faire connaître des Solidaires locaux où tel n'est pas encore le cas. Cela permettra au Solidaires local d'au moins identifier la section ou l'adhérent(e) isolé(e).
- Si aucun travail n'est possible du fait de la faiblesse de la section, nous invitons les sections locales à prendre contact avec l'Union syndicale Solidaires locale et communiquer son adresse mail pour recevoir les informations locales et les dispatcher aux adhérent(e)s. Un(e) adhérent(e)/référent(e) est nommé(e) par la section pour

s'occuper de transférer ces informations.

- En fonction des possibilités de la section et des modes de fonctionnement des Solidaires locaux, le travail interpro de base est de mandater un(e) ou deux camarades pour participer aux réunions des Solidaires locaux, en plus d'en dispatcher l'information. Les contours de ce mandat sont laissés à la décision de la section locale.

Le Congrès de SUD TAS réaffirme néanmoins que, sauf si la section syndicale est très petite ou que l'adhérent(e) est isolé(e), les sections syndicales de SUD TAS se doivent au moins de participer à la vie des Solidaires locaux par la participation régulière aux réunions et aux rassemblements locaux appelés par celle-ci.

Dans l'idéal, pour les grosses sections, un(e) ou plusieurs adhérent(e)s sont mandaté(e)s, dans la mesure de leurs moyens, pour participer à l'animation du Solidaires local, et donc participer à l'affirmation de ces structures essentielles pour le développement de Solidaires.

SUD TAS se donne pour but d'intensifier et de rendre plus réguliers ses liens avec les Solidaires locaux, et de relayer les informations de son intersyndicale locale auprès des agents.

2) Une participation de SUD TAS aux instances nationales de Solidaires à concrétiser

Notre investissement au niveau des instances nationales de Solidaires ne peut continuer de reposer sur un nombre trop restreints de camarades en charge de ce sujet, et qui s'investissent souvent de manière personnelle, à défaut d'arriver à avoir de vrais débats et mandats sur ce que le syndicat Sud travail souhaite porter et revendiquer au niveau de l'interpro national.

Malgré, notre engagement pris lors du dernier congrès, à ce que deux camarades du CN participent de façon suivie aux instances nationales de Solidaires, force est de constater que la présence de SUD TAS à ces dernières, a en réalité encore été très peu assurée, au vu notamment du délitement des forces du CN par ailleurs constaté. Pourtant, nous sommes convaincus que participer à l'élaboration des campagnes et des orientations de notre Union syndicale est essentiel.

Concernant notre implication dans les commissions nationales de Solidaires, il ne reste plus qu'un seul militant de SUD TAS encore investi dans deux commissions (commission sur les conditions de travail et commission juridique). Nous n'avons pas réussi à retrouver un.e camarade pour participer à la commission fonction publique, pourtant nous savons qu'il est important de travailler avec les autres structures de Solidaires fonction publique pour échanger des pratiques et construire des ripostes communes sur les attaques faites à la fonction publique et aux services publics.

Nous nous sommes cependant investis dans le collectif « Ne pas perdre sa vie à la gagner » et l'association « Henri Pézerat », à laquelle nous sommes adhérents. Cela nous permet tout de même de maintenir un lien avec Solidaires qui est également investi dans ces deux organisations ainsi qu'avec de nombreuses autres organisations, permettant des échanges riches en particulier sur les questions de santé et de sécurité au travail, et dans lesquelles nous avons toute notre place.

3) La mise en place d'une Commission Interprofessionnelle à SUD TAS

Compte tenu des difficultés constatées par notre Syndicat à s'investir réellement dans les instances nationales de Solidaires, nous proposons la mise en place d'une commission

interprofessionnelle.

Cette dernière permettrait de venir étoffer le nombre de camarades en charge de ces questions relatives à l'interpro nationale. La mise en place de cette commission permettrait également de pallier au manque de temps du CN de pouvoir débattre de ces sujets pourtant importants, en permettant des échanges collectifs au sein du syndicat sur les problématiques en lien avec l'interpro.

Afin de permettre la participation réelle de notre syndicat aux instances nationales de Solidaires, nous proposons d'ouvrir le plus possible la possibilité de participer à cette commission. Cette dernière sera également ouverte aux adhérents de SUD TAS non membres du CN. Toutefois, il serait préférable qu'au moins un membre du CN fasse partie de cette commission.

Cette commission sera en charge d'étudier les points à l'ordre du jour des différentes instances nationales de Solidaires, d'échanger sur la nécessité de porter des revendications, ou de prendre position sur ces points, d'en référé et d'interroger le cas échéant le CN sur les positions que nous devons porter.

Elle sera également chargée d'essayer de désigner à chaque conseil national et/ou bureau national de Solidaires, dont elle informera le BN des convocations et ordre du jour, un(e) ou deux camarades pour siéger à ces instances. Les ordres du jour et convocations seront également adressées en amont au CN et aux correspondants par le biais de l'info du BN.

Un compte rendu de notre participation et de nos interventions ou questions posées lors de ces instances pourra ensuite être adressé au CN et aux correspondants pour information également par le biais de l'info du BN.

Cette commission aura également en charge de faire le lien entre nos participations aux différentes commissions de Solidaires et autres collectifs, en échangeant régulièrement avec les camarades en charges du suivi de ces commissions et collectifs. Cette discussion doit permettre aussi de voir comment le CN et l'ensemble du syndicat peuvent relayer les campagnes de Solidaires et plus particulièrement de Solidaires Fonction publique.

Par ailleurs, afin d'appuyer le travail de cette commission interprofessionnelle, le CN de SUD TAS portera à son ordre du jour, au moins une fois par trimestre, une discussion sur le travail effectué par cette dernière ainsi que sur les mandats de ses représentant(e)s au conseil national ou au bureau national de Solidaires, ainsi que ceux participant aux différentes commissions de Solidaires.

VOTE n° 39 : POUR 57 CONTRE 2 ABSTENTION 11

ADOPTEE

Résolution féministe

1. Contexte : une nouvelle vague féministe

Ces dernières années, les féministes reprennent du terrain, sur le plan des revendications comme des mobilisations, et les questions liées aux droits des femmes et aux violences qu'elles subissent sont très présentes médiatiquement.

Plusieurs scandales liés aux violences sexuelles exercées par des hommes sur les femmes ont éclaté : aux USA #metoo et les accusations à l'encontre de Harvey Weinstein, qui a ensuite fait tache d'huile dans le monde entier, en France #balancetonporc ou, en 2020, le scandale lié à l'impunité dont bénéficie Roman Polanski, condamné pour viol sur mineure, n'ayant jamais purgé sa peine, protégé et encensé par une bonne partie du milieu de l'industrie cinématographique.

Mais le mouvement féministe s'est aussi amplifié dans la rue lors de grèves et manifestations. A l'occasion de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, le 8 mars 2019, 5 millions d'Espagnol.es ont fait grève et sont descendu.es dans la rue. En 2020, une foule à perte de vue envahissait les rues et places de Santiago du Chili à cette même date.

En France, le 8 mars ne s'est pas encore imposé comme une date incontournable d'appel à la grève pour les organisations syndicales, mais construire la grève féministe est un projet porté par plusieurs collectifs : Toutes en Grève à Toulouse, Nous Toutes 35 à Rennes, On Arrête Toutes en Ile de France notamment. Depuis plusieurs années, les manifestations à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes du 25 novembre ont en revanche pris une ampleur considérable grâce au mouvement Nous Toutes. Le 23 novembre 2019, on comptait 50 000 manifestant.es rien qu'à Paris. Le ministère du travail y était d'ailleurs bien représenté dans un cortège dynamique, familial et revendicatif. Notre syndicat a systématiquement relayé et appelé aux temps forts de mobilisation féministe qui se sont déroulés dans le pays dont les 8 mars et journées pour l'élimination des violences du mois de novembre.

Le renouveau du mouvement féministe s'affiche aussi sur les murs de notre pays depuis septembre 2019 à l'initiative de nombreux groupes de collage contre les féminicides dans lesquelles s'activent de très jeunes féministes.

On a également pu voir, lors du mouvement de grèves contre la réforme des retraites de fin 2019 et début 2020, que l'approche féministe fait désormais partie du discours et de l'analyse syndicale des coups portés par le gouvernement contre nos conquêtes sociales. Ainsi, nombre de tracts (y compris de l'intersyndicale CGT-SUD de notre ministère), communications et cortèges revendicatifs (par exemple les Rosies d'ATTAC, les cortèges d'On Arrête Toutes ou de Nous Toutes 35) ont cherché à mettre en lumière à quel point les attaques du gouvernement ont des conséquences particulièrement néfastes sur la vie des femmes. L'analyse genrée a gagné du terrain dans les luttes sociales, et des militant.es de plus en plus nombreux.ses s'en emparent, y compris en-dehors des cercles strictement dédiés à la lutte féministe.

2. Bilan du travail de la commission féministe

Fonctionnement

La commission féministe de SUD TAS est ouverte aux femmes uniquement, ainsi qu'il en a été décidé à l'issue du congrès de 2017 qui l'a vue renaître, dans un but d'autodétermination cher à notre union syndicale et, comme l'indiquait résolution présentée et votée au congrès de 2017, *« pour permettre une prise de parole sans tabous par les femmes, notamment pour aborder les violences dont elles sont victimes et partager leurs expérience sans crainte du*

jugement, de l'humiliation et sans avoir à se préoccuper de « froisser » les hommes présents en heurtant leurs sentiments d'hommes militants sensibilisés à la cause féministe ». Elle n'est pas uniquement composée de membres du conseil national. Toutes les camarades du syndicat sont invitées à rejoindre cette commission si elles souhaitent s'engager syndicalement dans la lutte féministe.

L'essentiel du travail de la commission est effectué de concert avec la commission femmes de la CGT TEFP. La CNT, par manque de temps à consacrer aux travaux de l'intersyndicale, l'a quittée début 2020. La commission femmes de la CGT étant ouverte aux hommes, il est arrivé, pour la préparation de la journée du 23 novembre 2019, que nous travaillions en mixité (avec UN homme, pour être exactes).

Nous souhaitons que la commission féministe SUD TAS conserve son caractère non-mixte en vertu des principes rappelés plus haut, mais rappelons que les hommes peuvent se mobiliser sur ces questions, et le font parfois (distribution de tracts devant le site Duquesne, participation aux cortèges en manifestations, avis et relectures des tracts par l'ensemble des membres du CN, analyse des rapports comparés produits par l'administration). D'ailleurs, les questions féministes ne sont pas traitées qu'au sein de la commission dédiée, et le syndicat comme les sections syndicales qui le composent ont *« chaussé les lunettes du genre »* dans plusieurs de leurs expressions.

Campagne contre les violences faites aux femmes au ministère du travail

L'intersyndicale féministe du ministère a initié en novembre 2017 une campagne sur les violences sexistes et sexuelles au sein des services. La première étape fut une enquête réalisée au moyen d'un questionnaire adressé à l'ensemble des femmes du ministère et qui a recueilli 564 réponses. L'analyse de ces données, qui a fait l'objet d'un tract en février 2018, a permis de démontrer que les agissements sexistes sont légion au ministère comme partout ailleurs, et que les violences sexuelles, jusqu'au viol, y existent, dans des proportions similaires aux chiffres issus d'enquêtes plus larges. Cela nous a aussi amenées à faire le constat, sans beaucoup de surprise non plus, de l'impunité des auteurs de ces agissements.

Les syndicats SUD et CGT ont, d'après les résultats de ce travail, au travers de tracts, de manifestations et de prises de parole dans les instances de représentation du personnel, à de nombreuses reprises réclamé que les victimes d'actes sexistes et de violences sexuelles soient mieux prises en charge, que les auteurs soient sanctionnés, et qu'un véritable plan de formation obligatoire des agent.es soit enfin mis en place au ministère du travail.

De cette campagne et des suites de la formation intersyndicale féministe de mai 2017 sont également nées deux brochures réalisées par l'intersyndicale féministe : à destination de l'ensemble des agent.es du ministère *« Violences sexistes et sexuelles au travail : brisons le tabou et agissons contre ces violences ! »* et à destination des militant.es de nos organisations syndicales *« Violences sexuelles au travail, sexisme, inégalité entre les femmes et les hommes : comment agir en tant que militant.e syndical.e sur nos lieux de travail »*.

Nous avons aussi réclamé la formation obligatoire des agent.es de contrôle et recevant du public sur ces questions, afin que le service public rendu aux victimes de violences sexistes et sexuelles au travail s'améliore, après avoir fait le constat que ces questions sont parfois traitées dans l'ignorance des mécanismes psychologiques développés par les victimes de violences sexuelles, et avec un certain fatalisme après recueil de la parole des usager.es de type *« malheureusement c'est votre parole contre la sienne/la leur »*.

Bien évidemment les revendications ont aussi porté sur le manque de moyens et d'effectifs, toujours en baisse, nuisible à nos missions et notamment à la possibilité de réaliser des enquêtes chronophages comme peuvent l'être celles liées au harcèlement sexuel.

A l'occasion de la campagne contre les violences faites aux femmes, notre commission a désigné six référentes au sein du syndicat sur ces questions. Elles sont identifiées sur notre site internet et cette information a été portée à la connaissance des agent.es. Néanmoins, à ce jour, les référentes n'ont pas été sollicitées par ce biais.

Enfin, un tract à destination des usager.es du service public a été élaboré et distribué lors des manifestations de novembre 2019, principalement à Paris : « 1 milliard contre les violences faites aux femmes et des moyens pour l'inspection du travail ». Il y est rappelé que notre administration manque de moyens pour protéger les femmes dans le cadre de ses missions, et qu'au sein du ministère lui-même, le traitement des violences sexistes et sexuelles est loin d'être exemplaire. Informer largement sur ces problèmes est aussi notre rôle, et peut permettre de faire pression sur notre administration en affichant ses manquements manifestes en la matière, en interne et envers les usager.es.

Formation des agent.es

Un plan de formation des agent.es par un réseau de formateur.ices de l'INTEFP a commencé à voir le jour fin 2018, répondant en partie aux revendications de SUD TAS. Plusieurs militantes du syndicat l'ont l'intégré afin de participer activement à la formation des agent.es réclamée par notre organisation. Cependant, à l'occasion d'une session de formation des IET, de violents propos sexistes ont été proférés par un IET contre deux élèves. Notre syndicat a demandé que les agentes visées en soient bel et bien considérées comme les victimes et, à l'instar du réseau dont les membres se sont aussi unanimement exprimé.es en ce sens, que les actes de l'INTEFP soient en accord avec le contenu de la formation et plus généralement prévienne à l'avenir de tels agissements. La réponse du ministère a été en-dessous de tout : dissolution du réseau de formation et renvoi de l'agissement sexiste à des problèmes de relations interpersonnelles entre IET.

Les contenus de formations ont été modifiés et le réseau remanié. La plus grande partie des formateur.ices qui s'y étaient engagé.es, dont les militantes de SUD TAS, ont refusé de participer à ce funeste tour de passe-passe de l'administration, qui a encore une fois démontré que l'affichage en matière de prévention des violences existes et sexuelles avait la priorité sur le traitement réel des agissements dans nos services.

Inégalités hommes femmes dans le ministère

Un autre axe de travail de la commission a porté sur les inégalités de traitement dont sont victimes les femmes au ministère du travail.

Depuis de longues années notre syndicat dénonce l'opacité des chiffres liés aux primes, aux promotions et à diverses données chiffrées précises permettant de réaliser l'ampleur de la discrimination que connait la population féminine de nos services.

Dans les instances, par courriers, de manière intersyndicale ou non, la bataille des chiffres (pour les avoir) est une constante. Ajoutons que lorsque nous avons communication de données notamment via le rapport égalité femmes-hommes, normalement annuel et joint au bilan social (même si l'administration n'a tout bonnement pas fait celui de 2018…), au vu des

ordres du jour pléthoriques des réunions d'instances, le sujet est rarement abordé comme il le mérite.

On peut admettre que le nécessaire travail syndical de communication et de mobilisation s'agissant des discriminations subies par les femmes au sein de l'administration n'est pas terminé. Fin 2019 l'intersyndicale féministe avait établi un plan de travail sur cette question, dans la perspective de faire savoir qu'au ministère les travailleurs pauvres sont surtout des travailleuses, en s'appuyant sur les données incomplètes des bilans sociaux mais aussi sur l'analyse des sollicitations d'agent.es à la caisse d'attribution de secours et des prêts (CASEP) des ministères sociaux. Cependant, le mouvement social contre la réforme des retraites dans lequel se sont engagées les militantes de la commission, puis la pandémie, le confinement et les multiples problèmes qui en ont découlé n'ont pas permis de mener à terme ce travail jusqu'à ce jour.

Notons cependant qu'au sujet des inégalités, notre organisation syndicale a relayé les campagnes liées au mouvement pour l'égalité salariale et s'est exprimée sur les conséquences particulièrement délétères sur les femmes de la réforme des retraites. Elle a aussi diffusé des tracts appelant à la mobilisation de toutes et tous à l'occasion du 8 mars, en mettant en lumière dans ses tracts les discriminations liées au genre dans notre ministère.

3. Perspectives

L'inégale implication des sections syndicales

La commission féministe a fonctionné, elle a produit des analyses, porté des revendications et effectué un travail de mobilisation non dénué de résultats depuis sa création, principalement dans un cadre intersyndical.

Nous faisons cependant le constat que, à notre connaissance, peu de sections syndicales se sont emparées des sujets féministes dans la durée, par exemple dans le cadre d'heures d'information syndicale dédiées, d'actions au sein des services ou de cortèges dans les manifestations féministes.

Pourtant, un certain nombre d'outils, réalisés par des camarades de l'intersyndicale ou produits par d'autres organisations, peuvent servir de support et permettre d'aborder ces thématiques avec les collègues pour les informer et participer à la construction d'une mobilisation féministe populaire de plus grande ampleur.

Nous proposons donc de diffuser systématiquement aux sections, via la liste des correspondant.es notamment, les outils, tracts, visuels, appels et tous supports utilisés par les sections syndicales les plus mobilisées sur le sujet, en plus du matériel produit par le conseil national et sa commission féministe.

Pour cela, nous demandons aux sections de transmettre systématiquement au conseil national lesdits supports et outils afin de les partager.

Les militantes de la commission féministe proposent également, sur demande des sections locales, de se rendre disponibles afin de co-animer avec les militant.es de la section demandeuse des heures d'information syndicale sur des thématiques féministes, si celles et ceux-ci l'estiment utile.

VOTE n° 40 : POUR 63 CONTRE 0 ABSTENTION 7

ADOPTEE

La commission féministe, dans cette perspective d'étendre la connaissance des revendications féministes et de construire la mobilisation au sein du ministère, envisage la possibilité de « tournées » d'heures d'information syndicale dans les régions et départements dépourvus de section SUD ou dans lesquelles les militant.es ne peuvent s'investir sur ce sujet.

VOTE n° 41 : POUR 60 CONTRE 2 ABSTENTION 8

ADOPTEE

Le syndicat s'engage à inciter ses adhérent.es et particulièrement les militant.es investi.es de mandat de représentation à bénéficier d'une formation spécifique organisée par SOLIDAIRES ou tout autre organisme.

Le 8 mars : Grève féministe

Vu l'ampleur actuelle, inédite depuis des décennies, des mobilisations féministes à travers le monde y compris en France, nous faisons le constat enthousiasmant que le contexte n'a jamais été aussi propice à faire du 8 mars 2021 et des suivants des journées de grève très suivies.

Comme sur d'autres sujets, nous n'avons pas de doute à SUD TAS que c'est par des mobilisations populaires combattives que nous gagnerons des droits, dans la rue, *« en grève et en manifestations »* comme on le dit si souvent.

Pourtant, nous constatons aussi malheureusement la timidité des appels de confédérations syndicales à faire du 8 mars une véritable journée de grève, un moment de lutte incontournable dans l'agenda social. Nous estimons que les organisations syndicales ne sont pas encore à la hauteur de l'enjeu ni de la volonté populaire grandissante d'en finir avec les violences et les inégalités.

Pour participer à notre échelle à la construction de la grève, SUD TAS doit appeler à la grève et, dans ce but, porter auprès des collègues les revendications féministes de notre syndicalisme de transformation sociale.

VOTE n° 42 : POUR 54 CONTRE 2 ABSTENTION 14

ADOPTEE

SUD TAS doit également porter ce discours ferme de nécessité d'appel à la grève dans les services auprès de l'intersyndicale du ministère du travail

VOTE n° 43 : POUR 54 CONTRE 2 ABSTENTION 14

ADOPTEE

Implication interprofessionnelle

Comme notre syndicat l'admet s'agissant de son implication interprofessionnelle au niveau national, la commission féministe de SUD TAS a été très peu présente dans les travaux et réunions de la commission femmes de SOLIDAIRES. Nous sommes certes un petit syndicat

de l'union, mais au vu des enjeux actuels à mobiliser aussi dans les milieux professionnels sur les questions de genre, il apparaît nécessaire de renouer et entretenir le lien avec cette commission. Si la commission interprofessionnelle est mise en place au sein de SUD-TAS, elle aura pour priorité cette question et d'assurer la participation de nos camarades aux formations organisées par SOLIDAIRES en matière d'égalité professionnelle et de violences sexistes et sexuelles.

VOTE n° 44 : POUR 54 CONTRE 1 ABSTENTION 14

NPPV 1

ADOPTEE

Nouvel vote rajouté en congrès

Action contentieuse :

Saisir le défenseur des droits afin d'obtenir les éléments liés aux écarts de rémunération quand l'administration refuse de nous les communiquer. Cela nous permettra également d'obtenir sa première analyse. Engager toutes les procédures contentieuses notamment pénales dans le but de faire constater puis sanctionner les différences de rémunérations.

VOTE n° 45 : POUR 65 CONTRE 2 ABSTENTION 3

ADOPTEE

Résolution Impact de la réforme de OTE (proposée par la section Occitanie)

Ce texte se propose de mettre en discussion cette réforme et l'impact qu'elle a et qu'elle va avoir notamment en matière de conditions de travail. S'ajoute la question des défis qui attendent notre organisation syndicale en matière de représentation des agent.es et de syndicalisation.

Entêtement de l'administration à faire subir réorganisation des services, mobilités et déménagements malgré la situation actuelle. Regroupement des administrations avec mutualisation des moyens y compris à terme les moyens humains, vers un service public en guichet unique sous couvert d'un plan pauvreté qui n'est qu'une nouvelle campagne de communication de ce gouvernement.

Mise en place des secrétariats généraux communs au 1er janvier 2021 et des DRETS et DDETS au 1er avril 2021 à marche forcée, avec un rythme et un niveau d'informations variables selon les départements, sans consultation des instances.

En matière des conditions de travail :

- Préoccupations sur le quotidien des agent.es : véhicules de service, gestion paie et RH, règlement intérieur, action sociale, badgeuse, CHORUS DT
- réinventer des collectifs de travail entre des agent.es qui n'ont pas les mêmes missions, pas les mêmes pratiques professionnelles.

Les instances :

Avec la fin des comités techniques et des CHSCT avec la création des DDETS et DRETS, quels seront les espaces « de dialogue social (sic) » Comment défendre les agent.es jusqu'à la mise en place des comités sociaux d'administration ? Quelle réponse à apporter aux demandes de l'administration de mettre en place des instances informelles qui servent surtout à afficher qu'elle a dialogué avec les OS ?

Pour SUD TAS :

Quelle stratégie mettre en place pour inclure les ex DDCS notamment quand nous n'y sommes pas implantés. Pour ne pas aboutir au même bilan qu'auprès des collègues des services de l'emploi concernant notre audience/ implantation, que faire pour élargir la syndicalisation au-delà du pôle travail ?

Nouveau vote rajouté en congrès

Le conseil national organise une réunion extraordinaire en mars 2020 sur la question spécifique de l'OTE.

VOTE n° 46 : POUR 64 CONTRE 2 ABSTENTION 4

ADOPTEE