Sud Travail Affaires sociales

Union syndicale Solidaires

Congrès 2023

Résolutions

Paris, la Grange aux belle, du 20 au 23 novembre 2023

POUR UN CONGRÈS SUD TRAVAIL AFFAIRES SOCIALES LIBRE D'OPPRESSIONS, INCLUSIF ET ACCUEILLANT !

Notre syndicat s'engage à lutter contre toutes formes d'oppressions et de discriminations, contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes, nos statuts reprennent ces valeurs et engagements.

Nous sommes bien sûr toutes et tous des camarades responsables et emprunt.es de ces valeurs et engagements.

Pour autant, nous vivons et avons été éduqué.es dans un monde qui se caractérise par une multitude d'oppressions : racistes, sexistes, LGBTQI, validistes[1] etc.

Leur reproduction au sein des milieux militants (comme dans le reste de la société) est inévitable mais ne constitue pas une fatalité. Nos commissions, nos discussions d'instances et même notre Congrès font et feront avancer ces sujets.

Mais l'on se doit de toujours se conscientiser, d'apprendre à modifier des comportements discriminants.

Ce congrès doit en être l'illustration concrète !

Durant ce congrès, un service d'auto-protection SAP est mis en place,
les copines sont identifiées par un brassard violet,
vous pouvez signaler tout comportement ou propos discriminants et/ou les violences sexistes et sexuelles,
si vous en êtes victimes, nous n'agirons pas sans vous et nous aurons le souci de vous protéger.

1) Dans notre langage, on se doit de bannir toutes discriminations racistes, sexistes, validistes :

- **les remarques et blagues, qui sous le masque de "l'humour", dissimulent du sexisme, du racisme, de la LGBTQI-phobie…**
- **les « interpellations » familières qui conduisent à s'adresser aux femmes en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », visant consciemment ou non à dévaloriser ou infantiliser.**
- **la « fausse séduction » : les remarques sur l'apparence physique, la tenue, la coiffure qui ont pour effet de ramener les femmes au statut de femme-objet.**

Pour organiser nos débats et garantir la prise de paroles de tous et toutes, nous allons appliquer la méthode de la double liste québecoise :

- Les personnes souhaitant intervenir lèvent la main.

[1] Validisme : Système d'oppression subi par les personnes handicapées du fait de leur non correspondance aux normes médicales établissant la validité. Un ensemble de capacités seraient attendues d'un corps pour qu'il soit considéré comme humain. L'idéologie validiste postule que les corps non correspondant, jugés handicapés, ont alors moins de valeur. Ils sont naturellement considérés comme inférieurs, et donc discriminables.

- les personnes sont en principe inscrites dans l'ordre chronologique (liste de parole classique) **MAIS :** les personnes qui ne sont pas encore intervenues dans le débat parlent en priorité, même si elles se sont inscrites après (elles sont donc inscrites dans la 2e colonne, juste après la personne qui est en train de parler)
- les femmes parlent avant les hommes, même si elles se sont inscrites après (elles sont donc inscrites dans la 2e colonne, juste après la personne qui est en train de parler et, le cas échéant, après les personnes déjà inscrites dans cette 2e colonne)
- Une nouvelle liste est créée pour chaque débat ou point à l'ordre du jour.

Par ailleurs, si vous avez des propos sexistes, racistes, validistes lors du congrès, nous vous informons qu'après deux rappels du SAP, vous serez exlu.es de prise de parole du congrès !

2)Dans nos comportements, on doit bannir :

• Toute forme de violence et d'agressivité, verbale ou physique entre camarades, mais également évidemment vis à vis des salarié.es du bar et des personnes des lieux de SOLIDAIRES.

Mode d'emploi du consentement clair et explicite !

Il n'y a pas consentement quand :

- la personne est ivre, ou sous l'emprise d'autres substances !
- la personne est inconsciente ou dort !
- quand la personne a dit / ou dit non, même une fois, et même si avant elle avait dit oui !
- la personne ne vous répond pas, vous ignore, élude !
- toutes les situations dans lesquelles vous n'êtes pas sûr·e : c'est non, car dans le doute on s'abstient !

Si c'est flou : je demande ! : « j'ai envie de… je peux » ? Ou « serais-tu d'accord pour… ? » et s'il y a un non, ben c'est non, on insiste pas !

Et ce qui vaut pour la relation sexuelle, vaut aussi pour les différentes pratiques sexuelles qui la constituent (on peut à tout moment refuser une pratique sexuelle, ou également interrompre la relation sexuelle).

Par ailleurs, céder n'est pas consentir !

Certaines situations peuvent conduire des personnes à se sentir obligées de céder aux demandes de l'autre. Il peut y avoir des positions de domination implicite, même dans nos milieux militants : entre militant·es en responsabilités et militant·es dit·es de base ; entre nouvelles·aux militant·es et ancien·nes, entre militant·es plus âgé·es, et des plus jeunes. Il faut en être conscient·e.

Le seul consentement qui vaille est explicite, enthousiaste et libre !

Ainsi notamment pendant les moments plus festifs, le SAP pourra vous demander de cesser vos agissements voire de quitter la salle ou la fête si vous avez commis des VSS.
Nous demandons à toutes et tous de veiller à ces règles.

Table des matières et Bulletin de vote

1) BILAN DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE DE LA DERNIÈRE MANDATURE 8

A) ACTUALITÉ ET ACTIVITÉ NATIONALE 8
B) ÉLECTIONS ET MANDATS : 11
C) COMMUNICATION 14
D) BILAN DES SECTIONS LOCALES 16
VOTE 1 : Pour / Contre / Abstention 20

2)BILAN FINANCIER DE LA MANDATURE 20

VOTE 2 : Pour / Contre / Abstention 21

3)MOTION SECTION AUVERGNE – RHÔNE – ALPES : CHANGER DE CADRE 21

E) BILAN 22
A) UN BILAN À COMPLÉTER 22
B) DES RÉUSSITES NATIONALES 22
C) UNE ANALYSE POLITIQUE À DÉVELOPPER 23
F) PROPOSITIONS : 26
D) MIEUX UTILISER LES ESPACES DE DÉBAT POLITIQUE QUI EXISTENT 26
E) QUE FAIRE DES QUESTIONS IRRÉMÉDIABLEMENT NATIONALES ? 27
F) TRAVAILLER DAVANTAGE AVEC SOLIDAIRES ? 27
VOTE 3 : Pour / Contre / Abstention 27

4)RÉSOLUTION CARRIÈRES STATUTS RÉMUNÉRATION 27

VOTE 4 : Pour/Contre/Abstention 29
VOTE 5 : Pour / Contre / Abstention 38
A) ANNEXE 1 : REVENDICATION EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION 38
B) ANNEXE 2 : REVENDICATIONS POUR LE CORPS DES ADJOINT·ES ADMINISTRATIF·VES 40
A) EFFECTIFS ET CARRIÈRE 40
B) RÉMUNÉRATION 40
C) LE TRAVAIL 41
C) ANNEXE 3 : REVENDICATIONS POUR LE CORPS DES SECRÉTAIRES ADMINISTRATIF·VES 41
A) EFFECTIFS ET CARRIÈRE 41
B) RÉMUNÉRATION 41
C) LE TRAVAIL 42
D) ANNEXE 4 : REVENDICATIONS POUR LE CORPS DES ATTACHÉ.ES D'ADMINISTRATION D'ETAT 42
A) EFFECTIFS ET CARRIÈRE 42
B) RÉMUNÉRATION 42
C) LE TRAVAIL 43
E) ANNEXE 5 : REVENDICATIONS POUR LE CORPS DES CONTRÔLEURS DU TRAVAIL 43
F) ANNEXE 6 : REVENDICATION POUR LE CORPS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL 43

A) EFFECTIFS ET CARRIÈRE 43
B) RÉMUNÉRATION 43
C) LE TRAVAIL 44

5)RÉSOLUTION CONDITIONS DE TRAVAIL 44

A) BILAN SYNDICAL SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL 44
A) RPS 44
B) TÉLÉTRAVAIL 44
C) LOCAUX DE TRAVAIL 45
D) OUTILS DE TRAVAIL 46
E) ASTREINTES 46
F) FIN DES CHSCT/ MISES EN PLACE DES F3SCT 46
B) AXES DE TRAVAIL SYNDICAL 47
A) 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 47
B) PERMETTRE AUX AGENT·ES DE S'EXPRIMER SUR L'ORGANISATION, LE SENS DU TRAVAIL ET LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL 47
C) ORGANISATION INTERNE AU SYNDICAT PERMETTANT DE FACILITER LES ÉCHANGES RELATIFS À LA SANTÉ, SÉCURITÉ ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL 48
VOTE 6 : Maintien de la proposition du CN au maximum 1 jour / semaine sauf avis médical : pour/contre/abstention 50
VOTE 7 : Ne sera dépouillé que si le vote 6 est rejeté (vote alternatif subsidiaire) : Amendement de la section Grand-Est : Pour / Contre / Abstention Amendement de la section Bretagne : Pour / Contre / Abstention 50
VOTE 8 : Pour / Contre / Abstention 51

6)MOTION : QUEL SERVICE PUBLIC DU DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI VOULONS-NOUS ? 51

A) INSPECTION DU TRAVAIL 51
A) ETAT DES LIEUX 51
B) REVENDICATIONS 53
VOTE 9 : POUR / CONTRE / ABSTENTION 54
B) ORGANISATION DU SERVICE PUBLIC D'INSPECTION DU TRAVAIL 54
VOTE 10 : sur l'amendement Hauts-de-France : pour / contre / abstention 54
VOTE 11 : Vote sur l'amendement Nouvelle-Aquitaine : Pour / Contre / Abstention 55
VOTE 12 : Subsidiaire vote 11 (ne sera dépouillé que si vote contre majoritaire vote 11) : Pour / Contre / Abstention 55
VOTE 13 : Pour / Contre / abstention 56
C) INSPECTION DU TRAVAIL : STRATÉGIE SYNDICALE 56
VOTE 14 : Pour /Contre / Abstention 57
VOTE 15 : Vote Pour / Contre / Abstention 58
D) RENSEIGNEMENTS : LE SERVICE DE RENSEIGNEMENT PLEINEMENT INTÉGRÉ AU SERVICE PUBLIC DE L'INSPECTION DU TRAVAIL REVENDIQUER UN SERVICE PUBLIC DE PROXIMITÉ POUR LES SALARIÉ·ES 58
A) ETATS DE LIEUX 58
B) REVENDICATIONS 59
VOTE 16 : Pour / Contre / Abstention 60
E) SERVICES DE RENSEIGNEMENTS EN DROIT DU TRAVAIL : STRATÉGIE SYNDICALE 60
VOTE 17 : Pour / Contre / Abstention 61
F) LES SERVICES DE L'EMPLOI : AU SERVICE DE QUI ? 61

A) ETAT DES LIEUX 61
B) LES SERVICES DE L'EMPLOI : REVENDICATIONS 62
VOTE 18 : Pour / Contre / Abstention 63
C) LES SERVICES DE L'EMPLOI : STRATÉGIE SYNDICALE 63
VOTE 19 : Pour / Contre / Abstention 64

7)MOTION FORMATION PROFESSIONNELLE 64

D) POUR LA FIN DES CONTRÔLES FSE 64
VOTE 20 : Pour/Contre/Abstention 65
E) POUR DES PROCÉDURES SIMPLIFIÉES ET DES MOYENS JURIDIQUES NOUVEAUX 65
VOTE 21 : Pour / Contre / Abstention 66

8)RÉSOLUTION VIE INTERNE DU SYNDICAT 66

A) LE FONCTIONNEMENT INTERNE 66
A) LE CONSEIL NATIONAL (CN) 66
B) LE BUREAU NATIONAL (BN) 67
B) LE LIEN ENTRE LE CN ET LES SECTIONS/ADHÉRENT·ES 67
C) C. COMMUNICATION ENTRE CAMARADES 70
D) EXPRESSION PROPRE – INTÉGRATION DE L'AMENDEMENT DE LA SECTION BRETAGNE 70
A) METTRE EN VALEUR NOS IDÉES 70
B) SITE INTERNET 70
VOTE 22 : Pour / Contre / Abstention 71

9)MOTION FORMATION SYNDICALE PAR LA SECTION AUVERGNE RHÔNE ALPES 71

A) PRÉSENTATION 71
B) MOTION SOUMISE AU VOTE 72
VOTE 23 : Pour / Contre / Abstention 73

10)RÉSOLUTION OTE, NOUVELLE ORGANISATION : QUELLE ACTION SYNDICALE ? 73

A) ETAT DES LIEUX 73
A) LA CRÉATION DES DDETS/DDETSPP 73
B) LA CRÉATION DU SGC 74
C) L'ACTION SYNDICALE ET REPRÉSENTATIVE 74
B) REVENDICATIONS 74
C) STRATÉGIE SYNDICALE 75
VOTE 24 : Pour / Contre / Abstention 75
VOTE 25 : Pour / Contre / Abstention 76

11)NOTRE LIEN AVEC L'INTERPRO 76

A) ETAT DES LIEUX 76

B) UN ENGAGEMENT DE SUD TAS RECONNU ET À CONFORTER AUPRÈS DES SOLIDAIRES LOCAUX 76
C) UNE PARTICIPATION DE SUD TAS AUX INSTANCES NATIONALES DE SOLIDAIRES À CONCRÉTISER DÉVELOPPER ET À DISCUTER 77
VOTE 26 : Pour / Contre / Abstention 79

12)MOTION SANTÉ ET TRAVAIL – MOTION DE LA SECTION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES 79

A) PRÉSENTATION : 79
B) MOTION 80
VOTE 27 : Pour / Contre / Abstention 81

13)RÉSOLUTION FÉMINISTE 81

A) CONTEXTE : POUR UN METOO SYNDICAL 81
B) BILAN DES TRAVAUX DE LA COMMISSION FÉMINISTE 82
A) ACTIONS INTERNES AU MINISTÈRE 83
B) ENGAGEMENT DANS LES MOBILISATIONS FÉMINISTES NATIONALES 83
C) INVESTISSEMENT INTERPROFESSIONNEL 83
D) RÉSOLUTIONS 84
E) PERSISTANCE DES RÉFLEXES SEXISTES DANS LE SYNDICAT 85
F) SYNDICALISME ET PARENTALITÉ 86
G) ORGANISATION D'HEURES D'INFORMATION SYNDICALE SUR LES QUESTIONS FÉMINISTES 86
VOTE 28 : POUR – CONTRE – ABSTENTION 87

14)QUELLE ACTION CONTRE LA RÉPRESSION SYNDICALE AU MINISTÈRE ? 87

A) BILAN 87
B) PROPOSITIONS 88
VOTE 29 : Pour / Contre / Abstention 89
VOTE 30 : Pour / Contre / Abstention 90

15)RÉSOLUTION TRÉSORERIE 90

A) RELATIONS ENTRE LES SECTIONS SYNDICALES ET LE CONSEIL NATIONAL 90
VOTE 31 : Pour / Contre / Abstention 91
B) CALCUL DE LA RÉTROCESSION DE LA SECTION 91
VOTE 32 : Pour / Contre / Abstention 92
C) RÉPARTITION DES DÉPENSES ENTRE LE NATIONAL ET LES SECTIONS 92
VOTE 33 : POUR / CONTRE / ABSTENTION 93
D) PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DÉPLACEMENT 93
VOTE 34 : Pour / Contre / Abstention 93

16)RÉSOLUTION MODIFICATIONS STATUTAIRES 93

A- MODIFICATIONS STATUTAIRES EN LIEN AVEC LA TRÉSORERIE 93

A) AJOUTS AUX STATUTS DU SYNDICAT 94
VOTE 35 : POUR / CONTRE / ABSENTENTION 94
VOTE 36 : POUR / CONTRE / ABSTENTION 94
VOTE 37 : Pour / Contre / Abstention 95
VOTE 38 : Pour / Contre / Abstention 95
VOTE 39 : Pour / Contre / Abstention 96
VOTE 40 : Pour / Contre / Abstention 96
VOTE 41 : Pour / Contre / Abstention 97
VOTE 42 : Pour / Contre / Abstention 97
VOTE 43 : Pour / Contre / Abstention 98
B) MODIFICATION DES STATUTS 98
A) ARTICLE 17 98
VOTE 44 : Pour / Contre / Abstention 98
A) ARTICLE 19 98
VOTE 45 : Pour / Contre / Abstention 98
B- MODIFICATION DE L'ARTICLE 15 DES STATUTS 98
VOTE 46 : Pour – Contre Abstention 99

1) Bilan de l'activité syndicale de la dernière mandature

A) Actualité et activité nationale

Réforme des retraites :

Le projet de réforme des retraites 2023, après l'abandon du précédent projet de retraites à points, a conduit à la plus grosse mobilisation sociale depuis des années en France, avec plus de treize journées nationales d'action entre janvier et juin, et un nombre record de manifestant.es. Ce mouvement contre la réforme a également été porté par une opposition parlementaire assez virulente, qui a failli conduire au renversement du gouvernement par une motion de censure. Mais malgré des journées de mobilisations puissantes, le mouvement ne s'est pas ancré dans les administrations et les entreprises par des grèves massives et reconductibles. Dans nos services, les taux de grévistes, assez élevés les premiers jours, ont très nettement baissé ensuite, malgré la mise en place de caisses de grèves locales. Le mouvement s'est singularisé par une opposition unanime d'un front syndical allant de Solidaires à la CFDT, ce qui a pu aussi conduire à freiner la radicalisation de la grève pour ne pas briser ce front syndical.

Réforme OTE :

Cette mandature a été marquée par la mise en œuvre de la réforme OTE. Cette réforme s'est traduite, comme on pouvait le prévoir, par un chaos dans les services à tous points de vue (moyens, fonctionnement, informatique, etc.), d'autant que dans le même temps se mènent beaucoup de projets immobiliers et de déménagements. D'un point de vue organisationnel, les directions déconcentrées ont été profondément remodelée, avec la disparition des Direccte et le morcellement des services. Ce morcellement concerne aussi les instances (qui se sont multipliées) et le fractionnement des compétences entre ministères du travail et de l'intérieur, avec toujours aujourd'hui des problèmes de périmètre pour des questions importantes. La multiplication des groupes de travail (qui semble être devenu le nouveau mode de "gestion des relations sociales") est épuisante.

Nous avons connu deux élections, dont le renouvellement de toutes instances en décembre 2022, où nous avons présenté des listes communes avec la CGT et la FSU au niveau national. Nous avons échoué à faire annuler ces élections au Conseil d'Etat malgré des irrégularités grossières dans le processus électoral. Le bilan de cette liste commune est pour l'instant positif, avec un travail en commun dans les instances. Toutefois, rappelons que le choix de faire liste nationale commune aux CAP des corps techniques et au CSA M suite à la proposition de la FSU est loin d'avoir fait consensus au sein de SUD TAS. Le CN est resté divisé sur cette question qu'elle a dû mettre au vote par référendum des adhérent.es à l'été 2022, après avoir dressé les arguments en faveur et défaveur d'une liste commune. Une courte majorité en faveur de la liste commune s'était dégagée (94 votant.es, 52,8% pour, 41,4% contre, 5,7% abstention et 7 votes nuls).

Meeting des organisations syndicales du Ministère du Travail de mars 2022

Avant l'organisation des Assises, et dans le but de faire porter la situation de nos services dans le débats sur les Présidentielles, l'intersyndicale CNT, FSU, CGT et SUD a organisé un meeting national a la maison

des Métallos à Paris, qui a fait suite à une manifestation et à la parution le même jour d'une Tribune dans Médiapart. Cet évènement n'a pas rencontré l'écho attendu au regard du coût financier et du temps passé en discussions intersyndicales compliquées, malgré une bonne mobilisation des collègues.

Assises :

Les assises se sont déroulées sur 3 jours fin juin 2023, et ont été investies et appréciées par les collègues qui s'y sont rendu.es. Les discussions intersyndicales de préparation ont été compliquées, la plus-value de SUD a été de faire acter des discussions intéressantes sur les missions de l'emploi.

Elles ont aussi été l'occasion d'un référé gagné par les OS (et rédigé par SUD TAS) contre l'administration qui refusait la participation des IET.

Toutefois quelques décisions ont été prises et mises en œuvre : observatoire de l'indépendance de l'inspection du travail et des pressions indues (pour l'inspection du travail), observatoire des pressions hiérarchiques à l'emploi, échanges sur les pratiques professionnelles à l'inspection du travail.

[reprise de l'analyse de la section Bretagne initialement proposée comme amendement à la résolution "Conditions de travail" :La question de l'impact des assises et des forces nécessaires pour l'organiser doit être posée : il semble que les dernières assises ont mobilisé une partie du dernier CN et du BN au détriment d'autres travaux. Par rapport aux forces en présence, nous nous sommes beaucoup impliquées comparativement aux autres syndicats. Or, l'écho des assises a été assez limité que ce soit pour les collègues qui n'y assistaient pas, voire le grand public avec une couverture médiatique assez décevante. De la même manière, les décisions qui y ont été prises tardent à se mettre en œuvre.

De plus, mentionnons comme impact négatif que des collègues (femmes) ont dû décider de ne pas participer en raison de la présence supposée (et au final avérée) de collègues ayant commis à leur encontre des violences sexistes et sexuelles. Un travail plus sérieux en amont de la part des OS organisatrices sur la prévention à mettre en place aurait peut-être pu l'éviter, et d'autres types d'évènements syndicaux auraient aussi pu être le cadre de mêmes problèmes, mais nous soulignons en tout cas cet effet franchement préjudiciable des assises pour les collègues et camarades victimes de ces violences.

Enfin, on constate qu'une organisation dépassant les organisations syndicales voit au final difficilement le jour. Durant les trois prochaines années, nous pensons que ce format d'assises ne doit pas se renouveler, mais que l'énergie dépensée doit être déployée pour assurer un syndicalisme de terrain actif permettant d'impulser de nouvelles luttes, avec un apport du national tant sur les idées que sur les moyens pouvant être déployés.]

Recours et procédures juridiques :

Outre les recours évoqués dans la motion Répression syndicale, les recours élections et le référé déjà évoqué sur les Assises, on peut citer le recours Goujon au Conseil d'État : notre intérêt à agir rejeté dans le cas de décisions de sanctions administratives.

Suite à la décision du Direccte Occitanie de ne pas mettre de sanction administrative à un restaurateur étoilé pour défaut de décompte de la durée du travail (une première dans la région : un avertissement,

suite à l'intervention de Murielle Pénicaud, Ministre du travail), notre syndicat avec l'appui de Solidaires avait contesté cette décision au TA, en argumentant qu'elle faisait grief tant aux agent.es de l'inspection du travail (difficulté à retourner dans l'entreprise la contrôler) et aux travailleur.euses. Ni en première instance, ni en appel, ni au Conseil d'État, notre intérêt à agir (ni celui de Solidaires) n'a été reconnu. Nous avons donc été débouté.es.

Tefal: La cour de cassation a définitivement acté que notre collègue n'avait pas commis de faute personnel. Par contre, la plainte devant la CEDH a été classée sans suite. Nous avons communiqué à l'ensemble des collègues pour la décision de cassation, et informé l'interOS « historique » TEFAL du rejet de la CEDH.

Enfin, le TA a annulé la sanction disciplinaire de notre camarade Aurianne en novembre 2021 https://www.sud-travail-affaires-sociales.org/spip.php?article1165

Nous avons saisi en juin 2022 la CNIL à propos de la transmission des données de l'inspection du travail aux plateformes MOE du ministère de l'intérieur [n° enregistrement de la plainte par la CNIL :22012711]. Nous avions interpellé au préalable la DGT sur cette question sans obtenir l'arrêt de la transmission par la DGT des données. La CNIT a bien enregistré la plainte mais pour l'instant n'a pas statué. Une relance a été faite en aout 2023.

https://www.sud-travail-affaires-sociales.org/spip.php?article1180

Déménagement du local syndical

Nous avons appris dans un délai assez court (dernier trimestre 2022 pour 2eme trimestre 23) que nous allions quitter les locaux de MONTPARNASSE, pour atterrir à PORTE DE VERSAILLES.

La DRH avait décidé d'un commun accord avec elle-même que les surfaces seraient réparties au prorata des résultats électoraux. Les autres OS étant installées dans d'autres bâtiments, leur déménagement aura lieu plus tard. Nous n'avons pris connaissance de l'attribution de notre local que très tard par rapport à la date de déménagement, en avril pour un déménagement en mai.

Le BN a passé beaucoup de temps à régler ces problèmes logistiques, que ce soit sur les accès au bâtiment, les dysfonctionnements logistiques.

Logistique informatique

Plus généralement cette mandature de CN a été marquée par des entraves logistiques importantes dues à OTE et au passage des agent.es DDETS sous melanie/courrielleur et le système informatique du ministère de l'Intérieur : problèmes d'accès au matériel syndical pour le BN et CN, problèmes de VPN et d'accès au réseau au local syndical, disparition des listes dynamiques pour la diffusion de nos mails aux agent.es et corres', difficulté d'utilisation des outils visio... Ce fut une gageure pratiquement chaque semaine de parvenir à communiquer entre nous militant.es et avec les agent.es de nos ministères !

Relation CN/IET

Le CN s'est beaucoup impliqué concernant la promo des IET 2021, qui a été confrontée à de nombreuses problématiques et conflits avec l'INT : COVID (téléformation, cluster, restrictions liées à la vie collective), mise en place de nouvelles modalités de formation dont notamment la note du directeur, éjection des OS du CA de l'INT, serrage de vis sur la politique de prise en charge des déplacements.

Dans ce contexte très mouvementé a éclaté un conflit né d'incompréhensions réciproques avec certain.es membres de la section SUD IET 2021 au sujet des poursuites disciplinaires de l'administration envers un des élèves de cette promotion.

Les sudistes de cette promo assurant la défense de leur camarade souhaitaient notamment obtenir le soutien indéfectible du syndicat sans pour autant communiquer les informations et éléments à leurs disposition.

Les tentatives de discussion qui s'en sont suivies entre le CN et certain.es camarades de cette promotion n'ont pas permis de restaurer le dialogue et la confiance vis-à-vis le CN. Cet épisode s'est soldé par le départ de SUD d'une grande partie des adhérent.es de cette promotion et a été mal vécue tant du côté des membres du CN engagé.es que des IETs.

La motion « Vie interne du syndicat » propose des pistes pour que cela ne se reproduise pas.

B) ÉLECTIONS ET MANDATS :

Nous avons fait une liste commune avec la CGT et la FSU pour les élections au CSA ministériel. Nous nous sommes mis.es d'accord sur une profession de foi commune, et même si nous avons eu quelques désaccords, nous avons pu constater que nous étions en capacité d'avoir un socle revendicatif commun assez solide.

Cette décision de faire une liste commune (une première) a été difficile à prendre, avec un CN très partagé et un référendum également très partagé dans nos rangs (il en a d'ailleurs été de même à la CGT).

La liste nationale a permis à certains endroits de favoriser des listes communes au niveau local, à d'autres endroits cela n'a pas modifié la situation intersyndicale (soit qu'une liste commune était de toute façon envisagée, soit qu'il n'en était pas question dans tous les cas).

Le caractère très partagé de cette décision fait qu'il est difficile d'en faire un bilan. L'intersyndicale fonctionne plutôt bien (à l'exception majeure de la question du traitement des VSS), nous sommes capables de nous réunir rapidement et de nous mettre d'accord sur des tracts interOS sans trop difficulté (en tout cas entre CGT et SUD, par exemple sur des questions telles que les objectifs chiffrés dernièrement).

La liste commune n'a pas modifié l'équilibre général des forces syndicales au ministère du travail. Nous avons de notre côté maintenu notre nombre de sièges et en terme de représentativité.

CTM/CSA :

Le mandat des élus en CTM a duré jusqu'aux élections de décembre 2022. Cette mandature s'est d'abord déroulée dans la continuité de la précédente ; la durée des CTM, dotés d'ordres du jour pléthoriques s'est allongée (l'un des CTM s'est déroulé sur 4 journées sur une période de deux mois…) et nos représentant.es

(Aurianne COTHENET, Jean-Pierre FERRY, Fanny LELIMOUZIN puis Sophie POULET et Nina SOISSONS) ont continué à mettre l'administration face à ses contradictions et ses non-réponses, bien sûr sans effet, puisque le DRH, Pascal Bernard, assumait sans vergogne. Nous avons au moins pu remédier à des situations individuelles parfois particulièrement lourdes.

Tout a changé avec la nomination de la nouvelle DRH, Caroline GARDETTE-HUMEZ et du nouveau SGMAS, Pierre PRIBILE : on est passé du mensonge éhonté à l'absence totale de réponses, la DRH n'accusant même plus réception de nos mails et courriers recommandés. La fin de la mandature a donc été marquée par un "monologue social", la DRH disant par exemple en décembre, huit mois après sa prise de poste, qu'elle "découvrait" la situation des contrôleur/euses.

Nous avions déjà noté dans le bilan du CN au précédent congrès une augmentation du nombre de groupes de travail rattachés aux instances et en parallèle de celles-ci.

Dès la mise en place du nouveau CSA ministériel (CSA MTE) en janvier 2023, la DRH a poursuivi sur sa lancée: absence de réponse aux saisines syndicales, notamment sur des situations individuelles et planning des groupes de travail et réunions à sa main.

Par ailleurs, la DRH renvoie fréquemment sur le ministère de l'intérieur. A titre d'illustration, sur les liste de diffusion aux agent-e-s, la DRH répond que son service n'a pas non plus de de liste de diffusion actualisée et que ses demandes n'ont pas encore abouties !

Le format hybride des réunions, mis en place dans l'urgence pendant la crise sanitaire, perdure depuis. Il est de nature à faciliter la participation des élu-e-s, mais donne aussi toute latitude à l'administration pour programmer des réunions quand ça l'arrange. Nous rappelons régulièrement à la DRH que les élu-e-s ont aussi un métier et que nous ne voulons pas de réunion le mercredi, conformément à l'accord signé par la DRH elle-même, mais sans grand résultat.

La charge est importante. C'est pourquoi nous avons choisi que celleux qui siègent en F3SCTM ne siègent pas en CSA MTE. Cela réduit cependant mécaniquement le nombre d'élu-e-s pouvant siéger en CSA MTE. (Emeline BRIANTAIS, Damien COULBEAUT et Sophie POULET)

L'élection sur une liste commune (SUD/ CGT/ FSU) a des impacts sur notre fonctionnement. Nous préparons les réunions ensemble. Pour les déclarations préalables et les comptes-rendus, ils ont également été communs pour ces dernières réunions.

Cela n'est pas une position de principe, mais il est chronophage de vouloir faire un compte-rendu seul s'i n'y a pas de divergence. La difficulté est le maintien d'une identité SUD TAS.

Sur les groupes de travail, conformément à l'adresse du BN au CN, nous décidons en CN de ceux auxquels nous siégeons.

La période septembre/décembre 2023 est fortement marquée par la négociation sur la protection sociale complémentaire.

CHSCTM puis FSSSCTM :

Le travail en intersyndical FSU- CGT - SUD entamée depuis déjà 2 mandatures sur cette instance se poursuit avec la particularité maintenant du passage en F3SCTM. Il y a plus de représentant.es qu'avant et une nécessité nouvelle de coordination avec le CSA.

Au cours de ces 3 dernières années, c'est bien évidemment le sujet de l'OTE qui a le plus accaparé l'instance, que ce soit pour les désorganisations institutionnelles et leurs conséquences directes sur la santé et la sécurité des agents que pour les problématiques de compétences de l'instance (champ de compétences pour les DDETS, partage des compétences avec le CSA des DDI)

La coordination entre nos élu-es en CSA MTE, F3SCT M et en CSA des DDI a été améliorée, mais nécessite que plus de camarades s'investissent pour être expert-e-s sur les points concernant directement nos services au CSA des DDI. Nous répondons trop peu aux sollicitations de David (Solidaires CCRF) qui siège au CSA des DDI.

Au sien de cette instance, l'intersyndicale a été l'initiative de plusieurs enquêtes (RPS UD 22, enquête services de renseignements, expertise risque grave désorganisation OTE).

Nous avons également eu quelques victoires (note échange entre pairs, note EPI, instruction amiante bâtimentaire).

CAP IT

Les CAP depuis la réforme des statuts de la fonction publique ne sont plus compétentes pour les mobilités. L'essentiel de l'activité est donc concentré sur les recours CREP et les dossiers disciplinaires. Fait également notable depuis la réforme, les CAP relèvent désormais du service contentieux et précontentieux de la DRH. Tout un symbole…

Pour les recours CREP ce qui peut être analysé que c'est que l'administration présente les dossiers CREP à la CAP avec beaucoup de retard, il ne faut pas que cela décourage les collègues de saisir la CAP car même si nous n'obtenons pas toute la réécriture des CREP nous obtenons le retrait des appréciations les plus problématiques. Nous pouvons constater à travers ces recours CREP des agent.es de contrôle toute la politique délétère de la politique chiffrée de la DGT et les pratiques très récurrentes discriminatoires en raison de l'état de santé ou activité syndicale des chef.fes.

Sur les dossiers disciplinaires, nous pouvons que constater que les dossiers sont mal ficelés (dossier du collègue IET par exemple). Nous n'avons eu aucune procédure à l'encontre d'agissements sexistes ou de violences sexuelles malgré l'existence de ces faits dans le ministère.

Il existe toujours des CAP spécifique pour le corps de l'inspection du travail et des contrôleur/euses du travail mais la tentation de la DRH nationale lors de la mise en place des nouvelles instances CSA était de regrouper les CAP par catégorie. Il faudra peut-être de nouveau défendre la nécessité de garder des CAP distinctes.

CAP CT

Deux camarades siègent à cette CAP qui n'est quasiment plus convoquée par l'administration.

CNIT :

Sur le mandat 2019-2022, les avis émis sur plusieurs saisines ont été intéressants et ont permis de conforter les positions des collègues. Toutefois, la portée des avis du CNIT semble seulement symbolique, la DGT notamment ne tirant aucune conséquence du contenu des avis.

A chaque instruction de saisine, un avis de la hiérarchie (DDETS/DREETS et DGT) est demandé. On constate que celle-ci prend toujours position en faveur de ses cadres et jamais en faveur des agents de contrôle.

Les avis sont souvent nuancés, notamment en raison des différences d'interprétation qui peuvent être faite entre atteinte à l'indépendance et « conseil » de la hiérarchie. Le fait d'avoir un élément matériel favorise le positionnement du CNIT (exemple : refus de donner les moyens de recourir à un huissier de justice dans une des saisines)

Du côté des représentant du personnel, une collaboration en vue de préparer les dossiers en amont des réunions s'est mise en place et se poursuit sous le nouveau mandat. Nous essayons qu'un représentant du personnel soit toujours rapporteur ou co-rapporteur sur chaque dossier, la position de rapporteur constituant un avantage lors de la discussion sur l'avis.

Nouvelle composition du CNIT depuis 2023: 1 IGAS, 1 CE, 1 CCass, 1 DREETS, 1 RUC, 2 IT et 1 CT (comme titulaires et suppléant.es) Il n'y a toujours pas de possibilité de saisine par une organisation syndicale. D'ailleurs le nombre de saisines (autour de 5 par an) semble faible.

Trois réunions organisées sous cette nouvelle mouture, un dossier conclu. Plusieurs demandes en cours portent sur les conséquences de la réforme de l'OTE (nouveaux locaux, nouvelle organisation d'utilisation des véhicules de service). Une demande relative à un formalisme excessif de la part d'un procureur de la république soucieux de limiter son travail.

Les moyens accordés (notamment en temps) aux représentants du personnel ne sont pas définis. Une simple information de la hiérarchie de l'agent est faite depuis la nouvelle mandature.

c) COMMUNICATION

TVM :

Lors du dernier congrès, un appel avait été lancé pour alimenter plus fréquemment et durablement le TVM. Cela nous semblait important car le TVM est un marqueur fort de l'ADN de SUD TAS, insolent, pertinent et drôle. Malgré l'enthousiasme général au congrès, cet appel est resté lettre morte. Quelques sudistes ont écrit des articles, majoritairement des membres du CN, quelques tracts régionaux ont pu être adaptés en articles, et c'est tout. Dans les trois ans qui avaient suivi le précédent congrès, huit TVM étaient sortis. Sur la dernière mandature, seuls cinq ont pu être publiés. A l'heure où le syndicat doit réaffirmer sa singularité, cette publication emblématique s'est malheureusement raréfiée.

Réseaux sociaux et site internet :

SUD TAS a un site internet alimenté principalement des tracts de notre OS ou intersyndicaux, parfois de CR d'instances ou encore TVM, tribunes. Il comporte aussi un espace réservé aux adhérent.es, mis en place durant cette mandature.

Le BN a mis un certain nombre de documents utiles à disposition de toustes dans l'espace adhérent.es, qui a été pensé comme un outil permettant aux sections et représentant.es du personnel de partager leur travail, consulter et se servir de ce qui a été fait ici ou là et un espace d'archivage pour les instances et les sections. Toutefois nous faisons le constat que les adhérent.es ne l'utilisent quasiment pas et n'ont pas le réflexe d'y déposer ou d'y chercher ce dont iels pourraient avoir besoin (RSU, tracts, CR d'instances, rapports remis par l'administration…).

L'espace nous paraît cependant avoir véritablement son utilité et donc ne pas devoir être abandonné. Il gagnerait à être plus alimenté, utilisé, et peut-être revu dans son architecture afin d'être plus agréable et facile d'utilisation.

SUD TAS dispose d'un compte twitter, d'une page sur Facebook et sur Instagram. L'Instagram est peu alimenté, c'est sûrement le format qui correspond le moins aux messages que nous souhaitons faire passer puisqu'il est conçu d'abord pour les images. Trois camarades s'en occupent (Fanny, Romain, Sarah-Loëlia) plutôt sporadiquement, en fonction de l'actualité liée au ministère, à nos positions et aux tracts que nous sortons ou aux luttes en cours. La communication n'est pas vraiment organisée par une commission et nous faisons en fonction de la disponibilité des un.es et des autres, sans régularité. Nous constatons avoir assez peu de visibilité : peu de « likes » et de retweet ou de contacts par exemple avec des journalistes via notre twitter.

Congrès 2020 -bilan des réalisations

Le dernier congrès avait chargé le CN d'un certain nombre de tâches dont nous ne pouvons que constater que peu ont aboutis du fait de l'actualité contrainte déjà décrite et du faible nombre de militants investis sur le travail national.

Notamment, nous n'avons pas réussi à mettre en place :

- Brochure contractuel.les
- CHSCT : lien entre les élu.es
- Formation SUD TAS interne
- Communiquer une fois par an en interne et externe sur les vacances de postes
- Observatoire des pressions et déviances hiérarchiques
- Gt discrimination (interpro)
- Guide interne discriminations
- Données chiffrées du ministère sur les discriminations
- Fiche interne sur les RC (accompagnement agent.es)
- Commissions interpro CN Solidaires
- Commission féministe : tournées d'HIS locales + contentieux égalité salariale
- D'organiser l'accueil des militant.es arrivé.es en plein Covid, qui ne connaissent pas encore le syndicat et son identité (stage d'intégration…)

- Partir des sujets portés par les sections plutôt que du BN pour fixer l'ordre du jour du CN.

Le CN avait lancé un appel en mai 2022 à destination des sections et des militant.es pour alerter sur cette situation.

D) Bilan des sections locales

Grand Est

Actuellement on est toujours présents dans trois CSA : un siège dans l'Aube, un siège dans les Vosges, et à la DREETS (liste commune SUD, CGT SNU), mais la division en DDETS-PP nous a chacun mobilisés au niveau local et il est compliqué de défendre des problématiques pourtant communes puisque les interlocuteurs ne sont pas les mêmes, voire sont inconnus ; les DDETS et les SGC ont des difficultés à comprendre nos missions et problématiques et en créent de nouvelles par rapport aux ex-Direccte.

Nous avons du mal avec l'éclatement en DDETS à trouver un fonctionnement optimal, notamment en termes de communication et d'échanges d'infos, mais on arrive à organiser des réunions de sections plusieurs fois par an pour garder les liens.

Les liens avec les autres syndicats SOLIDAIRES présents en DDETSPP varient d'un département à l'autre, mais sont globalement compliqués.

Malgré la tentative de division des DDETS, on a quand même réussi à trouver de nouveaux camarades : on est actuellement présents dans la Marne, l'Aube, la Moselle, la Meurthe-et-Moselle, les Vosges et le Haut-Rhin et à la DREETS (sites de Strasbourg et Nancy).

Avant les dernières élections nous siégions dans les instances de la DR Grand-Est (liste SUD), et on était plutôt actifs, notamment en participant activement aux travaux des CHSCT grande région puis aux CHSCT DDETS du Grand Est.

Ces travaux nous ont permis de constater, une fois de plus, l'inertie totale de l'administration sur l'évaluation des risques pour les agents, notamment en matière d'amiante. Sur ce risque, rien n'avance depuis longtemps.

Le CHSCT GE a été particulièrement actif sur l'année 2020 durant la pandémie où nous avons pu constater l'inefficacité voire la mise en danger délibérée des agents par la directrice régionale de l'époque. Une plainte au pénal a d'ailleurs été déposée en intersyndicale. La "justice" a classé cette plainte, une saisine du doyen des juges d'instructions avec consignation est en cours.

La section a également participé à l'ensemble des enquêtes AT et DGI qu'ont eu à connaître les CHSCT GE et DDETS soit trois enquêtes pour accident de service et deux pour DGI. Toutes ces enquêtes ont comme point commun l'absence de considération des cadres de ces administrations pour les agents, voire une mise en danger délibérée des agents par la hiérarchie notamment avec l'ancienne directrice régionale et l'ancienne secrétaire générale, l'absence de prévention quels que soient les risques (travail isolé en forêt, choc psychologique par proximité avec des cadavres, confrontation prolongée avec un RUC psychopathe, souffrances au travail assez généralisées mais à certains endroits aggravées par des comportements inappropriés de la hiérarchie locale)…

Malgré des enquêtes fouillées et des rapports préoccupants, la DREETS et les DDETS-PP n'adoptent aucune mesure de prévention. Les agents sont en danger dans ces administrations.

Suite aux dernières élections, en DDETS54 on a fait un recours contentieux en annulation, suite à une décision défavorable en première instance, on a fait appel et on attend la date d'audience.

On a accompagné des situations individuelles (notamment un recours pour une mutation et un recours pour une collègue qui avait des difficultés dans le cadre d'une réintégration suite à un détachement).

On a quelques militants de la section qui sont formateurs pour le CEFI et qui entretiennent un lien en interpro notamment dans le 54.

Essonne

Une grande partie de notre activité a été monopolisée par les désordres de l'OTE: non-paiement de salaires des contractuels/ problèmes de versements des salaires et primes des salariés détachés/ rattrapage d'IFSE; Nous avons eu également à faire face à une directrice DDETS très peu au courant des textes régissant les instances (absence de production du bilan social/retard dans l'actualisation du DUER, absence de programme annuel de prévention/non-respect des règles sur le télétravail...tout ça reste dans les actions en cours) ce qui a créé beaucoup de tensions (2 saisines de l'ISSCT) Malgré cela nous avons pu négocier un RIL un plus avantageux pour les collègues (assouplissements des plages fixes/prise en compte du trajet cantine dans les compteurs du temps de travail des agents) Nous avons posé 2 DGI: sur le service du chômage partiel à l'époque du COVID et plus récemment sur un service de l'ex cohésion sociale.

Nous essuyons les mêmes politiques punitives que les autres départements concernant l'attribution du CIA (entretien pro et wikit).

Nous avons pu observer des différences dans l'attribution des avantages sociaux entre les départements d'IDF (sortie anticipée en cas d'intempéries de fête/de rentrée scolaire).

Toutes ces actions ont pu être menées grâce au soutien des collègues de la cégète avec qui nous sommes raccords

Nous avons besoin d'un soutien national plus affirmé sur certaines thématiques : boycott des entretiens pros/suite etc....nous avons peu de tracts nationaux sur le sujet et globalement peu de prises de positions du national.

La DDETS de l'Essonne a aussi connu un projet de" densification immobilière" (déménagement de l'ex DDCS dans les locaux de la Direccte en début d'année 2023) qui nous a pris beaucoup de temps, sans marge de manœuvre (on a tout de même réussi à maintenir les places de parkings attribuées personnellement).

Bretagne

La section SUD Travail Affaires Sociales compte 21 adhérents (16F – 5H/ 18 actifs.ves – 3 retraité.e.s) réparti.e.s de la manière suivante : 11 adhérent.e.s à la DDETS 35, 2 adhérentes à la DREETS Bretagne,

2 adhérent.e.s à la DDETS 22, 1 adhérente à la DDETS 29 et 2 adhérent.e.s à la DDETS 56. 1 adhérente est membre du BN (Fanny) et 2 adhérent.es siègent au CN (Maëlle et Alain).

Lors des élections professionnelles 2022, nous avons obtenu pour les titulaires:

- 2 sièges SUD et 3 sièges CGT (sur un total de 5 élus) sur la liste unique CGT/SUD présentée à la DREETS Bretagne,
- 3 sièges SUD et 1 siège CGT (sur un total de 5 élus) sur la liste commune SUD/CGT déposée à la DDETS 35,
- 1 siège SUD/SNU (sur un total de 4 élus) sur la liste commune SUD/FSU à la DDETS 22 (siège CSA : SUD / Siège F3SCT : SNU)

Nous avons perdu le siège que nous détenions à la DDETS 56 issu de la liste commune SUD/SNU présentée aux élections 2021 qui n'a pas été reconduite en 2022.

Au cours des 3 dernières années, malgré la mise en place des DDETS, nous nous sommes attachés à garder un fonctionnement régional et nous avons été moteur dans les différentes actions et mobilisations qui se sont déroulées en Bretagne :

- 22 juin 2021, mobilisation régionale à Vannes (56) contre les suppressions d'effectifs ;
- 2021, 2022 et 2023, action intersyndicale de partage du CIA ayant réuni entre 30 et 40 agent.e.s chaque année ;
- Soutien des collègues de sections agricoles du 22 victimes d'incidents de contrôle répétés et interview d'un collègue victime de déboulonnage de roues dans l'émission « les pieds sur terre » (https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/les-pieds-sur-terre/deboulonnages-en-terres-agro-industrielles-8188130);
- 12 octobre 2023 : envahissement du CSA de la DDETS 35 par des agent.e.s du 35 et du 22 pour protester contre les entretien individuels liés à la non-atteinte des objectifs chiffrés individuels
- Mobilisations retraites : caisse de grève non-syndiqué.es à Rennes, HMI, cortèges DREETS-DDETS à Rennes, loto des grévistes, atelier banderoles…

Occitanie

La section est présente majoritairement dans l'ex-région Midi-Pyrénées (Ariège, Aveyron, Haute Garonne, Lot, Hautes Pyrénées, Tarn et Tarn et Garonne) mais également dans le Gard et quelques adhérent.es isolées. Chaque département a une activité plus ou moins importante localement.

La section syndicale Occitanie a perdu plusieurs adhérent.es au cours de ces trois dernières années. Nous essayons d'avoir des réunions régionales régulières (à Toulouse) pour favoriser les échanges, surtout pour les petites sections ou les adhérent.es isolées.

La réforme OTE nous a accaparé pas mal de temps, d'énergie et procuré une certaine usure. Pendant la phase transitoire, les élu.es de l'ex-CT et de l'ex-CHSCT de la DIRECCTE Occitanie ont siégé et/ou suivi les CT/CHSCT des 13 nouvelles directions locales (DDETS et DDETS-PP).

Comme partout, nous avons subi deux élections (2021 et 2022), avec des résultats sans doute moins bons qu'espérés (Ariège et Haute-Garonne), mais notre existence « institutionnelle » (à travers les instances) est assez ancrée.

En Haute-Garonne, nous avons obtenu le droit à congé menstruel de 1 jour par mois, même si par la suite la direction a imposé par note de service que celui-ci soit justifié par certificat médical au-delà de 6 jours (sur l'année : 6 jours sans justificatif, les 6 jours suivants avec justificatif médical). En matière de santé/sécurité au travail, avec les déboires et galères de l'OTE, nous avons été assez actif.ves, en posant plusieurs alertes et en ne lâchant pas la direction locale, avec des résultats pour le moment mitigés (un peu comme une pluie qui glisse sur un k-way, genre rien à f… de vos alertes, vous voyez ?). Mais au moins on se dit qu'on évite des reculs supplémentaire (quoique…).

Nous avons mené un recours juridique de long cours (TA, CAA, Conseil d'Etat) pour contester une décision du Direccte de simple avertissement dans l'affaire Goujon (un restaurateur étoilé protégé par la ministre du travail de l'époque) et notre intérêt à agir contre des décisions de notre propre administration, mais nous avons perdu ce combat (et plus grave : Solidaires qui intervenait aussi à nos côtés ne s'est pas vue reconnaître l'intérêt à agir pour les salarié.es du privé).

Nous avons organisé un petit stage syndical de deux jours en septembre 2023, un projet que nous avions depuis longtemps et sans cesse repoussé. Une réussite malgré une faible participation, mais nous allons essayer de recommencer ce type d'initiative qui nous permet de bien bosser une ou deux thématiques syndicale (cette fois-ci les questions de droits dans les RI, de manière à avancer vers des revendications communes à tou.te.s les agent.es quel que soit leur service, la question des droits des contractuel.les).

Hauts-de-France

- mobilisations sur la question des déménagements et des densification des locaux : déménagement de l'ex DIRECCTE dans les locaux ex DDCS dans le 62 (combat de plus d'un an et demi tant dans les instances que par pétition des agents), problèmes des bureaux lors du déménagement ex DDCS/DRJSCS dans les locaux DREETS/DDETS dans le 80, nouvelle cité administrative de LILLE (multiples HMI et tournées de bureau, rassemblement devant la préfecture, utilisation des instances, courrier commun des syndicats Solidaires Fonction publique du 59 concernés par le déménagement).
- Diffusions de tracts : harcèlement sexuel à l'UD80, nouveau calcul du CIA en DREETS, absence de cartes cadeau pour les agents VS séminaire des cadres de la DDETS 59 dans un hôtel de luxe, tract sur le carburant à payer par les agents, tract suite à l'intervention policière dans les locaux à Lille suite à occupation des locaux de la DDETS par les intermittents, tract précarité DREETS/DDETS dans les HDF
- Pétition/mobilisations locales : mobilisation des agents suite au changement de matériel informatique NOEMI, restauration collective sur les sites détachés de la DDETS 59, soutien à la mobilisation des secrétaires de Valenciennes contre les conditions mise en place d'une brigade d'accueil sur le site (lettre ouverte, HMI et désignation de toutes les secrétaires comme expertes en CSA) ;
- Participation dans les instances CSA et F3SCT (des élu-es en DDETS 59, DDETS 62 et DREETS) ;

- Accompagnement/intervention de diverses situations individuelles (renouvellements de contrats et documents de fins de contrats d'agents contractuels, questions d'agents sur IFSE, retour de détachement, conditions de travail et souffrance au travail)
- Participation à la vie des Solidaires locaux dans le 59 et le 80 (participation à l'organisation des manifestations retraites, dispense de formation et permanence juridique)
- Participation SUD TAS à la mobilisation sur Lille contre la loi immigration DARMANIN/DUSSOPT*

Bilan Bouches du Rhône

La section a été créé 2021 par trois militantes. Nous sommes aujourd'hui

7 adhérent.es après 2 départs.

Nous avons présenté.es une liste commune avec la CGT aux élections, ce qui nous permet d'être majoritaires au CSA et à la F3S.L'intersyndicale fonctionne très bien.

L'après-vente de l'OTE constitue le gros de notre activité (pénuries, lacunes du SGC, risques santé et sécu car bâtiment non entretenu, faire valoir les droits des agent.es tel que ceux en cas de grossesse).

Nous avons dû faire un DGI pour absence de système de protection contre les incendies (pas d'alarme, pas de formation des agent.es etc) qui a conduit au placement en télétravail de toutes la ddets et des réparations partielles.

Nous avons plusieurs signalements RPS dus à des cheffes en cours, une à conduite à une enquête paritaire dont la direction conteste désormais les conclusions. Pour l'autre supérieure hiérarchique, la direction a choisi de faire appel à un premier cabinet mais comme les conclusions du rapport remettaient en cause ladite cheffe, elle a fait appel à un second cabinet pour faire de la QVT indigeste (« implémentation du mode projet pour cartographier les processus") afin de travailler autour d'un projet de service et refuse toutes les demandes des OS. Nous avons sollicité nos élu.es à la F3SCT-M.

Cette année la section a aussi été très impliquée dans le mouvement de la réforme des retraites.

Nous n'avons pas réussi à créer de lien avec les collègues de la cohésion qui travaillent sur un autre site, malgré quelques tentatives.

Il n'y a pas beaucoup d'adhérent.es en PACA (1 à Toulon, 2 à Nice et 1 à Gap) nos relations consistent surtout à se donner des nouvelles.

VOTE 1 : **Pour / Contre / Abstention**

2) Bilan Financier de la mandature

Le bilan concerne les exercices 2020, 2021 et 2022. L'exercice comptable se déroule du 1er janvier au 31 décembre.

Les rentrées d'argent du syndicat proviennent essentiellement des cotisations des adhérent·es. Le reste des recettes est constitué des montants accordés suite à décisions judiciaires. Le nombre d'adhérent·es reste stable autour de 260 personnes sur la mandature.

Notre syndicat a des ressources supérieures à 2000€ mais inférieures à 2300000€. Les documents comptables sont présentés sous formes simplifiés en annexe du présent bilan. Ces documents sont publiés conformément au décret du 8 décembre 2009 sur le site du syndicat.

En raison du COVID et de la mise en place du CN mixte (visio et présentiel) les frais de déplacement nécessaires au fonctionnement des instances nationales du syndicat, ont considérablement baissé par rapport à la mandature puisqu'ils sont passé de 10000 € par an à 4100€ pour les années 2020 et 2021 à 5600 € pour l'année 2022.

Le plus gros poste de dépense sur cette mandature reste le financement des procédures judiciaires, 9150 € en 2020 (près de 40% des dépenses annuelles), 3106 € en 2021, 4180 € en 2022. Les principales actions concernaient des dossiers de camarades (contestation de sanctions pour faits syndicaux et discrimination syndicale), le reste des procédures est lié à l'activité des sections locales.

L'année 2022, année de reprise de la vie normale, a été marquée par deux gros postes du syndicat national, la co-organisation d'un meeting à la maison des METALLOS, pour un montant total de 1680 € et les assises du ministère du travail pour un montant de 5733 €.

Concernant les crédits de temps syndicaux qui permettent aux militant·es d'exercer leur activité, celui-ci est identique sur les « années de la mandature dans la mesure où il n'y a pas eu d'élection professionnelle durant la période (les élections ayant eu lieu en décembre 2022).

Concernant le fonctionnement matériel du syndicat, l'essentiel est assuré par l'administration pour les locaux y compris les fluides (eau, chauffage, électricité, internet), l'informatique et les fournitures bureautiques. Le parc informatique a été totalement renouvelé en 2023 par l'administration. Le reste des dépenses de fonctionnement payé par le syndicat correspond à des fournitures non prises en charge par l'administration et les consommables. Cette mandature, la refonte des sites internet en les passant de 3 (Archives / Frères BONNEFF / Site du syndicat) à 1 seul et la mise en place d'un intranet pour les militant·es.

VOTE 2 : **Pour / Contre / Abstention**

3) Motion Section Auvergne – Rhône – Alpes : Changer de cadre

Nous voulons un Congrès où on se retrouve à se dire comment on a envie de militer ensemble et pourquoi on milite ensemble. Et cela prend du temps, temps qui ne nous permettra peut-être pas de voir l'ensemble des motions envoyées. Nous souhaitons faire de ce Congrès, un moment de réflexion sur la façon dont on veut fonctionner plutôt que d'entériner le fonctionnement dont on a simplement hérité en ressassant une fois encore qu'il faut que les sections locales s'investissent dans le CN, yaka, faucon etc… et se redire un peu toujours les mêmes choses sur l'inspection, sur l'emploi et sur la formation professionnelle.

De ce point de vue, cette motion est une alternative à la motion Vie interne du syndicat qui ne propose que des vœux qui ont déjà été formulés (impliquer les jeunes, que les sections locales s'impliquent plus etc…) sans donner pour autant de résultat.

L'objectif de cette motion est d'orienter le Congrès pour qu'ils portent en bonne partie sur notre fonctionnement et pour ce qui est du fond sur ce qui nous semble collectivement le plus essentiel et auquel on souhaite s'attaquer ces prochaines années, à définir entre nous en début de Congrès bien évidemment. En définitive, nous aimerions que le Congrès donne un mandat au prochain CN (puisque notre statut est encore à ce jour ainsi fait):

Sur un nouveau fonctionnement interne à présenter au prochain congrès fusse-t-il extraordinaire si des modifications statutaires sont nécessaires.

Sur le fond : une orientation ramassée en quelques points seulement qui font consensus plutôt qu'une liste à la Prévert.

E) Bilan

a) Un bilan à compléter

Pour ce Congrès encore, si un bilan national du CN va être présenté dans lequel, nous allons à nouveau regretter le manque de personnes impliquées au CN et le peu de remontées faites des actions locales, il n'est pour autant pas demandé de bilan des actions au sein de chaque section locale et/ou régionales. C'est pourtant là aussi que sont, et qu'agissent les militant.es. Nous sommes entre 200 et 300 militant.es réparti.es dans toute la France, le CN regroupe une dizaine de camarades, le CTM quelques camarades, notre bilan ne peut être uniquement celui du travail des camarades qui interviennent « au national ». Il doit être le bilan du travail de l'ensemble des camarades. Pour autant, ce type de bilan intégrant l'action des sections locales n'a jamais été réalisé mais il serait grand temps de le faire pour prendre un recul un peu plus complet sur ce que nous faisons réellement. Un vrai bilan, ce serait de faire état de ce que nous avons fait dans nos sections locales, régionales et nationalement. Par exemple, devrait pouvoir apparaître dans le bilan, tout ce qui a été tenté ici et là dans les services, de même qu'avec les SOLIDAIRES locaux et/ou interpro locales.

Cette lacune d'absence de visibilité des actions locales, n'est évidemment pas du fait du CN mais une responsabilité partagée par tous·tes puisque toutes les sections locales en ont/auraient eu la capacité. Ce travail pourrait être impulsé par le national mais le travail de remontée devrait être effectué par les sections locales et régionales.

b) Des réussites nationales

On peut bien sûr se féliciter de réussites d'actions nationales telles que l'organisation des assises, les élections réussies (2 tout de même), l'organisation du déménagement, une mobilisation nationale sur les mobilisations féministes autour du 8/03 et du 25/11, un fonctionnement qui tourne (élaboration et diffusion des comptes rendus internes (CN) et externes (CTM)). Merci d'ailleurs aux camarades qui ont fait ce travail.

Sauf que faire fonctionner le syndicat ne suffit pas et ne peut pas reposer sur les épaules des quelques camarades – trop peu – qui se chargent de ce fardeau. Nous souhaitons remettre le syndicalisme au centre de notre réflexion.

c) Une analyse politique à développer

Sur la production d'analyse/d'initiative « politique »

Nous constatons que notre syndicat prend trop peu d'initiatives politiques, tracts, actions de mobilisation nationale qui faisaient jusque-là qu'on voyait ce que SUD TAS avait à dire. Depuis quelques temps, la capacité de la CGT à créer des analyses et tracts politiques dans lesquels on se reconnait est plus évidente. Cela doit nous interroger : c'est comme si nos capacités politiques s'exprimaient très principalement dans le cadre intersyndical. On peut s'en féliciter et/ou s'en inquiéter. C'est à la fois le signe d'un travail unitaire qui fonctionne, particulièrement utile dans le cadre du CTM. Mais cela cache aussi probablement notre incapacité à produire seul du débat et de l'action.

Cela renvoie à ce qu'est un syndicat et pourquoi nous avons choisi d'adhérer à SUD TAS et pas ailleurs, à ce que nous avons à faire ensemble. Si nous adhérons à SUD TAS c'est peut-être d'abord parce que nous adhérons à un mode de fonctionnement plutôt autonome et à des valeurs partagées qui devraient nous permettre de nous organiser pour nous mobiliser ensemble. Cela est de notre responsabilité. Si nous ne sommes plus capables d'élaborer seul.es des analyses, de nous mobiliser sous quelque forme que ce soit, cela doit nous interroger et pointe un problème de dynamique interne.

Toutefois le tableau n'est pas si sombre, on entrevoit tout de même des actions syndicales menées ici ou là qui ont été bâties sur un véritable fond politique, en Bretagne sur le CIA, en Occitanie sur le congé menstruel par exemple, en Seine Saint Denis sur les effectifs et les intérims, ou la grève sur les effectifs encore en Savoie… et ailleurs, on aimerait en savoir plus… Il serait également intéressant de trouver des cadres pour co-construire avec ces régions pour en faire notre discours national et démultiplier ces initiatives partout en France. Ces combats, même petits, sont porteurs de dynamiques politiques dont il serait bon que l'on se saisisse nationalement pour les faire nôtres. A nous de trouver le fonctionnement

Sur la communication/action aux agents

Si on analyse rapidement les communications adressées aux agent.es par la CGT nationale et SUD TAS (période aléatoire entre mi-mai et mi-juillet 2023), les communications aux agent.es sont sans rapport (sur le plan quantitatif et qualitatif).

Côté CGT : soutien à la collègue guyanaise ; analyse de l'OTE en Guyane ; relais communiqué suite à la mort de Nahel ; communiqué sur le décret accidents mortels ; effectifs de l'inspection ; plainte de l'ex-RUD de la Marne contre un collègue pour un tract ; projet circulaire RIFSEEP ; salaires dans la fonction publique ; campagne de contrôle temps partiel.

Côté SUD TAS : Arcelor Mittal Fos S/ Mer ; mesures salariales dans la FP ; inspection du travail agricole en Bretagne.

Quel lieu de débat et de décision nationale ?

Dans nos statuts, la position nationale du syndicat est censée émaner au consensus des points de vue individuels de camarades qui veulent bien s'investir nationalement et qui s'auto-désignent membre du CN (l'élection n'ayant jamais éliminé personne, elle n'est que formelle). La limite intervient quand l'investissement individuel des camarades n'est pas ou plus suffisant.

En guise d'introduction, relisons un extrait de motion de Congrès de 2011 qui donne un certain éclairage aux débats actuels :

> 5-1notre fonctionnement interne :
>
> Il ne s'agit ici que du fonctionnement du secteur « Travail » du syndicat.
>
> -le conseil national :
>
> 40 membres ont été élus membres du CN secteur Travail après le congrès de 2008, soit tous ceux qui étaient candidats. 8 nous ont quittés en cours de mandat pour des raisons diverses (départ du syndicat, démission du CN, retraite, maladie, décès).
>
> Le conseil s'est réuni à 23 reprises en 3 ans (soit 46 jours de réunion). Une bonne vingtaine des 32 membres actuels ont participé régulièrement à ces réunions, ce qui est mieux que pour les CN précédents. Cependant, certains élus ne sont jamais venus et n'ont jamais expliqué pourquoi (et peut-être surtout pourquoi ils avaient été candidats).
>
> Parmi les membres régulièrement présents avec plus ou moins d'assiduité :
>
> -par catégorie : 17 A, 7 B et 4 C.
>
> par sexe : 19 hommes et 9 femmes
>
> -5 seulement ne sont pas affectés au « pôle Travail » (Inspection, Ressources Méthodes, Renseignements)
>
> -12 régions étaient représentées
>
> La répartition des « membres actifs » par sexe et par catégorie est mauvaise et doit nous amener à réfléchir à la composition du prochain CN, d'autant que le déséquilibre entre les sexes et les catégories ne fait que s'accentuer…
>
> Il appartient au congrès de veiller à ce que le prochain CN ne soit pas composé essentiellement de mecs de catégorie A affectés à l'inspection du travail.
>
> Le principe de l'absence de permanent couplé à un fonctionnement des tâches « quotidiennes » reposant sur très peu de personnes (le bureau « élargi ») fait que l'activité syndicale prend dans les faits beaucoup de place pour certain·es (problèmes d'arbitrage travail/activité syndicale).
>
> Pour rendre le travail du CN plus productif, la 2° et/ou la 3°1/2 journée étaient en général consacrées à du travail en commissions chargés d'élaborer des textes validés ensuite en séance plénière.

Cette organisation -qui n'a pas toujours été mise en œuvre nous a permis de produire des textes de réflexions et d'actions. Elle a aussi permis aux nouveaux membres du Conseil de s'intégrer plus aisément. Il demeure des difficultés : débats parfois inutilement houleux ou exagérément longs, difficultés pour certain·es de trouver leur place dans les débats, sujets re-traités à l'infini alors que déjà tranchés par un CN précédent.

Cependant, nous ne savons pas si l'activité du conseil national, parfois débordante et désordonnée mais qui ne nous a pas empêchés de produire, est en phase avec les préoccupations des sections syndicales.

Les sections syndicales réagissent peu aux envois par messagerie des textes, compte rendus etc… émanant du CN. Est-ce le signe d'une overdose ou d'une coupure plus politique entre le « national » radical et politisé (et un peu élitiste ?) et la « base » qui attend des prises de position sur des questions plus quotidiennes (salaires, effectifs etc…)

Il serait utile que les sections s'expriment sur ces questions. »

Ne regrettons pas le temps d'un CN vu comme plus fort, des fois il y avait peu de monde, avec des travers certains, pas mal d'hommes militants surinvestis. Peut-être faut-il que l'on propose autre chose aux jeunes militant·es qui nous ont rejoint.es, d'autres cadres, probablement plus décentralisés.

En 2023, la faible participation au CN n'en fait malheureusement plus un espace de débat d'orientation politique légitime.

Les militant.es ne s'emparent plus du CN comme de l'instance de débat tel qu'il était pensé initialement et comme il a pu fonctionner à certains moments de la vie du syndicat. On peut le regretter mais c'est un fait durable et bien ancré. Est-ce un problème de nombre, de motivation, d'état général des services, probablement un peu de tout à la fois.

De ce point de vue nous regrettons que plusieurs motions envisagent de donner un rôle accru, voire de contrôle au CN/BN ou à la trésorerie nationale. A l'inverse, nous pensons qu'il est nécessaire au regard du constat de manque d'investissement des camarades au national, de donner un rôle plus important aux sections régionales et locales.

A SUD TAS, nous vivons parfois un peu paradoxalement avec des sections très autonomes (pas besoin de faire un dessin, les sections font ce qu'elles veulent ou presque) dans un fonctionnement très centralisé (CN et BN ont la capacité d'engager le syndicat, y compris financièrement), au point que sections locales et niveau national vivent en réalité côte à côte plutôt qu'ensemble, ce qui est un problème.

Alors où se tient le débat politique national ?

En tout cas pas sur la liste des correspondants. S'il est un point positif qu'il n'y ait plus de débat par mail sur la liste (ça c'était un peu chiant), il n'y a surtout plus de débat tout court. La liste est devenue très descendante ou alors pour le partage d'informations individuelles (ex : prélèvement des jours de grève) ? Ces partages d'infos ne sont pas inutiles mais ils ne peuvent résumer ce que nous avons à dire. Parallèlement, la diffusion des productions locales est malheureusement insuffisante et on ne sait pas

trop ce qu'il se passe dans pas mal de régions. C'est bien que le cadre de discussion n'existe plus ou n'est plus adapté.

Pour autant, sommes-nous irrémédiablement liés à ce mode de fonctionnement, peut être pouvons-nous en trouver d'autres en faisant évoluer le fonctionnement de notre syndicat.

F) Propositions :

d) Mieux utiliser les espaces de débat politique qui existent

Les sections locales et régionales sont des espaces de débat et de décisions politiques qui existent déjà et que les militant·es font vivre. Elles prennent des décisions qui ont leur légitimité quand elles regroupent suffisamment de militant.es et d'une certaine manière au moins égale à celle du CN. Il n'y a pas de raison de se méfier plus des décisions prises en section régionales à 10 ou 15 que des décisions du CN prises à 5 ou 8. Dans les deux cas, les militant.es qui y participent ne représentent qu'eux-mêmes.

Cette motion s'oppose aux modifications statutaires et à la motion Trésorerie dans son ensemble qui semblent mettre le CN et la Trésorerie nationale au centre de toute les décisions notamment toutes les décisions qui engagent de l'argent alors qu'il serait bon au contraire de décentraliser le syndicat.

Donner des responsabilités aux sections régionales. Le cadre régional est probablement le bon pour qu'il y ait des débats politiques sans qu'il soit trop petit. Plutôt que de déplorer que les militant.es ne montent plus assez à Paris, il est peut-être temps de rapprocher le cadre national du travail local. Cette orientation décentralisatrice peut prendre plusieurs formes plus ou moins exigeantes quant à la nécessité de modification des statuts :

- Organiser des CN dans des lieux tournants et charger les sections régionales à tour de rôle de les préparer et de les organiser, ce qui aurait pour intérêt de décharger le BN et les quelques membres du CN qui se chargent de cette tâche pour chaque réunion. Organiser des réunions tournantes entre Rennes, Rouen, Bordeaux, Nantes, Tours, Paris, Lyon, Nancy et pourquoi pas Marseille, Toulouse ou Lille, plus excentrés, permettrait également de raccrocher des militant.es de ces régions qui ne seraient pas venu.es au CN à Paris et d'assurer un certain brassage. Que tout le monde ne vienne pas à toutes les réunions compte tenu de la distance ne changera pas beaucoup de d'habitude mais tout le monde aura au moins l'opportunité de participer plus facilement chaque année à 1, 2 ou 3 réunions. Des fonctionnements qui auraient également le mérite d'aider notre CN à être un peu moins trusté par la catégorie A du Ministère. En outre, le local parisien n'est plus ce qu'il était. D'un appartement parisien, bien placé par rapport aux gares, dans lequel il était plutôt agréable de se réunir, nous sommes à présent dans les locaux de l'administration, pas forcément très bien placés par rapport aux gares et de moins en moins convivial.
- Ce fonctionnement a été mis en place en ARA et fonctionne plutôt bien, Lyon n'étant pas une section très importante en nombre, les réunions tournent entre Grenoble, Saint Etienne, Lyon, Chambéry, Clermont et bientôt Bourg en Bresse, étant entendu que cela peut représenter rapidement 2h de trajet, ce ne serait pas forcément très différent que d'organiser des CN dans les capitales régionales accessibles aux régions voisines. Il suppose probablement que les sections régionales aient des bureaux régionaux qui fonctionnent bien.

- Développer le travail en commission. La commission féministe fonctionne, mais on pourrait également tenter de relancer les commissions « en sommeil » voire en créer d'autres qui allègeraient le CN d'un certain travail et favoriseraient le travail à distance. Par exemple, notre composition fait qu'une majorité des adhérents adooooooorent parler de l'inspection du travail – sens Métiers mais ce sujet emmerde peut être aussi les autres. En tout cas il occupe beaucoup de place et un travail en commission en parallèle du CN serait aussi la possibilité de laisser plus de places à d'autres sujets syndicaux peut-être plus largement partagés (inter catégoriels, Cohésion Sociale et Travail…)
- Décentraliser la trésorerie. En finir avec ce principe de subsidiarité hiérarchisant : le local paye tant qu'il peut. Ce principe peut donner l'impression qu'il y aurait d'un côté les grandes initiatives nationales qui peuvent utiliser la grande trésorerie ; de l'autre, des initiatives locales moins légitimes qui n'y ont pas accès. Le fait que le syndicat dispose d'une trésorerie confortable n'est pas signe d'une « bonne santé financière », il est le signe que nous ne faisons rien ou pas assez de cet argent. Il faut ouvrir les cordons de la bourse aux initiatives militantes, nos cotisations servent à ça. Sans remise en cause de sa centralisation de principe, on peut soit modifier la quote-part local/national, soit admettre que la trésorerie nationale paye des initiatives décidées localement sans débat national, ces dernières étant légitimes.
- Réinvestir la liste des correspondants. Que chaque production locale soit partagée sur la liste avec cependant 2 ou 3 lignes d'explication pour pouvoir connaitre le sujet abordé.
- Au plus loin du mouvement décentralisateur, peut-être faut-il lancer une réflexion sur l'opportunité de se structurer en fédération. Ça ne doit pas être tabou.

e) Que faire des questions irrémédiablement nationales ?

Le champ de la réflexion est ouvert mais peut-être faut-il aussi pointer nos incohérences : on n'a pas de permanent·es officiel·les et pourtant si en fait. C'est un peu ce qui est demandé aux camarades qui s'occupent du national, par manque de camarades. Peut-être ce Congrès est-il l'occasion de reposer la question du permanentât, afin de s'interroger si les raisons initiales de notre position de refus du permanentât sont toujours valables ou réunies.

f) Travailler davantage avec Solidaires ?

La motion sur SOLIDAIRES a le mérite de reconnaître à la fois l'engagement de SUD TAS dans les Solidaires locaux et l'importance de devoir conforter notre présence au local et cherche à trouver les moyens d'un réinvestissement dans Solidaires national. Il est cependant nécessaire de mettre davantage en lumière l'investissement dans les Solidaires locaux au moment des Retraites ou à d'autres moments. Travaillons à échanger sur nos façons de travailler avec Solidaires localement et, compte tenu de nos forces pas si nombreuses et en difficulté, plaçons peut-être l'investissement national comme un plus, si on y arrive.

VOTE 3 : **Pour / Contre / Abstention**

4) Résolution Carrières Statuts Rémunération

Etat des lieux

Depuis le précédent congrès, les problématiques liées aux corps ont peu évolué. La tendance au sein du ministère est toujours à l'inflation de catégories A au détriment des catégories B (peu de SA recruté·es, plus de CT embauché·es) et des catégories C (population vieillissante qui n'est pas remplacée). Ces dernier·ères n'ont toujours pas de carrières satisfaisantes.

Les collègues de catégories C sont particulièrement touché·es :

- par le contexte d'inflation qui sévit depuis 2022 ;
- par le quasi-blocage de la valeur du point d'indice depuis de nombreuses années qui bloque l'avancement indiciaire ;
- par la neutralisation des premiers échelons de la grille du fait de l'augmentation du SMIC.

Concernant les contrôleur·ses nous n'avons pas réussi à obtenir une issue satisfaisante : la fin du PTE laisse plusieurs centaines d'entre elleux dans une situation particulièrement fragile.

Le nombre de SA a augmenté depuis plusieurs années entrainant des problématiques que nous n'avons pas vraiment intégrées dans notre analyse et nos revendications (formation au poste, disparité de traitement en plus ou en moins par rapport à des collègues avec des statuts différents (CT, catégorie C, ...) mais effectuant des tâches identiques, ...).

De plus, localement, certaines initiatives comme en ARA ou en Bretagne 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.

Les revendications issues des précédents congrès, principalement celui de 2017 étaient unitaires, précises et combatives. Nous les réaffirmons en les actualisant notamment au regard du contexte de l'inflation. 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 contrôleur·ses 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 est celui du corps de l'inspection du travail, l'idée conductrice de l'administration qui fait face à une diminution du nombre de candidat·es externes étant de rendre ce corps « plus attractif ». Celle-ci a débuté par la modification du concours d'inspecteur·ice 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 candidat.es externes ayant également fortement diminué. Le resoclage de l'IFSE du corps de l'inspection du travail en 2022 apparait comme une solution insatisfaisante dans la mesure où elle impacte les primes, outil d'individualisation des salaires.

Amendement section Bretagne :

Argumentaire : Il est assez regrettable que la motion minimise le resoclage de l'IFSE et que notre syndicat ne se soit pas exprimé à l'époque sur cette question. Rappelons ici que ce resoclage de l'IFSE (soit la définition d'un nouveau montant plancher d'IFSE) a concerné 60% des agent.es du grade d'inspecteur ce qui signifie donc qu'au 1er janvier 2022, 60% des agent·es de ce grade touchaient le même montant d'IFSE. Derrière cette mesure technique s'est donc produite une conséquence politique qui n'a certainement pas été assez soulignée à l'époque : une très forte réduction des inégalités entre agent.es en matière de primes avec la mise au placard de la notion d'individualisation de la rémunération, soit l'exact inverse de la nature du RIFSEEP !

Nous proposons donc de supprimer la phrase « Le resoclage de l'IFSE » (ligne 715) et de la remplacer par :

« *Evènement notable, le resoclage de l'IFSE pour ce corps en 2022 est allé complètement à contrecourant de la politique d'individualisation des rémunérations au sein de la fonction publique. En effet, pendant une année, 60% des agent·es du grade d'inspecteur du travail ont bénéficié du même montant d'IFSE. Si, bien entendu, nous devons continuer à revendiquer l'intégration des primes dans le traitement, toute nouvelle politique par l'administration de resoclage en matière indemnitaire qui serait proposée pour ce corps ou pour un autre doit être appuyée par notre syndicat*. »

VOTE 4 : **Pour/Contre/Abstention**

Le recrutement d'inspectrices et d'inspecteurs du travail par la voie du détachement (ITD) est présenté par l'administration comme une solution face à la pénurie.

Détaché.es :

Confrontée à des difficultés de recrutement sur le métier d'inspecteur·ice du travail, le ministère du travail a ouvert une voie de recrutement par voie de détachement de fonctionnaires de catégorie A. De nombreux·ses candidat·es postulent sur des postes qui sont censés leur être réservés dans des départements durement touchés par la pénurie des effectifs. La question de l'affectation géographique a entrainé dans plusieurs cas une concurrence entre des ITD et des collègues souhaitant une mutation. Dans ce cas, notre organisation syndicale réaffirme le droit à la mutation des agent·es en poste qui devraient être prioritaires.

Depuis la disparition des CAP, le recrutement est laissé à la main des DR·I·EETS après une sélection opérée par les DDETS qui mène des entretiens avec les candidat·es, contraint·es de rédiger CV et lettres de motivation. Une fois sélectionné·es, iels bénéficient d'une formation de 9 mois qui peut s'avérer insuffisante pour des collègues n'ayant aucune formation juridique. A l'issue de cette formation, les agent·es arrivent dans des services sous dotés et doivent exercer le métier dans des conditions dégradées alors qu'iels sont souvent insuffisamment formé·es. Pour certains ministères, se pose également un problème de statut pour les agent·es dont le reclassement indiciaire leur attribue le grade de directeur·ice adjoint·e pour assurer des fonctions d'inspecteur·ice du travail. Le peu de recul par rapport à cette voie de recrutement et le manque d'information sur le suivi des premières promotions ne nous permet pas à ce jour de dresser un bilan. Syndicalement, une fois dans nos services, les inspecteur·ices du travail issu.es

du détachement sont des collègues à défendre comme les autres et il nous faut être présent·es pour ces agent·es qui intègrent les services dans des conditions difficiles, qu'ils doivent avoir du mal à imaginer quand iels intègrent le corps de l'inspection du travail.

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 »:

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. Nous pensons que face aux projets de l'administration, nos revendications anciennes sur ce corps (grade unique, et exclusion du corps des directeur·ices adjoint.es et directeur·ices du travail) restent la réponse à apporter.

SUD TAS réaffirme ces revendications en lien avec celles de Solidaires Fonction Publique :

- Une revalorisation de la valeur du point à la hauteur des pertes intervenues durant les 10 ans de gel du point, ce qui correspond à près de 20%,
- L'attribution de 85 points (+400€) pour toutes et tous en commençant par les catégories C et B, mesure permettant une véritable réduction des inégalités,
- L'indexation de la valeur du point sur l'inflation,
- La reconnaissance des qualifications des agent·es publics,
- ~~La revalorisation des carrières féminisées.~~ [Intégration de l'amendement de la section Bretagne – argumentaire : Cette revendication nous parait peu claire. S'il s'agit de demander une revalorisation des corps féminisées au sein de notre ministère, l'ensemble des corps est concerné : ainsi, les femmes sont majoritaires dans l'ensemble des corps de notre périmètre de syndicalisation. Nous proposons donc la suppression de cette phrase.]

Revendication :

Nous réaffirmons nos revendications respectives pour chaque corps qui avaient été adoptées lors des précédents congrès. Elles sont actualisées au regard des revendications portées par Solidaires fonction publique.

Depuis le dernier congrès, les agent·es des services déconcentrés ont affronté la mise en place de l'OTE, reculée à plusieurs reprises mais jamais abandonnée :

- La mise en place des DDETS, DDETSPP, DEETS, DRIEETS et DREETS (avril 2021) a conduit à agrandir la prépondérance des corps administratifs au sein de nos structures déconcentrées. Nos revendications en matière de carrière peuvent s'appliquer sans difficulté a priori à ces personnels. Dans notre champ de syndicalisation, il nous faut mieux connaître ces corps et les questions relatives aux métiers qui les animent. Également, le corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale devra faire l'objet de revendications, ces revendications devant être le fruit du travail des agent.es concerné.es avant tout.
- La mise en place des SGC départementaux (janvier 2021) a conduit à un départ d'une proportion non négligeable de collègues vers le ministère de l'intérieur sous des formes multiples (mise à

disposition détachement, intégration, etc…). Ces collègues qui travaillent dans nos services sont souvent défavorisé·es notamment sur l'action sociale, le CIA… et nous nous devons de les défendre même si nous ne sommes pas présent·es dans les instances de dialogue social.

Revendication :

Nous maintenons notre revendication du précédent congrès : nous demandons à ce que l'ensemble des services dits support soit intégré à nos services déconcentrés. Les agent·es relevant du ministère du travail doivent pouvoir rester au sein de ces services et conserver leur poste.

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

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.

Notre syndicat défend 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 élu.es en CAP pouvaient être saisis par les agent.es et défendre les dossiers traités de façon inéquitable par l'administration, ce n'est plus le cas puisque même en cas de recours de l'agent·e, les autres dossiers resteront inaccessibles aux élu.es. Il sera donc impossible de savoir sur quel critère un·e agent·e sera préféré·e à un autre et si les priorités statutaires seront respectées. Les lignes directrices de gestion et la déconcentration de la gestion RH donnent un poids important à l'échelon régional. C'est le retour des baronnies locales !

Notre syndicat revendique

- Une véritable égalité de traitement de tous les fonctionnaires et contractuel·les 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 mutation.

Contractuel·les :

Depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le recours aux contractuel·les ne cesse de se développer dans nos services avec des situations très différentes entre les postes de catégories A, B et C et les postes de direction.

Concernant les postes de catégories A, B et C, cette situation est chaque jour un peu plus scandaleuse, quand on voit les conditions dans lesquelles ces contractuel·les sont employé·es : fausses promesses d'embauche en CDI, proposition de recrutement sans indiquer le montant de la rémunération, durée des contrats toujours plus courtes, aucune visibilité, renouvellements du contrat l'avant-veille de l'échéance, rémunération indécente au vu des responsabilités endossées par certain·es, absence de formation

appropriée, absence du bénéfice des primes…, voire absence de rémunération tout court certains mois, quand le SGCD a oublié de déclencher les paies ou que les agent·es ont des contrats trop courts pour bénéficier de la subrogation !

Ces collègues sont véritablement traité·es comme des "sous-agent·es", main d'œuvre corvéable à merci et placé·es dans l'incapacité de faire valoir ses droits du fait de la précarité de leur emploi !

Ces situations sont la conséquence logique d'une politique court-termiste de réduction des effectifs pérennes : les plafonds d'emploi sont toujours revus à la baisse, et pour répondre à leurs objectifs, les directions ne cessent de reporter les recrutements et de leur préférer quelques "mois de vacation" censés pallier les besoins… Mais cette situation a également des conséquences évidentes sur la qualité de notre service public ! Défaut de suivi des dossiers, perte de temps et d'énergie à former des collègues qui ne resteront pas, soit parce qu'on ne le leur proposera pas, soit parce qu'iels préféreront partir vu comme l'administration les méprise…

S'agissant des postes de direction, la situation est totalement différente avec des recrutements à la « tête du client » sur des profils précis et des rémunérations souvent supérieures aux emplois publics.

Pour mettre fin à cette situation inacceptable, nous revendiquons une vraie politique de lutte contre la précarité au ministère passant par :

- La CDIsation de tous·tes les contractuel·les de manière immédiate ;
- La titularisation massive des contractuel·les sur leur poste.

Les droits des contractuel·les de la fonction publique d'Etat en matière de maladie sont un enjeu.

Contractuel·les et maladie :

Les contractuel·les, de plus en plus présent·es dans nos services, ne bénéficient pas de la même prise en charge que les agent.es titulaires.

Pour la maladie ordinaire, il y a trois types de congés : Congé maladie ordinaire où l'agent·e titulaire perçoit l'entièreté de son traitement les trois premiers mois d'absence puis la moitié du traitement les neuf mois suivants. Le calcul est fait sur douze mois glissant.

- Congé longue maladie : maximum 3 ans : un an à plein traitement puis deux ans à mi traitement ;
- Congé longue durée : maximum 5 ans: trois ans à plein traitement puis deux ans à mi traitement ;
- Pour l'accident de service ou la maladie professionnelle (congé pour invalidité temporaire imputable au service), l'agent·e perçoit la totalité du traitement pendant l'intégralité du congé, sans durée limitée.

Ces durées sont applicables dès titularisation de l'agent.e.

Pour les agent.es contractuel·les, la rémunération est fonction de l'ancienneté de l'agent·e :

- Pour la maladie ordinaire : après 4 mois d'ancienneté: trente jours à plein traitement, trente jours à mi traitement,

- après 2 ans d'ancienneté, soixante jours à plein traitement, soixante jours à mi traitement,
- après 3 ans d'ancienneté, quatre-vingt-dix jours à plein traitement puis quatre-vingt-dix jours à mi traitement,
- Pour l'accident ou la maladie professionnelle: trente jours à plein traitement sans conditions d'ancienneté, puis soixante jours à plein traitement après deux ans d'ancienneté puis quatre-vingt-dix jours à plein traitement après trois ans d'ancienneté.

NB : les contractuel·les peuvent bénéficier des IJSS en plus des éléments rappelés ci-avant.

Les règles de rémunération du temps partiel thérapeutique sont identiques pour les titulaires et les contractuel·les.

Revendications :

Les agent·es contractuel·les occupé·es dans les services des ministères sociaux et autres, qui interviennent pour le bénéfice du service public, qui occupent les mêmes fonctions que des agent.es titulaires doivent bénéficier du même statut que les agent·es titulaires. Cela doit être le cas également pour la prise en charge de leur santé. La sous rémunération de la maladie, quelle que soit son origine, a toujours pour effet une sous déclaration de la maladie par peur de la réduction voire la perte du revenu. Les agent·es qui ne peuvent pas se permettre d'être en absence pour se rétablir, non seulement se soignent plus difficilement et ~~génère un risque santé publique.~~ [Intégration de l'amendement de la section Grand-Est *: non seulement se soignent plus difficilement, mais constituent en plus un risque de santé publique.*]

[Apprentis – intégration de la motion de la section Bretagne

L'arrivée d'apprenti·es dans nos services est un phénomène récent. Cela s'explique d'abord par le fort volontarisme dont fait preuve le pouvoir exécutif sur ce sujet depuis 2017, qui concerne désormais autant la fonction publique. Celle-ci s'est vue assigner des objectifs de recrutements précis : de 19000 apprenti·es en 2023-2024 à 23000 en 2025-2026. Pour les ministères dits « sociaux » (travail + santé solidarité), cela représente 1058 apprenti·es à recruter en 2023-2024, pour aboutir à 1399 en 2025-2026.

Une grande partie des problèmes déjà dénoncés à propos des contractuel·les concernent également les apprenti·es : retards de versement du salaire, formation au poste pas toujours assurée, retard voire absence de versement des indemnités de transport ou autres…

Il faut insister, à cet égard, sur la spécificité du contrat d'apprentissage en matière de rémunération : 43 % du SMIC en 1e année puis 51 % du SMIC en 2e année pour les apprenti·es entre 18 et 20 ans, 53 % du SMIC en 1e année puis 61 % en 2e année pour les apprenti.es entre 21 et 25 ans. Et c'est encore moins pour les mineurs. On comprend que les employeurs, y compris le nôtre, trouvent que c'est vraiment formidable, l'apprentissage ! Pourtant, ils ne bénéficient pas de primes type CIA et IFSE, et il n'est pas sûr non plus qu'ils touchent la prime de pouvoir d'achat – alors que dans l'esprit cette prime devrait particulièrement les concerner. De plus il s'agit le plus souvent de salarié·es jeunes voire très jeunes, dont c'est assez souvent la première expérience professionnelle. En outre, ils et elles sont d'autant plus dans une relation de dépendance avec leur employeur qu'iels ont besoin que celui-ci accepte de signer un contrat pour qu'iels puissent valider leur diplôme et finaliser leur scolarité. D'un point de vue cynique, c'est tout bénéfice pour le ministère : des

jeunes qui se doivent d'être motivé·es s'iels veulent obtenir leur diplôme, qui ne coûtent pas cher, et jetables au bout de leur contrat de 2 ans puisqu'on ne leur doit presque rien à l'issue. Pour toutes ces raisons les apprenti·es sont peu susceptibles de se manifester pour faire valoir leurs droits. On devrait donc d'autant plus s'efforcer d'être vigilant·es sur leur situation.

- *Le cadre juridique qui s'applique aux apprenti·es recrute·és dans nos services est celui fixé par le code du travail (partie apprentissage), hormis quelques dispositions (art. L. 6227-1 du CT)*
- *Les représentant·es du personnel en instance (CSA) peuvent donc s'appuyer dessus pour rappeler :*
- *le principe d'égalité de traitement avec les autres agent·es – dès lors que les dispositions en question ne sont pas contraires à celles qui sont liées à leur statut de jeune travailleur en formation (art. L. 6222-23 CT)*
- *le principe d'une consultation du CSA sur les conditions générales d'accueil et de formation des apprenti·es (art. L. 6227-4 CT)*
- *le rapport qui doit être remis annuellement à cette même instance sur ce sujet (art. L. 6227-4 CT)*
- *la possibilité pour les employeurs publics de majorer la rémunération de 10 ou 20 points, par rapport aux taux du Code du travail cités plus haut (art. D. 6272-2 CT)*
- *Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti·e dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés (art. L. 6223-25 CT). Le travail donné aux apprenti·es doit donc être conforme à la formation suivie.*
- *Au-delà, nous revendiquons que l'administration cesse de pourvoir des postes permanents par des apprenti·es, s'agissant d'un statut précaire que l'on ne souhaite pas voir se généraliser dans les services.*

En attendant, nous exigeons :

- *une revalorisation conséquente de la rémunération de base, même si cela ne dépend pas uniquement du ministère, plutôt que ces pourcentages du SMIC honteusement bas (par comparaison, lorsqu'un agent·e occupe un poste de titulaire l'amenant à suivre une formation initiale après concours ou examen pro, cet·te agent·e n'est pas payé·e une fraction du SMIC ou de sa rémunération indiciaire au cours de sa formation, il ou elle touche une rémunération pleine et entière).*
- *pour les apprenti·es actuellement embauché·es et qui le souhaiteraient, des possibilités de titularisation directe dans la fonction publique à l'issue de la période d'apprentissage, possibilité aujourd'hui prévue uniquement pour les apprenti·es en situation de handicap (et à titre expérimental…). Mais expressément exclue pour les autres apprenti.es.*
- *pour les agent·es à qui est assigné la fonction de maitre d'apprentissage ou de tuteur·ice : que l'administration leur dégage tout le temps nécessaire pour assurer sérieusement cette fonction.]*

Stratégie syndicale :

Ces revendications doivent être portées par les fédérations syndicales nationales pour l'ensemble des administrations publiques.

Pour nos services, le syndicat SUD TAS doit revendiquer auprès des ministères concernés la prise en charge égalitaire de la maladie des agent·es qu'ils emploient.

On peut également voir avec le service juridique de SOLIDAIRES d'étudier la question d'un contentieux sur le sujet, si c'est possible et sur quelle base juridique (égalité de traitement, discrimination…).

Motion contre la précarité dans nos services

Dans nos services, les vacataires et contractuelles sont le plus souvent des femmes. D'après notre connaissance des services, elles occupent des postes correspondant le plus fréquemment à des emplois de catégories B et surtout C. Souvent employées pour quelques semaines ou quelques mois seulement, ces collègues sont indispensables au service public dans la mesure où elles assurent des tâches essentielles qui correspondent à des postes permanents (en raison des sous-effectifs liés aux suppressions de postes et à l'insuffisance des recrutements de titulaires). L'administration assure donc le fonctionnement normal de ses services au moyen de recrutements en contrats précaires.

Ces problèmes ne concernent bien évidemment pas que des femmes mais ils touchent majoritairement des femmes. C'est pour cette raison que la lutte pour les droits de toutes et tous ces collègues et pour la titularisation de toutes celles et ceux qui souhaitent devenir fonctionnaires est une lutte éminemment féministe.

La commission féministe propose donc que le syndicat s'engage dans une réflexion sur l'action militante pour les droits et la titularisation des précaires et lance une campagne nationale à ce sujet.

Nous recensons régulièrement des problèmes tels que :

- Non-paiement des salaires en temps voulu ;
- Absence de remise des documents de fin de contrat en temps et en heure ;
- Régime de temps de travail imposé et absence d'accès aux RTT et récupérations ;
- Absence d'accès au CIA ;
- Absence d'accès au télétravail la plupart du temps.

A ces problèmes qui relèvent du non-respect par l'administration des règles qui s'imposent à elle s'ajoutent des problèmes structurels que sont :

- La faiblesse des rémunérations de ces collègues ;
- L'absence d'accès à certains droits (par exemple, pas de maintien intégral du salaire en cas d'arrêt maladie pour les collègues avec une ancienneté inférieure à 4 mois) ;
- Le manque de considération qui se manifeste par des abus tels que : absence d'information en amont sur les renouvellements de contrats (collègues toujours prévenues à la dernière minute) ; périodes de chômage imposées (collègues traitées comme des « bouche-trous », deux mois de contrat, un mois sans rien, retour dans le même service ou dans un service voisin pour deux mois, etc…), absence de formation sérieusement organisée (formation sur le tas par d'autres catégories C déjà sous payées et surchargées), absence d'information sur leurs droits et les voies d'accès pour devenir titulaire, etc…

Nous proposons le lancement d'une campagne syndicale nationale pour les droits des précaires et leur titularisation qui passerait par :

- Le recensement des initiatives locales, du matériel syndical existant, des victoires déjà obtenues, des défaites aussi pour en faire le bilan ;
- Un tract national à diffuser dans les services, si possible réalisé en intersyndicale ;
- Une réunion nationale (en intersyndicale, ouverte à toutes et tous les agent·es) ;
- L'organisation la plus systématique possible d'heures d'info avec ces collègues avec comme objectif d'affiner les revendications et l'organisation de journées de grève afin d'obtenir satisfaction sur les revendications.

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 contractuel·les, 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·e par notre administration sont 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 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. Depuis le début de la mise en place de ce dispositif, l'administration n'a pas communiqué, contrairement à ses engagements, sur le nombre de ruptures conventionnelles demandées, attribuées et qui sont les agent·es concerné·es. Nous devons obtenir ces données en CSA afin de faire un état des lieux.

A l'heure actuelle, l'administration n'a pas communiqué sur sa politique en la matière. Notre organisation syndicale ne s'est pas encore prononcée sur le sujet et elle pourrait être saisie par un·e 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 un·e collègue durant la procédure, mais il ne s'agit pas de négocier une rupture conventionnelle.

Formation des agent·es 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·tes les agent·es.

Formation statutaire Formation IET

La formation en tant qu'inspecteur·ice-élève est de 12 mois suivis de 6 mois sur le poste d'affectation en tant qu'inspecteur·ice du travail stagiaire. Si le format de la formation parait plus cohérent que le

précédent, l'arbitraire de la titularisation est amplifié car il y a désormais une note déterminante par le directeur de l'INTEFP, sans critère objectif. Toutefois, la mise en place d'un statut d'inspecteur·ice du travail stagiaire était une de nos anciennes revendications (les stagiaires ayant plus de droit que les 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 futur·es inspecteur·ice 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, iels sont envoyé·es aux quatre coins de la France pour réaliser différents stages (DREETS, DDETS et DDETSPP, 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 et sans qu'aucune instance locale et adaptée de représentation ne les couvre sur les questions liées aux conditions de travail.

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 inspecteur·ices du travail mais de futur·es cadres du ministère alors que la grande majorité des IET seront affecté·es en section.

Nous constatons que malgré les revendications des IET (les mêmes depuis plus de vingt ans), les parcours de formation initiale contiennent trop de modules bullshit au détriment des formations métiers. La formation ne comprend également aucun module sur la "vie du fonctionnaire" (sécurité sociale, droit à la mobilité, congés, absences autorisées, temps partiel).

Revendications :

- Les lauréats du concours d'inspecteur·ice du travail doivent bénéficier exclusivement du statut de stagiaire ;
- Formation de qualité adaptée à nos métiers ;
- Rattachement des IET 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 IET comme des futur·es collègues et non comme des mômes à discipliner
- Intégration de l'amendement de la section Nouvelle Aquitaine *: Formation des ITD : Notre syndicat revendique à la fois un allongement de la formation des ITD (par exemple 12 mois de formation et 3 mois de tutorat dans les services) et une adaptation de la formation en fonction des profils (juridique, non-juridique, …).*

Formation des corps interministériels

Tous·tes les agent·es devraient bénéficier d'une formation adaptée à leur poste à l'arrivée.

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 initiale adaptés par métiers du ministère en nombre et périodicité suffisante pour permettre à tous·tes de se former à leurs métiers ;
- Des cursus de formation initiale 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.

Formation continue

Toutes les catégories d'agent·es n'ont pas un accès égal à la formation. En effet, les SA et les adjoint·es n'ont que peu de formations métiers en proportion des autres agent·es alors que l'encadrement a accès à un panel varié d'actions notamment sous forme de méthodes « pédagogiques innovantes ». Les formations continues sont essentiellement axées pôle travail et peu sur les autres pôles, voire carrément inexistantes pour les fonctions supports.

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

Revendications :

- 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 formation des agent·es de ce ministère.

VOTE 5 : **Pour / Contre / Abstention**

A) 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 agent·es. A ce titre nous demandons :

- La transmission d'un tableau récapitulant le montant moyen d'IFSE par corps, grade et échelon au sein d'une région (DR·I·EETS + DDETS et DDETSPP). Ce tableau devra également être établi par sexe ;

- La transmission d'un tableau récapitulant, par corps et par grade, la répartition des agent·es 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 adjoint·es administratif·ves (NB : montants socle et plafond d'IFSE correspondants aux services déconcentrés, hors région parisienne) :

Montant annuel d'IFSE	Nombre d'agent·es
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, SUD TAS réaffirme ces revendications en lien avec celles de Solidaires Fonction Publique :

- Une revalorisation de la valeur du point à la hauteur des pertes intervenues durant les 10 ans de gel du point, ce qui correspond à près de 20%,
- L'attribution de 85 points (+400€) pour toutes et tous en commençant par les catégories C et B, mesure permettant une véritable réduction des inégalités, l'indexation de la valeur du point sur l'inflation,
- La reconnaissance des qualifications des agent·es public·ques,
- La revalorisation des carrières féminisées,
- 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 agent·es dans leur progression.

Nous revendiquons : (revendications portées par notre précédent congrès)

- 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 rapport, au maximum, de 3 entre le traitement plancher défini précédemment et le traitement sommital de la grille des agent·es de catégorie A, soit au maximum 5 100 € (1 700x3);
- 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 agent·es ayant à charge des personnes dépendantes (handicapé·es, personnes âgées…).

B) Annexe 2 : revendications pour le corps des adjoint·es administratif·ves

a) Effectifs et carrière

- Le recrutement important d'agent·es de catégorie C et la revalorisation de leurs fonctions, rémunérations et carrières ;
- Le passage de tous·tes 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 attaché·es par concours interne ;
- La titularisation de tous·tes 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 ;
- Le retour aux compétences des CAP. Plusieurs CAP doivent se tenir par an, avec une publication préalable des postes vacants dans l'ensemble des administrations des ministères sociaux. Les agent·es doivent pouvoir postuler sur des postes précis.

b) Rémunération

- Une revalorisation de la valeur du point à la hauteur des pertes intervenues durant les 10 ans de gel du point, ce qui correspond à près de 20% ;
- L'attribution de 85 points (+400€) pour tous·tes, en commençant par les catégories C et B, mesure permettant une véritable réduction des inégalités ;
- 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 agent·es de catégorie A, soit au maximum 5 100 € (1 700x3) ;

- 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 agent·es ayant à charge des personnes dépendantes (handicapé·es, personnes âgées…).

c) Le travail

Nous voulons :

- Une réelle reconnaissance des compétences acquises par les agent·es de catégorie C sur les différentes missions confiées, compte tenu de l'évolution des fonctions, des qualifications, des responsabilités assumées par ces agent·es. Cette reconnaissance passe aussi par la reconnaissance des agent·es 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'iels soient associé·es à l'évolution de leurs métiers.

c) Annexe 3 : revendications pour le corps des secrétaires administratif·ves

a) 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 attaché·es 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 ;
- Le retour aux compétences des CAP. Plusieurs CAP doivent se tenir par an, avec une publication préalable des postes vacants dans l'ensemble des administrations des ministères sociaux. Les agent·es doivent pouvoir postuler sur des postes précis.

b) Rémunération

- Une revalorisation de la valeur du point à la hauteur des pertes intervenues durant les 10 ans de gel du point, ce qui correspond à près de 20% ;
- L'attribution de 85 points (+400€) pour toutes et tous, en commençant par les catégories C et B, mesure permettant une véritable réduction des inégalités ;
- 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 agent·es de catégorie A, soit au maximum 5 100 € ;

- L'intégration des primes au traitement par le transfert de toutes les primes en points d'indice, 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 agent·es ayant à charge des personnes dépendantes (handicapé·es, personnes âgées…).

c) 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 agent·es ;
- Tous·tes les S.A doivent recevoir une formation adaptée à la réalité de leur métier.

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

a) Effectifs et carrière

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

b) Rémunération

- Une revalorisation de la valeur du point à la hauteur des pertes intervenues durant les 10 ans de gel du point, ce qui correspond à près de 20% ;
- L'attribution de 85 points (+400€) pour toutes et tous, en commençant par les catégories C et B, mesure permettant une véritable réduction des inégalités ;
- L'instauration d'un rapport, au maximum, de 3 entre un traitement plancher valorisé pour les catégorie C de 1700 euros et le traitement sommital de la grille des agent·es de catégorie A, soit au maximum 5 100 € ;
- L'intégration des primes au traitement par le transfert de toutes les primes en points d'indice, 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 agent·es ayant à charge des personnes dépendantes (handicapé·es, personnes âgées…).

c) Le travail

Nous voulons :

- Une réelle reconnaissance des compétences acquises par les attaché·es sur les différentes missions confiées, compte tenu de l'évolution des fonctions, des qualifications, des responsabilités assumées par ces agent·es ;
- Tous·tes les attaché·es doivent recevoir une formation adaptée à la réalité de leur métier.

E) Annexe 5 : Revendications pour le corps des contrôleurs du travail

Notre syndicat n'a qu'une seule revendication pour le corps des contrôleurs·ses du travail afin que les agent·es 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.**

F) 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 :

a) 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·es qui souhaiteraient rester en section dans la nouvelle grille du corps) ;
- Un recrutement massif d'agent·es 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·es de contrôle, soit environ le double du nombre d'agent·es de contrôle lorsque ce nombre était au plus haut, à la fin du PMDIT.
- Le retour aux compétences des CAP.

b) 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 agent·es de catégorie A, soit au maximum 5 100 € ;
- L'intégration des primes au traitement par le transfert de toutes les primes en points d'indice, 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 agent·es ayant à charge des personnes dépendantes (handicapé·es, personnes âgées…).

c) Le travail

Notre syndicat a rédigé un certain nombre 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.

5) Résolution Conditions de travail

A) Bilan syndical sur les conditions de travail

a) RPS

Alors que les RPS sont dorénavant reconnus par la DRH des MSO comme étant un des principaux facteurs de risque des agent·es (le dernier bilan de santé et sécurité de 2021 présenté fin 2022 du ministère du Travail le fait apparaitre en premier risque saillant), ce risque n'a pas décru au cours des trois dernières années, et s'est même accentué du fait de la réforme OTE/ATE et son lot de désorganisations, de dégradation des conditions de travail, de baisse des effectifs.

Même si la reconnaissance de ce risque par l'administration est en soi un progrès, elle continue néanmoins à mettre en place ses mécanismes de souffrance au travail : l'évaluation des performances, les fixations d'objectifs, le salaire au mérite, les réformes successives.

Depuis la mise en place de l'OTE, il a été recensé 18 alertes DGI en services déconcentrés Travail et 19 enquêtes risques graves/ enquêtes accidents de services portant sur des sujets de RPS par le CHSCTM, ce qui a conduit au vote unanime d'une expertise risque grave sur l'ensemble du ministère du travail le 23 septembre 2022 (enquête en cours d'élaboration). L'ampleur des remontées et de DDETS/DR·I·EETS concernées démontrent le caractère généralisé des RPS dans nos services.

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.

b) Télétravail

Sujet toujours très sensible au sein des services, tant pour celleux n'en bénéficiant pas autant qu'ils l'espèreraient que pour celleux qui subissent le télétravail des collègues, le télétravail bien que plébiscité par la plupart des agent·es, présente des inconvénients :

- Isolement de l'agent·e (vis-à-vis de ses collègues surtout), possible isolement professionnel avec risque de surcharge de travail, mais aussi plus largement d'isolement social ;
- Éclatement 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, coût du m² ;
- Surveillance de la présence au domicile et du travail fourni ; les chartes prévoient que le ou la chef·fe rappelle à l'agent·e qu'iel s'engage à pouvoir se consacrer pleinement à son travail, dans la journée, aux heures qu'iel aura déclarées et qu'iel 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.

- Prise en charge insuffisante par l'administration de frais liés au télétravail : équipement informatique et téléphonique, installation du poste de travail, compensation financière dérisoire pour la superficie de travail occupée dans le domicile, frais d'électricité et de téléphone, équipements de travail ergonomiques…

De manière encore plus insidieuse, il est maintenant un argument à la main de l'administration pour diminuer et densifier les espaces de travail.

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 2020…

c) Locaux de travail

La recherche permanente d'économie, les mutualisations, fusions 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 et la baisse de l'offre d'accueil des usager·ères.

Cette chasse au mètre carré se concrétise par la mise en place de bureaux partagés en lieu et place de bureaux individuels, voire des premières mises en place de "flex office" (pas de bureau attribué nominativement), la raréfaction voire 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 usager·ères (salles d'attente). La circulaire Borne du 8 février 2023 sanctuarise cette politique.

Son objectif est clairement affiché, elle vise à « la réduction des surfaces utilisées par l'État, qui permet d'infléchir ses dépenses de locations, d'entretien et de rénovation associée » et « à une diminution des dépenses énergétiques ». Elle change les critères de décompte des taux d'occupation par m2, en incluant dans les espaces pris en compte les couloirs, espaces sociaux et les abaisse en même temps, et décrit les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir : augmentation des espaces partagés, prise en compte du nomadisme dans la détermination des postes de travail, encouragement aux modes de travail hybrides type flex-office. Tous les nouveaux projets de location ou achat doivent appliquer les principes fixés, et tous les projets de rénovation des bâtiments existants y sont soumis également (pas de mise en œuvre de la réduction des espaces = pas de rénovation).

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, perte de repères, impossibilité de s'approprier son espace de travail)
- Le service public rendu (problème de confidentialité des échanges avec les usager·ères, mauvaises conditions de réception…).
- Les projets se multiplient dans les services, et se font systématiquement au détriment des conditions de travail des collègues

d) Outils de travail

Les agent·es continuent de subir des logiciels professionnels très défaillants (peu ergonomiques, lents, pas toujours adaptés) et les Ministères se désengagent de la formation des agent·es à leurs outils de travail, se contentant dorénavant d'envoyer un guide, d'organiser un webinaire, laissant à chacun la charge de s'auto-former.

Le logiciel CHORUS, pour l'engagement et le traitement des dépenses est emblématique du logiciel, outils de travail défaillant.

Le nouvel outil SUIT de l'inspection du travail connaît quasiment les mêmes écueils que lors de la mise en place de WIKIT: Version béta pas au point (problèmes de mise en page, perte d'interventions/courriers entre les deux versions) / Possibilité d'édition limitée. En revanche, ce qui fonctionne, c'est la possibilité pour la hiérarchie d'obtenir les CREMA individuels et de les exploiter dans une logique de bâtonnite et de benchmarking.

Plusieurs logiciels métiers ont été changés du jour au lendemain entrainant bugs, obligation de doubles saisies. Cela a été le cas pour TELERC qui a engendré des difficultés importantes pendant plusieurs semaines pour les agent·es concerné·es.

De la même manière, la nouvelle plateforme emploi "Mes démarches emploi formation" a regroupé des logiciels pas toujours compatibles entre eux, avec des problèmes de capacité de nombre de connexions possibles simultanées, l'absence de partage de données pertinentes et avec des problèmes de compatibilité des logiciels et d'environnement informatiques qui causent des blocages récurrents empêchant le travail et réels sources de stress.

Les agent·es de certains services concernés n'ont eu aucune formation sur ce logiciel, n'ont pas d'interlocuteur·rices sur les bugs et difficultés et se retrouvent à devoir gérer vis à vis des usager·ères les défaillances d'un logiciel sur lequel iels n'ont pas la main.

e) Astreintes

Avec la fusion des services et la mise en place des DDI, de plus en plus d'agent·es sont soumis·es à des astreintes (notamment ...).

Cette situation va sans doute relancer la question des astreintes pour l'inspection du travail. Pour l'instant le ministère du travail ne veut pas les mettre en place faute d'enveloppe financière. Mais la vigilance est de mise car les textes DDI permettraient de nous les imposer. Certaines directions locales tentent régulièrement de les imposer sans compensation notamment dans le cadre des règlements intérieurs locaux (les textes imposent que les services soumis aux astreintes soient listés : il faut donc veiller à ce que l'IT n'apparaisse pas. Pour ajouter un service, il faut ensuite que la direction repasse devant le CSA).

f) Fin des CHSCT/ Mises en place des F3SCT

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'État. Les F3SCT qui les remplacent sont dorénavant des commissions des CSA, et ont perdu certaines de leurs prérogatives.

La principale évolution est que dorénavant ces instances sont départementales et que les représentant·es ne sont plus désigné·es par les organisations syndicales, mais que les titulaires sont nécessairement des élu·es CSA. Cela empêche les équipes militantes de partager les mandats et fait reposer sur certain·es les deux fonctions. Cela fait également que SUD TAS n'est plus présent dans beaucoup de départements, faute d'avoir pu présenter des listes.

De plus, certaines compétences étant transverses CSA/ F3SCT, il est devenu impératif de travailler en commun dans les deux instances.

Les pouvoirs d'enquête, de visite de sites… restent, à quelques détails près, identiques. Nos élu·es s'emparent généralement bien de ces outils.

B) Axes de travail syndical

a) 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, utiliser les outils existants et en revendiquer d'autres pour faire respecter ces obligations :

- Malgré les difficultés, il ne faut pas s'interdire les recours au tribunal administratif en cas d'entrave de l'administration en essayant de le faire en intersyndicale. [Intégration de l'amendement de la section Bretagne *: Pour appuyer cette démarche, un guide des recours administratifs à destination des instances et sections locales sera impulsé par le nouveau conseil national, s'appuyant sur les recours déjà effectués localement et nationalement pour aider, sur les questions de forme (qui peut faire un recours (le syndicat ou l'instance), quelle délibération doit être votée, etc.) les sections locales*.]
- 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.
- Obliger l'administration à étudier l'impact de chaque réforme sur les conditions de travail et à conditionner sa mise en œuvre à une non-dégradation des conditions de travail.
- Instaurer un droit de veto quant à la mise en œuvre de projets importants en cas de danger grave.

b) Permettre aux agent·es de s'exprimer sur l'organisation, le sens du travail et leurs conditions de travail

Permettre l'expression collective :

- ~~Impulser et contribuer à l'organisation d'assises avec l'intersyndicale du Ministère. :~~ [Amendement de la section Bretagne *: Suppression de ce point argumentaire intégré dans le bilan du CN*]
- 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 F3SCT, remontées des sections, témoignages individuels) afin de pouvoir établir notre propre analyse des risques professionnels dans le ministère.

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, le rappeler aux collègues
- Publier et diffuser les questions (lettres ouvertes, au DDETS, DREETS, 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).

Revendiquer le respect et une augmentation des droits syndicaux :

- Augmenter le nombre d'heures mensuelles d'information

~~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.~~ [Intégration de l'amendement de la section Bretagne : *car la motion sur la répression syndicale exprime le fait que les recours administratifs sur ces questions se soldent par des échecs : nous renvoyons donc plutôt la question de la stratégie juridique à cette motion.*]

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

Mise en place d'un réseau F3SCT sur les questions conditions de travail (et pas seulement sur les problématiques "instance")

Il y a eu plusieurs tentatives de mise en place de ce type de réseau, qui ne se sont jamais concrétisées dans la durée. Pour autant, les instances étant maintenant départementales, nos militant·es peuvent vite être isolé·es et il semble important de pouvoir travailler collectivement dans ces instances.

Nous proposons lors du congrès de mettre en place une mailing liste des élu·es F3SCT.

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 CSA/F3SCT

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).

d) Plateforme revendicative sur les conditions de travail

Télétravail (garde-fous)

Les agent·es ont la possibilité depuis maintenant 3 ans de télétravailler. En 2017, nous avions déjà énoncé les garanties minimums 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 : [Deux amendements des sections Grand-Est et Bretagne demandent la suppression de la référence à un nombre de jours maximum pour des raisons différentes.
- Argumentaire de la section Grand-Est : *Sans écarter le rappel sur les avis médicaux, il nous semble pertinent d'évoluer sur la question du télétravail. Les raisons « dogmatiques » qui nous avaient poussé à être très réservés sur le télétravail ne nous empêchent pas de constater que la majorité des agent·es qui télétravaillent sont satisfait·es et que la limite à une journée est déconnectée des souhaits des collègues.*
- Argumentaire de la section Bretagne : *Le précédent congrès avait voté un nombre maximum de télétravail de 2 jours par semaine. En réalité, après quelques années d'expérience, on peut constater qu'un nombre de jours maximum pour l'ensemble du ministère est peu pertinent : 2 jours pour certains services ou certains postes ont des conséquences préjudiciables sur le reste du service ou le collectif du travail quand certains petits services peuvent tourner avec trois jours de télétravail sans être fragilisés. Nous proposons donc la suppression de cette limitation du nombre de jours dans nos revendications. A l'inverse, nous devons demander à l'administration de justifier de ces choix en matière d'organisation du télétravail pour que l'arbitraire disparaisse au profit d'une organisation juste, permettant un confort individuel ne se répercutant pas sur le collectif. Nous proposons donc la suppression de la ligne 191*

VOTE 6 : **Maintien de la proposition du CN au maximum 1 jour / semaine sauf avis médical : pour/contre/abstention**

VOTE 7 : **Ne sera dépouillé que si le vote 6 est rejeté (vote alternatif subsidiaire) : Amendement de la section Grand-Est : Pour / Contre / Abstention**
Amendement de la section Bretagne : Pour / Contre / Abstention

- doit être réversible pour chacun·e 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

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 usager·ères.

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".

Sur les moyens (informatiques, EPI)

- Revendiquer des moyens informatiques permettant l'exercice de nos missions (ordinateurs portables, connexion réseau de qualité même à distance) – [Intégration de l'amendement de la section Nouvelle Aquitaine *: périphériques permettant l'équivalence domicile-bureau : clavier, écran, …*] assurant une utilisation dans de bonnes conditions ergonomiques avec des logiciels/applications adaptés aux missions. La possibilité et les moyens de recourir à de la visioconférence 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.
- 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.

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.

[Intégration de l'amendement de la section Bretagne :

Cet échange peut se faire de deux manières :

- *Soit ce que l'on appelle de « l'intravision » : c'est-à-dire des échanges entre pairs, sans hiérarchique et sans soutien externe d'un·e professionnel·le => il s'agit de mettre en discussion ce que chacun·e met en place face à une situation donnée et de le confronter à l'avis des pairs (échanges sur les manières de faire, les ficelles de métiers, les astuces et « créativités », etc.) pour s'interroger sur la « validité » de ces différentes pratiques au regard des « règles de métiers ».*
- *Soit de la « supervision » avec un tiers externe qui soutient la réflexion voire l'oriente sur un sujet identifié collectivement ; puis accompagne les professionnel·les par une régulation des échanges et l'apport d'un éclairage psychologique, sociologique et/ou psychosociologique.]*

Locaux (amiante, bureaux individuels)

Dénoncer et empêcher toute situation d'exposition des agent·es à de l'amiante ou autres 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 dans tous les services, et le maintien des espaces collectifs de travail et de repos.

VOTE 8 : **Pour / Contre / Abstention**

6) Motion : Quel service public du droit du travail et de l'emploi voulons-nous ?

A) Inspection du travail

a) Etat des lieux

Des effectifs en baisse :

En 2010, il y avait 2249 contrôleur·ses et inspecteur·rices en section d'inspection.

Fin 2018, il y avait encore 2104 sections théoriques avec environ 150 sections vacantes, soit plus de 7% et les services travaillaient déjà en mode dégradé.

En mars 2022, la situation s'est fortement aggravée et les services sont désormais sous l'eau : seulement 1700 agent·es de contrôle (en équivalent temps plein) pour plus de 20 millions de salarié·es…et 376 sections d'inspection du travail étaient vacantes !

En 12 ans, l'Inspection du Travail a perdu 549 agent·es !!

En 2023, ce sont 446 sections qui sont vacantes : cette problématique est nouvelle dans son ampleur (elle n'était pas aussi prégnante il y a 10 ans). Elle est due notamment à des recrutements largement inférieurs au nombre de départs mais également au fait que le métier n'attire plus les candidat·es.

Même les places au concours en augmentation même si toujours insuffisantes – ne sont pas toutes pourvues et parfois dans des proportions approchant les 50 %. Il faut dire que, quand les Ministres successifs et les directions locales et nationales cassent publiquement, désavouent ou saquent leurs propres agent·es, ça n'attire pas les foules. Le Ministère essaye de masquer cette problématique des sections vacantes…en en supprimant (30 sections disparues entre 2022 et 2023). Un peu comme lorsqu'on radie des chômeur·ses et qu'on déclare que le chômage baisse. Mais le mal est tellement profond que cela ne suffit pas : de 7 % en 2018, le taux de sections vacantes est passé à plus de 22 % en 2023 !

Cette diminution des effectifs et ces vacances de postes augmentent structurellement la charge de travail des agent.es survivant·es qui enchaînent intérims et suppléances, elles désorganisent conjoncturellement les services avec les redécoupages incessants qu'elles génèrent, renforçant la difficulté des salarié·es à saisir les agent·es compétent·es et créant dans les endroits les plus touchés de véritables zones de non-droit du travail pour des millions de salarié·es.

Concernant les assistant·es de contrôle (AUC – assistant·es d'unité de contrôle), les chiffres sont là encore édifiants.

En décembre 2018, la DGT ne comptabilisait déjà plus que 753,3 agent·es affecté·es à ces postes.

En 2023 c'est tout juste 600 soit 150 postes d'AUC supprimés en 5 ans !

Et là encore pour essayer de camoufler cette saignée, la DGT augmente régulièrement le ratio d'AUC/agent·e de contrôle…on en est à 1 AUC pour 4 agent·es…vu le niveau des effectifs des agent·es de contrôle, avec un tel ratio, la DGT n'a plus besoin d'y toucher : il sera toujours bon même en supprimant encore 150 postes d'AUC…ce ratio ne fait donc pas que camoufler la saignée dans les effectifs d'AUC, il en justifie la poursuite.

A ce sombre tableau, s'ajoutent des perspectives inquiétantes :

- la démotivation croissante des agent·es.
- le dysfonctionnement de l'organisation en UC, reconnu par les IGAS eux-mêmes.
- le projet de suppression des sections territoriales pourrait resurgir à tout instant tel un virus préhistorique du permafrost. Le RUC distribuerait les dossiers selon son bon vouloir aux agent·es de l'UC qui seraient dépourvu·es de secteur géographique propre comme le proposait un rapport de la Cour des comptes.
- la spécialisation de certain·es agent·es de contrôle selon les thématiques les plus politiques ou les plus sensibles pour le ministère (grands chantiers) pourrait s'accroître.
- L'accroissement du pouvoir des préfet·es sur les différents ministères présents dans les DDI et la soumission de ces ministères au ministère de l'intérieur est l'étape prochaine annoncée.
- la DGT n'ayant qu'un rôle politique et non d'accompagnement des agent·es du service public.

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 travailleur·euses. 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 :

b) Revendications

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 salarié·es 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 salarié·es. Nous nous opposons à cette volonté de faire des agent·es de contrôle des agent·es ayant comme mission principale l'accompagnement et le conseil aux entreprises.

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

- que ces dernières qui représentent les intérêts des salarié·es puissent relayer d'une part auprès des agent·es de contrôle les enjeux et les besoins des salarié·es, et d'autre part auprès des salarié·es 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 agent·es du service public d'inspection du travail doivent être suffisamment nombreux·ses pour en garantir le bon fonctionnement.

- Nous réclamons un effectif s'élevant à 5000 agent·es de contrôle, soit environ le double du nombre d'agent·es 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·e de secrétariat pour 1,5 agent·es de contrôle soit 3400 agent·es. Pour garantir cette fonction, il faut la valoriser non seulement sur les aspects fonctionnels et mais aussi sur les aspects salariaux.

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

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

VOTE 9 : **POUR / CONTRE / ABSTENTION**

B) Organisation du service public d'inspection du travail

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

- Les prérogatives des agent·es de contrôle doivent être dévolues exclusivement aux agent·es affecté·es en section telle que définie ci-dessous. La hiérarchie ne possède pas ces pouvoirs.
- Compétence territoriale des agent·es de contrôle limitée à un territoire bien défini (on ne choisit pas « son » agent·e de contrôle) et sur toutes activités. Une section = un·e agent·e de contrôle.
- Suppression des postes à dominante ou spécialisé. Pas de spécialisation pour ne pas se trouver seul·e face à une profession organisée ou face à un employeur national très puissant.
- **Amendement de la section Hauts-de-France : Suppression de la revendication à la ligne 110 / 111** : « Suppression des postes à dominante ou spécialisé. Pas de spécialisation pour ne pas se trouver seul·e face à une profession organisée ou face à un employeur national très puissant. ». *Motivation : Cette revendication ne fait pas l'unanimité et mériterait un débat spécifique ainsi qu'un vote différencié.*

VOTE 10 : **sur l'amendement Hauts-de-France : pour / contre / abstention**

- Autonomie des actes des agent·es de contrôle (courriers, mise en demeure, décisions, PV…).
- Ne pas soumettre le pouvoir de suite des agent·es 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 salarié·es, 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.

Amendement de la section Nouvelle Aquitaine : Proposition de supprimer le paragraphe ligne 1875 (« par principe ») car la section estime qu'il faut rester pragmatique. Le principe indiquant que la justice doit être renforcée et que la sanction administrative doit disparaitre en conséquence est largement incantatoire. Par conséquent, la section NA propose une réécriture du paragraphe 1875 (« Néanmoins… »).

Les sanctions administratives sont actuellement à la main de la hiérarchie, soumises donc à des influences politiques et économiques (cf. affaire Goujon, ou par exemple dans un contexte COVID de nombreuses DREETS ont décidé 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. Ainsi, un service dédié (service recours, ARM en département ou en région) composé d'agent·es ayant les garanties d'indépendance doit traiter les dossiers d'amendes sans signature par une autorité hiérarchique.

A défaut de prononcé de sanction, l'agent·e de contrôle doit retrouver la possibilité de dresser PV. Elles doivent bénéficier de publicité et notamment être affichées dans les entreprises. Les sanctions

administratives ne doivent pas aboutir à dépénaliser le droit du travail. Les deux types de sanction doivent coexister.

VOTE 11 : **Vote sur l'amendement Nouvelle-Aquitaine : Pour / Contre / Abstention**

Néanmoins, face à la réalité actuelle de la justice, au fait que nos PV ne sont pas suivis sur plein de sujets, 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 par exemple dans un contexte COVID de nombreuses DREETS ont décidé 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.

Amendement de la section Nouvelle Aquitaine : A défaut d'avoir un vote positif, nous vous proposons de préciser juste le paragraphe commençant par « Néanmoins » après la phrase « 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. L'ajout serait celui-ci :

Ainsi, un service dédié (service recours, ARM en département ou en région) composé d'agent·es ayant les garanties d'indépendance doit traiter les dossiers d'amendes sans signature par une autorité hiérarchique.

VOTE 12 : **Subsidiaire vote 11 (ne sera dépouillé que si vote contre majoritaire vote 11) : Pour / Contre / Abstention**

À défaut de prononcer des sanctions, l'agent·e de contrôle doit retrouver la possibilité de dresser PV. Ces sanctions doivent bénéficier de publicité et notamment être affichées dans les entreprises

- L'ensemble des mises en demeure doit être à la main des agent.es de contrôle. Suppression des pouvoirs du DREETS.
- Création des arrêts de travaux "canicule" – [Intégration de l'amendement de la section Nouvelle Aquitaine : *et grand froid]*
- 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
- *Nos courriers (moyennant une anonymisation à la main de l'agent·e d'éventuelles données notamment personnelles) doivent être également affichés dans les entreprises afin que l'ensemble des salarié·es aient connaissance de nos constats, de nos demandes, et de leurs droits.* [Intégration suite à l'amendement de la section Nouvelle-Aquitaine]
- Autonomie des agent.es 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
- La politique chiffrée individuelle et collective du ministère doit être abandonnée et combattue par SUD TRAVAIL

- Arrêt des actions prioritaires et obligatoires définies par la DGT, les DREETS 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 agent·es et du service public.
- Pour une inspection du travail de qualité, il faut le retour des agent·es ressources/méthodes au niveau local, sur site, permettant d'une part, d'assurer la veille juridique et le soutien méthodologique aux contrôles (notons néanmoins que si les effectifs n'étaient pas ce qu'ils sont, cette fonction – tout comme en son temps la fonction renseignements n'aurait pas été « séparée » de l'agent de contrôle en section). Cette fonction est distincte de toute fonction hiérarchique. Ces agents doivent être accessibles sans passage préalable par la hiérarchie.
- Suppression des UC et de la fonction de RUC. Les UC sont des collectifs de travail fictifs et imposés aux agent·es. Ces dernier·ères doivent pouvoir définir les collectifs de travail en fonction des besoins des missions et des salarié·es. Ce sont 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 servir d'appui/ressources méthodes. Ceux-ci doivent être dépourvus de tout pouvoir de contrôle. Iels pourront donc être moins nombreux·ses ce qui libérera des effectifs pour faire du travail de terrain.
- Une fois la fonction de RUC supprimée, les agent·es qui l'occupaient doivent être réintégré·es aux effectifs d'agent·es de contrôle afin d'occuper les nombreuses sections vacantes depuis la réforme de 2014.
- Suppression du logiciel SUIT en ce qu'il vise à instaurer la concurrence entre les agent·es et entre les UC et 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 agent·es 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 13 : Pour / Contre / abstention

c) Inspection du travail : 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.
- Obtenir la publication de l'ensemble des postes vacants. Malgré la suppression des CAP, l'administration doit adopter une technique permettant à l'ensemble des agent·es d'être informé·es de l'ensemble des postes disponibles les prévisions d'évolutions d'effectifs (départs en retraite, ...) et l'état réel des effectifs.

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 mais également il est important de communiquer régulièrement (1 fois par an) dans nos services et à l'extérieur sur les taux de vacances des postes.

- Encourager toute organisation du travail par les agent·es dépassant le cadre des UC comme des contrôles avec les collègues d'une autre UC.
- Initier l'organisation de réunions entre agent·es sur les pratiques professionnelles notamment inter services, organisation d'actions collectives définies sans la hiérarchie et basées sur le volontariat.
- Encourager et soutenir les actions de boycott total ou partiel de SUIT et des actions prioritaires
- Continuer à dénoncer la verticalité du système d'inspection du travail en incitant les agent·es 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.
- Dénoncer 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 (voir l'Observatoire sur l'Indépendance de l'Inspection du travail)
- Favoriser 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.
- Médiatiser les 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)
- Exiger la suppression du Code de déontologie, qui vise à museler les agent·es de contrôle et leurs représentant·es.
- SUD TAS doit essayer dans la mesure du possible d'organiser avec les solidaires locaux et/ou en intersyndicale, des rencontres portant sur les stratégies à adopter sur différentes situations (individuelles ou non). Il faut mettre en œuvre la complémentarité de l'action syndicale et de l'action de l'inspection du travail.
- S'investir dans l'observatoire des pressions sur l'indépendance de l'IT issu des dernières Assises du Ministère.
- Dénoncer tout racisme institutionnel de nos services (notamment au niveau du travail illégal qui est plus susceptible de s'y prêter)

Amendement de la section Hauts-de-France : Suppression de la parenthèse de la revendication débutant ligne 1998 « Dénoncer tout racisme institutionnel de nos services (notamment au niveau du travail illégal qui est plus susceptible de s'y prêter). » Motivation : Le racisme institutionnel peut se retrouver dans n'importe lequel de nos services et pointer une ou des thématiques particulières nous semble sans intérêt.

VOTE 14 : **Pour /Contre / Abstention**

- Participer lorsque c'est possible à apporter des éléments matériels pour les travailleurs·ses sans papiers.

- Formation des collègues, discussions à initier lors des points d'échanges entre collègues.

VOTE 15 : Vote Pour / Contre / Abstention

D) Renseignements : le service de renseignement pleinement intégré au service public de l'inspection du travail revendiquer un service public de proximité pour les salarié·es

a) 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 agent·es de renseignement (réception public, téléphone et courriels pour l'ensemble des salarié·es – avec un report des questions posées aux sections sur les services de renseignements).

En 2023, alors qu'un recrutement massif aurait dû être lancé, ces services ont vu leurs effectifs légèrement baisser (un peu moins de 450 ETP en 2023), certes pas dans les proportions des agent·es de contrôle, mais la situation ne va qu'empirer sans recrutement d'importance au vu des départs en retraite qui se profilent.

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·ères 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. À destination des employeurs, il réduit le temps disponible pour le renseignement des travailleurs·euses.

Les formations à destination des agent·es de renseignement sont de plus en plus pauvres. Après les successions de réforme et alors qu'iels sont les premier·ères interlocuteur·ices, iels sont souvent les grand·es oublié·es des actions de formation organisées y compris au niveau local

b) Revendications

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 salarié·es. Pour cela nous demandons un triplement des effectifs. Pour SUD TAS, 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·es. Il reste parfois le seul service public accessible sans rendez-vous. Pour cela nous souhaitons le développement de la rédaction des courriers – [Intégration de l'amendement de la section Nouvelle-Aquitaine : *ou de l'aide à la rédaction*-] par les agent·es du service de renseignement pour les salarié·es qui auraient des difficultés à écrire à leur employeur, et ce dans tous les départements.

Nous sommes pour un effectif suffisant avec des agent·es relevant de la convention OIT, possédant les mêmes devoirs et droits que les agent·es de contrôle de l'inspection du travail, bénéficiant d'une formation professionnelle de qualité et d'une égalité de traitement salarial. – [Intégration de l'amendement de la section Nouvelle Aquitaine : *L'agent·e de l'accueil doit être du ministère du travail, formé·e aux prérogatives de nos services et avec un numéro de standard dédié.*] -

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·ères venu·es chercher des renseignements. Ce maintien peut être organisé par la libération de créneaux dédiés aux usager·ères 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. – [Intégration de l'amendement de la section Nouvelle Aquitaine : *En revanche, il serait utile de développer un outil de synthèse de l'ensemble des conventions collectives (préavis, indemnisation maladie, indemnités de licenciement…).*]

La réouverture des formations dédiées aux services de renseignement est d'autant plus nécessaire avec l'arrivée dans ces services des SA et maintenant de contractuel·les. 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, dès la prise de poste, avoir le contenu suffisant pour permettre aux agent·es 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.

[Intégration de l'amendement de la section Nouvelle Aquitaine : *Nous revendiquons la mise en place d'une documentation nationale complète et une veille juridique mutualisée nationale.*]

Nous revendiquons la mise en place d'espaces d'échanges entre les sections d'inspection et les services renseignements à l'instar des réunions entre agent·es 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 services renseignements
- des journées de récupérations supplémentaires liées à l'assujettissement à des plages fixes correspondant aux horaires d'ouvertures des services, conformément à l'instruction DAGEMO / DGAFP du 10 Décembre 2002 relative aux RTT.
- des organisations tournantes (sur une même journée) de réponses téléphoniques, électroniques ou présentielles aux usager·ères.

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·ères.

Il faut une véritable « GPEC » pour ce service. Les agent·es n'ont aucune vision sur des évolutions de carrière possibles au sein de ce ministère (promotion interne, changement de services, etc..) . Il faut réutiliser les compétences des agent·es qui ont acquis des connaissances en droit du travail, 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 16 : **Pour / Contre / Abstention**

E) Services de renseignements en droit du travail : stratégie syndicale

Comme pour l'inspection du travail, il convient d'obtenir la publication de l'ensemble des postes vacants. Malgré la suppression des CAP, l'administration doit adopter une technique permettant à l'ensemble des agent·es d'être informé·es de l'ensemble des postes disponibles les prévisions d'évolutions d'effectifs (départs en retraite, ...) et l'état réel des effectifs.

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 mais également il est important de communiquer régulièrement (1 fois par an) dans nos services et à l'extérieur sur les taux de vacances des postes.

Le syndicat doit :

- Encourager les actions de boycott total ou partiel de ODR.
- Permettre aux agent·es d'apporter un renseignement en priorité aux salarié·es, 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 où 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'homale voire un pré-enregistrement de la saisie du conseil des prud'hommes.

- Demander la suppression du Code de déontologie, qui vise à museler les agent·es des services de renseignement et leurs représentant·es.
- S'investir dans l'Observatoire des pressions des services travail et emploi (hors IT) issu des dernières Assises du Ministère et en cours de construction en intersyndicale
- Favoriser des réunions entre agent·es sur les pratiques professionnelles en interne des renseignements mais également avec les agent·es des UC (secrétaires et agent·es 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·es de renseignement auprès de la DRH

VOTE 17 : **Pour / Contre / Abstention**

F) Les services de l'emploi : au service de qui ?

a) Etat des lieux

Les services de l'emploi se caractérisent par une grande distorsion entre les montants colossaux en jeu (185,1 milliards d'euros en 2020 soit 8 % du PIB dont 27,1 milliards d'euro dédiés au financement de l'activité partielle (Dares), (source DARES)), gaspillés pour la plupart pour une politique « d'affichage » et la faiblesse des contrôles et des moyens dont disposent les agent·es dans ces services, dont les missions sont de plus en plus au service des employeurs et non des travailleuses et travailleurs privé·es d'emploi ou précaires. De même, en 2021, les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail atteignent 183,8 milliards d'euros dont 61,6 (34%) dédiés au soutien du revenu en cas d'absence d'emploi ou de réduction d'activité Alors que le plan France 2030 prévoit un déploiement de 54 milliards d'euros sur 5 ans, Macron prétend, via l'instauration de France Travail, résoudre les problèmes de « recrutement des entreprises » et arriver au « plein emploi » en remettant, de grès ou surtout de force, les gens au travail : durcissement des règles d'indemnisation du chômage, obligation du « travail » gratuit pour les allocataires du RSA, réforme du lycée professionnel, l'objectif étant de ne plus pouvoir refuser n'importe quel emploi à n'importe quel prix.

Cette réforme de « l'accompagnement » des personnes éloignées de l'emploi et en difficulté d'insertion percute de plein fouet le sens et les missions des agent·es en charge du SPIE. La réforme de l'OTE a imposé une nouvelle organisation et répartition du travail entre services départementaux et régionaux, entre services du ministère et de la préfecture désormais chargée du pilotage des actions « métiers en tension » par exemple tandis que l'animation du SPIE revient à Pôle Emploi. Dans les services des mutations économiques, la surcharge de travail avec la hausse des PSE, des RCC, du recours à l'APLD ou à l'activité partielle, a été absorbé par les agent·es et par des contractuel·les à la durée de contrats variables qui ne perçoivent pas toujours leurs salaires en temps et en heure.

Les services en charge de l'insertion et du développement des compétences doivent, outre l'obligation d'apprendre à travailler ensemble sur des périmètres voisins (travail-emploi et cohésion sociale) et qui parfois se chevauchent, gérer les pressions et commandes du préfet, sans soutien, ou presque, d'une DGEFP invisible, sauf lorsqu'il faut exiger des remontées de chiffres. Dans ces services, il n'est d'ailleurs

pas rare que les agent·es occupent deux postes ou plus, tant les effectifs sont à l'os. Certain·es collègues doivent d'ailleurs s'y transformer en VRP des dispositifs gouvernementaux en plus de leur travail.

Toutes ces missions s'effectuent bon gré mal gré, sans possibilité de traiter les dossiers en profondeur et bien souvent avec peu ou pas de moyen pour effectuer des contrôles. Il existe une quasi déconnexion entre les opérateurs qui versent et les services en charge du contrôle, sans que ne soit fait le lien entre services de l'inspection du travail et service de l'emploi, ce qui profite aux employeurs.

Là où les relations entre les services du travail et de l'emploi pourraient être les plus performantes et apporteraient tout son sens à l'intervention de l'état, elles n'existent quasiment pas… Impensées par les textes, elles ne sont pas construites par le ministère dans nos services. En parallèle, l'Etat se déleste de toujours plus de missions comme la politique du titre, transféré à l'AFPA, charge aux agent·es, privé·es de leurs missions, d'assurer néanmoins le SAV.

Ce tournant idéologique s'illustre par la mise en place de toujours plus de dispositifs à destination des entreprises, tandis que le lien avec les usager·ères s'amenuise : la création des 120 délégué·es à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP), « Interlocuteur[·ice] privilégié[·e] des entreprises sur le terrain », prélevé·es sur les sous effectifs des services, ayant pour mission de faire du « sourcing » et démarcher les entreprises pour leur proposer un diagnostic, les solutions possibles et en assurer le suivi ou encore la mise en place de la plateforme des entreprises, qui permet aux TPE et PME d'obtenir une réponse par le service de l'état compétent sous 5 jours en moyenne par téléphone (l'agent.e designé.e pour répondre, en plus de ses missions, se voit relancer s'il ne répond pas rapidement).

Les services de l'emploi se caractérisent par une grande diversité de statuts : agent·es issu·es de l'inspection du travail, attaché·es, contrat privé ainsi que la majorité des contractuel·les de notre ministère, aux contrats à durée variable et des conditions d'emploi et de rémunérations (quand iels sont payé·es) déplorables, ce qui fracture les collectifs de travail. Par ailleurs, très peu de formations (16 sur les 150 organisées par notre ministère tous les ans) sont consacrées à ces services.

Le manque de moyen et d'effectif, la fluctuation des politiques de l'Emploi, les injonctions paradoxales de la hiérarchie, le "reporting" incessant, les consommations de crédits à tout prix en fermant les yeux sur l'utilité de la mesure financée et la place grandissante accordée aux entreprises détournent le SPIE de son but premier. L'Etat n'assure pas le contrôle de ses mesures et se désengage de toujours plus de missions.

b) <u>Les services de l'emploi : Revendications</u>

Le service public de l'emploi doit être au service des travailleur·ses avec ou sans emploi et non au service de la compétitivité des entreprises. C'est pourquoi il doit être assuré par l'État et orienté vers l'insertion professionnelle, la formation et la qualification des travailleuses et travailleurs privé·es d'emploi ou précaires, en prenant en compte leurs situations spécifiques, ce qui passe par des mesures de soutien direct aux travailleuses et travailleurs privé·es d'emploi ou précaires.

Pour SUD TAS, les services de l'Etat doivent être les garants de l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire. A ce titre nous nous opposons à la décentralisation et à l'externalisation des missions ainsi qu'aux restructurations incessantes. Il est impératif qu'un contrôle sur l'utilisation des fonds public soit

mis en œuvre, l'Etat ne peut servir de tiroir-caisse, sans contrôle a priori et a posteriori et sans qu'aucune efficacité ne soit démontrée, les aides doivent être conditionnées au respect du droit du travail.

De même, nous revendiquons l'abrogation des réformes de 2013 sur l'instruction des PSE, notamment la suppression de l'homologation/validation des plans de licenciement et l'intégration du contrôle du motif économique. Un lien important doit être construit entre les sections d'inspection et les services de l'emploi quand les fonds publics sont versés aux employeurs : les aident doivent être suspendues en cas du non-respect du Code du travail.

Nous réclamons l'arrêt de la multiplication d'outils inutiles et inefficaces, qui n'ont d'autres but que de justifier les fonctions de chef·fes et la mise en concurrence entre les agent·es, les services et les départements/régions.

Enfin nous réclamons la titularisation de tous·tes les contractuel·les, des recrutements à hauteur des besoins ainsi que soit maintenue la possibilité pour les agent·es du ministère du travail de passer d'un pôle à l'autre tout au long de leur carrière et que les postes ne soient pas réservés aux attaché·es.

VOTE 18 : **Pour / Contre / Abstention**

c) Les services de l'emploi : Stratégie syndicale

Le syndicat n'est pas assez présent dans le champ emploi, très peu de tract ou d'initiative lui sont consacrés, il faut donc veiller à un ré équilibrage.

Nous faisons nôtres les propositions faites lors des Assises du travail et de l'emploi de 2022.

Dans l'immédiat, le syndicat se doit:

- D'initier et d'encourager toute lutte contre les suppressions d'effectifs et pour la titularisation des contractuel·les
- Exiger la publication de l'ensemble des postes vacants. Malgré la suppression des CAP, l'administration doit adopter une technique permettant à l'ensemble des agent·es d'être informé·es de l'ensemble des postes disponibles les prévisions d'évolutions d'effectifs (départs en retraite, …) et l'état réel des effectifs. 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 mais également il est important de communiquer régulièrement (1 fois par an) dans nos services et à l'extérieur sur les taux de vacances des postes.
- Le syndicat doit s'investir dans l'observatoire des pressions des services travail et emploi issu des dernières Assises du Ministère et en cours de construction en intersyndicale. Il faut favoriser des réunions entre agent·es sur les pratiques professionnelles en interne mais également avec les agent·es du pôle T, basées sur le volontariat.
- Il faut dénoncer la verticalité du service de l'emploi en incitant les agent·es 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.
- Dénoncer toute ingérence : les pressions effectuées pour l'homologation/validation d'un PSE par exemple ou l'octroi de l'activité partielle 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. Donner aux agents des services Emploi des pouvoirs de signature propres quitte à en assumer les conséquences. Mettre un terme aux signatures par le préfet et la hiérarchie.

- Médiatiser les agissements complaisants des préfet·es ou du ministère envers le patronat
- Avoir un vrai cadre juridique de « droit dur », élaborer des grilles de contrôle des structures de l'insertion sur des bases objectives et inscrites dans la durée. Avoir de vraies sanctions, administratives ou contraventionnelles, pour non-respect du cadre juridique fixé ou détournement des fonds

VOTE 19 : **Pour / Contre / Abstention**

7) Motion 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 salarié·es et des demandeur·ses d'emploi. Elle réforme également l'apprentissage, transformant les apprenti·es en salarié·es 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.

Le secteur de la formation professionnelle subit des fraudes massives, que le recours intégral à la formation à distance pendant la pandémie et la mise en place du compte personnel de formation (CPF) ont accentuées.

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.

d) 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·ices dans des services FSE eux aussi surchargé·es.

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 demandeur·ses d'emploi.

C'est pourquoi nous demandons la fin des contrôles FSE par les SRC.

Compte tenu des effectifs en berne des SRC, l'administration centrale (DGEFP) privilégie depuis plusieurs campagnes l'externalisation des contrôles FSE au bénéfice des grands cabinets d'audit. Notre organisation syndicale dénonce le recours au secteur privé pour assurer des missions de contrôle, le coût de cette externalisation et la perte de compétences induite dans nos services.

Nous revendiquons la création d'un corps de contrôle spécifique et compétent sur l'ensemble des fonds européens, composé de fonctionnaires et rattaché à la CICC (commission interministérielle chargée des contrôles des fonds européens) ou, à défaut, à la Commission Européenne directement.

VOTE 20 : **Pour/Contre/Abstention**

e) 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. Ces délais sont fréquemment mis à profit par les organismes sanctionnés pour organiser leur insolvabilité.

Nous demandons :

- la suppression de cette deuxième décision (ce qui allègera la procédure et réduira les risques de voir des fraudeur·ses échapper aux sanctions) ;
- Étendre 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 sur le plan de formation supprimée par la loi du 05 Mars 2014 ;
- Ouvrir la possibilité de sanctions administratives 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 applicable aux stagiaires, défaut de suivi comptable distinct de l'activité de formation etc.), parallèlement au PV ;
- Lutter contre la sous-traitance en cascade et responsabiliser financièrement les donneurs d'ordre, en s'inspirant de ce qui se pratique dans le BTP ;
- Assurer l'effectivité des 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 ;

- Renforcer les liens et les contrôles communs entre le SRC et les agent.es de contrôle de l'inspection du travail
- Délivrer à tous·tes les agent·es de contrôles des SRC une carte professionnelle ;
- Revenir sur la monétisation du CPF : la transformation des heures de CPF acquises par les salarié·es a eu deux effets. En premier lieu, les montants pris en charge ont baissé et plafonnent ainsi les durées de formation, empêchant les stagiaires de valider certains diplômes à moins de payer de leur poche. Par ailleurs, sous prétexte de lutter contre la fraude, le gouvernement souhaite introduire un reste à charge pour les stagiaires : cette mesure signifierait le renoncement à leur CPF des plus précaires et des moins formé·es et ne peut donc être vue que comme une mesure à l'encontre des travailleur·ses ;
- Simplifier et améliorer l'enregistrement des prestataires de formation / déclaration d'activité.

Les SRC gèrent l'obligation d'enregistrement des organismes de formation. Depuis plusieurs années, les services font face à une augmentation continue du nombre de demandes. La déclaration d'activité doit pleinement jouer un rôle de régulation du secteur. Nous revendiquons :

- de nouveaux motifs pour refuser l'enregistrement, dont gérant·e déjà sanctionné·e et cas de fraude avérée ou d'indices concordants de fraude sur la première convention en période d'instruction.
- après un refus d'enregistrement, la structure ne devrait pas pouvoir déposer de nouvelle demande pendant un délai minimum, d'au moins 3 mois (actuellement 15 jours, ce qui est très insuffisant et conduit à des demandes récurrentes).

VOTE 21 : **Pour / Contre / Abstention**

8) Résolution Vie interne du syndicat

L'objet de la motion est de lister les dysfonctionnements ponctuels et/ou pérennes du fonctionnement interne du syndicat et de tenter de trouver des solutions pour y remédier, au-delà du bilan du syndicat.

A) Le Fonctionnement interne

a) Le Conseil National (CN)

De façon générale, il y a trop peu d'investissement au CN (cf. bilan).

Ce constat est récurrent : le CN constate le peu d'investissement dans le conseil du syndicat. Pour cette mandature le désinvestissement des élu·es semble être arrivé particulièrement tôt. La plupart des réunions n'ont pas compté tellement plus de 10 personnes et l'on peut estimer autour de 14 les personnes qui se sont régulièrement investies pour les travaux du syndicat national. C'est trop peu et les travaux nationaux en pâtissent, l'investissement de celleux qui restent actif·ves aussi.

Très peu de TVM sont sortis cette mandature, pas de brochures spécifiques comme il y a pu en avoir par le passé, trop peu de tracts sur des questions cruciales telles que la rémunération.

Il y a peu de remontées d'info sur ce qui se passe localement. Il est vital de remettre les échanges au cœur du fonctionnement du syndicat.

Comment y remédier ?

- Encourager le renouvellement des membres du CN, les "jeunes" ne doivent pas se censurer en pensant ne pas être légitimes. Toute personne a sa place au syndicat, y compris dans les instances nationales. Si l'édiction de règles couperet type nombre de mandats limités ne parait pas opportune, le renouvellement des membres du CN doit être un objectif en soi. Il permettra de dynamiser le CN.
- Le CN doit s'attacher à redynamiser les infos avec les correspondant·es en partageant ce qui se passe localement : tracts, actions, campagnes locales mais aussi problèmes rencontrés et envies militantes. Les sections doivent avoir le réflexe de faire remonter au national.
- Organiser une formation nationale journées d'échanges au printemps
- Il faudrait que chaque équipe militante (section ou région) soit représentée au CN
- Renouveler l'attribution des décharges (DAS). Ce sont toujours les mêmes militant·es qui en bénéficient, nous devons encourager les nouvelles et nouveaux militant·es à prendre des décharges.

b) Le Bureau National (BN)

Rappel : le BN (bureau national) du syndicat n'agit pas de manière autonome. Il n'est normalement pas un organe décisionnel politiquement et n'a "que" vocation à traiter les affaires courantes : tenue du local syndical national, trésorerie, gestion mail et courrier, infos aux adhérent·es. Les membres du BN ne sont pas des permanent·es !

Comment y remédier ?

- informer les nouveaux/nouvelles adhérent·es du fonctionnement interne du syndicat
- privilégier la permanence du vendredi comme temps d'échange, de soutien et de communication.

B) Le lien entre le CN et les sections/adhérent·es

a) Lien entre la section IET et le CN

~~Le CN fait le constat d'un problème de fonctionnement et de communication avec au moins une des sections IET de la dernière mandature. Nous ne revenons pas sur les détails dans cette motion mais cela rappellera sûrement des souvenirs aux corres', destinataires du message de la section courant 2022 puis de la réponse du CN quelques semaines plus tard.~~ [Intégration de l'amendement de la section Ile-de-France]

La situation de ces camarades IET est telle que l'articulation avec le national n'est pas si simple à trouver :

- IET par nature dans la section très temporairement
- L'existence et l'importance de la section sont fonction des promos qui arrivent année après année

- Beaucoup de camarades nouveaux·elles au Ministère et d'autant plus maintenant qu'il y en a peu issu·es du concours interne.
- Pas d'instances propres (CSA / FS) de rattachement localement

Il a pu arriver que les attentes envers le syndicat national soient importantes de la part de ces collègues soumis·es à des conditions de travail et d'études difficiles, des soucis d'argent et notamment de remboursement des nombreux frais, une tutelle infantilisante de la part de l'INTEFP, une pression liée à la titularisation et à l'affectation.

Le CN considère avoir passé beaucoup de temps syndical avec et pour les IET s'agissant de problématiques individuelles comme collectives (sanctions, affectations, recours administratif, référé participation aux assises, problématiques de sexisme et violences sexuelles…).

Le CN constate qu'il s'est montré parfois paternaliste à leur égard et que, en outre, il n'a pas pris le temps d'expliquer le fonctionnement de SUD TAS à ces nouveaux·elles adhérent·es. Or, si les IET peuvent avoir des besoins spécifiques d'appui et d'échanges avec le national, iels restent évidemment avant tout des camarades et leur section comme les autres est régie par l'article 19 de nos statuts :

"Les sections syndicales sont dotées de la plus large autonomie tant en ce qui concerne les actions à mener qu'à l'égard des moyens matériels nécessaires à leur fonctionnement. […] Elles déterminent souverainement, sous réserve du respect des statuts, les modalités d'organisation, provisoires ou permanentes de cette association, notamment en procédant, si besoin est, à l'élection d'un bureau intersections et en déterminant la répartition de la charge financière du fonctionnement de la fédération de sections. "

Comment y remédier ?

- favoriser l'intégration des nouvelles et nouveaux adhérent·es par une information sur le fonctionnement interne du syndicat et ses valeurs (notamment rester camarades / ne pas être violent·e entre camarades)
- ne pas laisser quelques membres du CN interagir seul·es avec la section IET, les problématiques de la section IET doivent être traitées de la même façon que les autres sections, collectivement.

b) Demande de soutien et d'intervention des sections au CN

Il semble nécessaire d'indiquer que si le syndicat national peut intervenir auprès de l'administration suite à un évènement qui concerne un ou plusieurs adhérent·es, cela ne se fait pas sans condition et il appartient aux sections :

- D'être transparentes avec le CN sur ce qui a été entrepris auparavant localement, ce qui est reproché à / aux adhérent·es ;
- De ne pas considérer le syndicat national comme une simple courroie de transmission auprès de l'administration ou de l'interOS de ce que souhaite la section / l'adhérent·e. Les décisions engageant le CN sont prises par le CN qui donne mandat à un·e ou des représentant·es et peut avoir un avis différent de celui de l'adhérent·e / la section sur la stratégie à adopter ;

- De ne pas reprocher à un·e / des représentant·es du CN la mise en œuvre de ce qu'a décidé le CN sur mandat.

Comment y remédier ?

- Les sections doivent faire vivre par leurs participations le CN, afin qu'il y ait moins ce sentiment que perçoit le CN, de fossé entre les instances nationales et les sections locales.
- Rappelons que sections et CN ne jouent pas les unes contre l'autre et que ce sont les échanges qui garantissent camaraderie, démocratie et vitalité du syndicat.

c) Mandats : rendre compte

Les mandats de représentation du personnel ce n'est pas la passion des sudistes et la preuve en est que le syndicat et les sections rament régulièrement pour trouver des candidat·es acceptant de siéger là où nous gagnons des élu·es. La représentativité, à SUD TAS, c'est historiquement un moyen et non une fin : le moyen de dégager du temps à nos militant·es… pour militer !

Pour autant, là où nous nous rendons, instances ou groupes de travail, la participation des camarades doit faire l'objet d'un compte-rendu. C'est nécessaire pour la prise de décisions démocratiques et le suivi par les sudistes de ce que fait, dit et revendique le syndicat, pour éviter l'isolement face à l'administration, et pour poursuivre le travail lorsque l'on change de représentant·es.

Personne ne doit être absolument indispensable aux travaux du syndicat !

Sur certains sujets c'est aussi utile et même nécessaire de faire part de nos positions et revendications aux agent·es que nous représentons. D'ailleurs, c'est dans cet esprit de "rendre compte" que nous présentons en général le syndicat aux nouvelles·aux adhérent·es ou dans nos professions de foi lors des élections.

Bien sûr, un compte-rendu peut prendre diverses formes selon l'intérêt du sujet et de la réunion : parfois un ou deux paragraphes par mail au CN ou aux adhérent·es, et d'autres fois un tract de 2 pages à tous·tes les agent·es !

d) Faire circuler l'information (liste des corres', espace adhérent·es)

BN et CN actuels ont gardé le principe mis en place lors de mandature précédente des infos hebdo, plus ou moins denses selon la période, le temps disponible, l'actualité interpro ou nationale, les remontées des sections.

Cependant, la "liste des corres" ne doit pas être une liste d'initié·es et sa fonction initiale d'informer quelques un·es pour servir de courroie de transmission ne fonctionne plus.

Comment y remédier ?

- Rappeler que chaque adhérent·e peut demander à recevoir les informations hebdomadaires du BN.

C) C. Communication entre camarades

Le CN fait le constat que ressurgissent sporadiquement des invectives et attaques personnalisées envers des membres du syndicat, qui n'ont pas leur place entre camarades.

Appartenir au même syndicat ne veut pas dire qu'on est d'accord sur tout mais il faut se dire les choses sans violences, qu'elles soient verbales, psychologiques ou physiques.

Comment y remédier ?

- En premier lieu c'est à chacun·e de veiller aux propos qu'iel tient à ses camarades et concernant ses camarades, et ce à tout niveau du syndicat.
- Toutefois, nous devons aussi veiller collectivement à ne pas laisser passer des propos et attitudes violentes afin de permettre que nos moments militants se déroulent dans un cadre respectueux.

D) Expression propre – intégration de l'amendement de la section Bretagne

a) mettre en valeur nos idées

Nous avons fait une liste commune aux dernières élections avec la FSU et la CGT. Aujourd'hui, nos expressions, via notamment les comptes rendus d'instance, sont majoritairement intersyndicales. Notre syndicat produit peu d'analyses qui lui sont propres, n'a pas mis à jour certaines brochures existantes, voire ne s'est pas exprimé sur certains sujets incontournables.

Pourtant, notre positionnement reste particulier sur certaines questions (par exemple, la question des D.A inspectant·es), et nous avons pour tradition d'employer un ton plus décalé et moins sérieux que les organisations qui nous sont proches. L'opportunité de faire une liste commune aurait pu conduire à moins nous investir dans les instances au profit d'autres travaux plus réjouissants mais cela n'a pas été le cas. Il faut dire aussi que nous n'avons pas été aidé par le contexte durant cette dernière mandature : organisation des assises du ministère, participation aux 2 élections, un mouvement social interprofessionnel contre la réforme des retraites.

Nous proposons que le prochain CN se mobilise pour produire plus de tracts propre à notre organisation syndicale dans lequel nous mettrons en avant les positions et analyses que nous souhaitons porter, indépendamment de l'ordre du jour des instances du ministère.

b) Site internet

Le site internet de notre syndicat prend de l'âge et n'est visuellement clairement plus au goût du jour. Certaines informations et tracts sont périmés. De plus, le site contient trop de rubriques et trouver ce qu'on y cherche est aujourd'hui une gageure.

Nous pensons que le site internet reste une vitrine du syndicat, notamment vis-à-vis des nouveaux·lles arrivant·es dans nos services et que cela vaut la peine de s'investir dedans pour le mettre au niveau. Le prochain CN doit donc s'atteler à rénover le site internet et le mettre à jour à l'aide d'un·e prestataire extérieur·e. L'intranet que le précédent CN a mis en place doit y trouver sa place et doit être bonifié à cette occasion. Le cas échéant, ce travail peut se faire en commission en faisant participer les militant·es hors CN. »

VOTE 22 : Pour / Contre / Abstention

9) Motion Formation syndicale par la section Auvergne Rhône Alpes

A) Présentation

Au sein des structures de Solidaires, SUD TAS est particulièrement en retard sur les questions de formation syndicale.

Solidaires dispose d'un outil « le Centre d'Etude et de Formation Interprofessionnel (CEFI) Solidaires », qui est l'organisme de formation syndicale appartenant à Solidaires.

Cet outil fondamental permet :

1) D'offrir à nos adhérent·es des formations clés en main organisées sur le plan interprofessionnel, national ou régional leur permettant de rencontrer les militant·es des autres structures et de mieux appréhender la richesse de Solidaires concrètement (comme les intersyndicales femmes, les rencontres été, les formations défenseur·ses syndicaux·ales…).
2) Mais aussi d'organiser nous-mêmes des formations réservées à nos adhérent·es concernant des sujets plus spécifiques à notre champ de syndicalisation et de faire vivre des groupes d'étude alimentant le travail des commissions.
3) De proposer des formations aux agent·es au plus près du terrain, organisées par SUD TAS et de développer ainsi notre syndicalisme.
4) De dégager du temps syndical de réflexion pour nos militant·es puisque chaque agent·e de la fonction publique dispose de 12 jours d'absence par an pour la formation syndicale.

De plus c'est un outil pensé par SOLIDAIRES pour que les structures bénéficient d'un budget dédié à la formation.

Plus des militant·es de SUD TAS participent à des formations de SOLIDAIRES, et plus SUD TAS organise de formations syndicales, et plus le CEFI SOLIDAIRES oriente les financements publics relatifs à la formation sur notre structure pour rembourser les frais relatifs aux sessions de formation.

La formation syndicale est le moyen de relancer notre champ d'action syndicale, de renouveler nos répertoires d'actions collectifs, de réinvestir des militant·es en retrait, de favoriser l'implication des nouveaux·elles adhérent·es, de créer les conditions concrètes de la rotation des mandats et des tâches au-delà des incantations, de mettre en œuvre des stratégies concrètes de syndicalisation, de diversifier les investissements militants.

C'est aussi le pont interprofessionnel, universitaire, et théorique qui nous manque pour être en phase avec les évolutions de nos métiers et de la société en dépassant les incantations et les nostalgies désespérées, les pertes de repères militants et l'accroissement du sentiment de peur et de déconnexion qui isole le.la militant·e dans son environnement professionnel.

Nous vous proposons donc la motion suivante :

B) Motion soumise au vote

SUD TAS affirme sa volonté de s'investir dans la formation syndicale professionnelle et interprofessionnelle par l'intermédiaire du CEFI SOLIDAIRES.

Le CN mandatera au moins un·e adhérent·e au sein du CEFI de SOLIDAIRES pour suivre les travaux de la commission formation de SOLIDAIRES, et au moins deux adhérent·es seront référent·es formation pour SUD TAS en lien avec le CEFI, et formé·es par lui.

Les sections locales désigneront également au moins un·e référent·e formation, qui suivra la formation « référent·es formation » du CEFI. Les référent·es formation régionaux·ales et nationaux·ales constitueront la commission formation de SUD TAS. Tout·e adhérent·e de SUD TAS est libre de participer aux travaux de la commission formation même s'iel n'est pas référent·e formation.

La commission formation est animée par les deux adhérent·es désigné·es référent·es formation nationaux·ales par le CN et par l'adhérent·e désigné·e par le CN pour suivre les travaux de la commission formation de SOLIDAIRES au CEFI. Ensemble iels établissent les ordres du jour des commissions, les convoquent et assurent la diffusion les travaux au sein de la commission.

Cette commission sera chargée :

- D'établir des parcours de formation pour SUD TAS.
- D'établir un calendrier annuel de formations nationales SUD TAS.
- De relayer l'offre de formation du CEFI SOLIDAIRES auprès des adhérent·es et de les y inscrire de plein droit. L'intégralité des frais engagés seront pris en charge par le budget formation mis à disposition par le CEFI ou à défaut par le syndicat national.
- De faciliter la participation des adhérent·es aux formations locales interprofessionnelles organisées par les SOLIDAIRES locaux en prenant en charge leurs frais sur le budget formation ou à défaut par le syndicat national.
- De créer un réseau de formateur·rices au sein du syndicat et de prendre toute les dispositions pour encourager l'investissement des militant·es en qualité de formateur·rices, que ce soit pour SUD TAS ou pour la formation interprofessionnelle au sein de SOLIDAIRES en prenant en charge intégralement sur le budget de formation ou par le syndicat national les dépenses nécessaires à tous travaux préparatoires, notamment les participations aux colloques universitaires.
- D'encourager toute initiative de formations régionales organisées par les sections au sein du syndicat par la prise en charge de ces dernières sur le budget formation ou à défaut par le syndicat national, sur simple demande de la section, et d'assurer leur diffusion auprès des adhérent·es de SUD TAS largement.
- De répondre à toute question relative à la formation syndicale.
- D'assurer auprès du secrétariat des ministères sociaux le respect des droits relatifs à la formation syndicale.

La commission établira un bilan chaque année de son activité présentée en CN.

Le vote de cette motion implique la suppression des dispositions relatives à la formation prévue dans la motion trésorerie du CN paragraphe C « répartition des dépenses entre le national et les sections » et notamment la suppression des lignes 3300 qui en conséquence seront supprimées de la motion trésorerie si cette dernière est adoptée.

Commenté [ML1]: Vote alternatif avec la résolution trésorerie

VOTE 23 : Pour / Contre / Abstention

10) Résolution OTE, nouvelle organisation : quelle action syndicale ?

A) Etat des lieux

Depuis le 1er avril 2021, l'ensemble des départements (à l'exception de Paris et de la Petit Couronne) ont fusionnés avec les services de la Cohésion sociale, Protection des Populations… pour créer les DDETS/DDETSPP. En parallèle, un secrétariat général commun (SGC) est venu remplacer les services internalisés au sein du Ministère du Travail. Ces deux axes principaux de la réforme OTE ont chacun engendré des difficultés spécifiques.

a) La création des DDETS/DDETSPP

Par simple volonté d'économie, l'Etat a regroupé des services qui n'ont rien à voir ensemble, alors même que c'était déjà le cas pour la cohésion sociale qui a subi de multiples refontes, il a recommencé. Les missions se complètent très peu, les cultures et les statuts sont différents. Plus de deux ans après, force est de constater que cette situation n'a pas évoluée. Les services sont cloisonnés voire géographiquement distants, se connaissent peu (les organigrammes ne sont parfois même pas communiqués) et seules des actions peu fréquentes et très spécifiques (dossier de traite des êtres humains ou association d'aide aux migrants, réfugiés et demandeurs d'asile notamment) ont pu donner lieu à un travail en commun. Bref, le mariage de la Carpe et du Lapin.

Après deux ans, chaque service n'a qu'une vague idée de ce que fait l'autre dans le meilleur des cas. Dans le pire, les services se regardent en chien de faïence, notamment dans le cadre de déménagements où les services peuvent être traités différemment selon les habitudes ou les rapports de force : (2 par bureau à l'inspection mais 3 pour la cohésion sociale). Les collectifs de travail déjà affaiblis par les multiples réformes se retrouvent donc encore plus émiettés au sein de l'échelon départemental.

- Les cultures syndicales sont souvent différentes, les services de la cohésion sociale étant déjà rattachés à la préfecture avant la réforme OTE.
- Au niveau régional, c'est encore pire. La région, n'ayant plus la main sur la vie des services, s'éloigne inexorablement. Les réunions avec les directeur·rices des DDETS/PP, souvent issu·es de la cohésion sociale, suffisent aux DREETS pour savoir ce qu'il se passe dans les services. Entre chef·fes, tout va bien, surtout si on n'est pas obligé·e de croiser des agent·es. Cet éloignement fonctionnel et relationnel, cumulé avec l'éloignement géographique lié aux grandes régions, constitue un cocktail anesthésiant redoutablement efficace. Avant la réforme OTE, les collègues reprochaient déjà un fort éloignement du niveau régional que ce soit dans les services emplois ou travail (cf. les Assises de 2022), mais c'était également le cas coté cohésion sociale et protection des populations.

Résultat : des agents de différents ministères se retrouvent ensemble sans constituer une communauté de travail et les communautés de travail sont esseulées et émiettées.

b) La création du SGC

Sans surprise, c'est une catastrophe. Les agent·es ne s'y retrouvent pas. Il n'y a pas ou pas assez d'agent·es de proximité qui de toute façon renvoient vers un traitement informatisé des demandes. Tout doit passer par l'informatique, de la réservation de voitures de service à la gestion du temps de travail, des demandes d'action sociale, d'évènement de carrière. Le service est déshumanisé et illisible car les SGC ne connaissent pas, d'une part, les spécificités de chaque ministère et d'autre part ont la volonté d'harmoniser selon les critères du ministère de l'intérieur. Au surplus, les SGC ont été créés aux forceps, et les effectifs sont souvent insuffisants. Le manque d'effectif est compensé par des contrats d'agent·es non titulaires, pour des durées déterminées, ce qui accentue la méconnaissance des pratiques ministérielles et entraine un renouvellement des savoirs à chaque nouvelle embauche. Résultat, des collègues se voient souvent imposer des règles moins favorables sans justification dans le domaine de la formation, des déplacements professionnels, des congés… Là encore, c'est le seul rapport de force qui fait la différence.

c) L'action syndicale et représentative

La réforme de l'OTE a multiplié les interlocuteur·ices des représentant·es du personnel et des organisations syndicales à tous les niveaux : au niveau départemental, bien que le·la DDETS/PP soit le·la président·e du CSA, les services du SGC sont également présents car ils sont en pratique les gestionnaires de la vie professionnelle quotidienne des agent·es.

Mais, le DREETS conservant une compétence pour la ligne hiérarchique du SIT, les représentant·es du personnel et organisations syndicales peuvent être amenés à le saisir. Cependant dans la majorité des régions, le niveau régional, trop heureux de se débarrasser des porteurs de mauvaises nouvelles que sont les représentant·es du personnel, refusent même de les recevoir. En effet, plus rien ne les contraint, une fois le CSA des DREETS passé.

Au niveau national, les organisations syndicales siègent dans les CSA des ministères (pour SUD TAS, exclusivement le ministère du travail), dans le CSA des DDI et au CSA des DREETS. Auxquels il faut ajouter les FS3CT du niveau national.

Et à chaque niveau, départemental, régional et national, les organisations syndicales doivent jongler avec plusieurs ministères : intérieur, sociaux, environnement et agriculture…

Les lieux de remontées des difficultés sont donc eux-aussi éparpillés, la responsabilité des directeur·ices est diluée et la lourdeur administrative renforcée.

B) Revendications

- Annulation de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat. Ni plus, ni moins. Il n'en ressortira jamais rien en dehors d'une lente dégradation des conditions et des collectifs de travail.

- Cela signifie un retour à des services déconcentrés propres à chaque ministère : travail, cohésion sociale, CCRF, services vétérinaires, etc., la suppression des SGC et donc la réintégration dans nos services des fonctions supports tels que les RH, les services informatiques, les moyens matériels.
- Nous demandons le droit au retour dans les anciens corps pour les agent·es qui ont été amené·es à en changer dans le cadre de l'OTE (pour celleux qui le souhaitent).

c) Stratégie syndicale

Nous pouvons être désemparé·es, par exemple, face à des problématiques telles que celle de la multiplicité des corps et statuts qui se retrouvent dans nos services, et pour lesquelles nous ne voulons pas être « utilisé·es » comme syndicat de service, ou telles que celle des effectifs, avec des règles de création, de plafonds d'emplois, de mise à la vacance, etc. très différents selon les ministères (intérieur, écologie, logement, agriculture, etc.).

Là où la situation est paradoxale, c'est que notre champ de syndicalisation couvre déjà celui des affaires sociales… mais que le peu d'implantation que nous y avions avant l'OTE a disparu.

Comme avec les DIRECCTE, certains services, dans leur finalité même, nous « posent problème » : par exemple le service chargé de l'accompagnement des expulsions locatives. Mais cela n'est pas nouveau : cela existait avec les services qui « accompagnent le développement économique des entreprises » … Cela existe encore avec certaines missions des services emploi, voire avec la pratique de certain·es collègues en section (collaboration avec la PAF) …

Amendement de la section Hauts-de-France : suppression du paragraphe de la ligne 2640 à 2645 Motivation : Sans s'interdire un débat sur les finalités des missions de nos services, ce paragraphe nous semble néanmoins rédigé de façon clivante et contre-productive, l'objectif étant de rassembler et non diviser. Il devrait être sorti de la résolution sur l'OTE.

VOTE 24 : **Pour / Contre / Abstention**

Face à ces difficultés à investir les services où nous sommes peu représenté·es, et de peur de se disperser, il existe le risque de se recentrer encore plus sur notre « pré carré » de l'inspection du travail.

Pourtant, lorsque nous portons des questions revendicatives qui concernent tous·tes les agent·es, nous arrivons à apparaître comme syndicat de tous·tes les agent·es et pas juste comme celui de l'inspection du travail (exemple du congé menstruel en Haute-Garonne, questions liées aux moyens matériels ou aux locaux, protection des agent·es pour des risques d'exposition particuliers : biologique, chimique, etc.).

En synthèse, il n'y a pas de solution miracle, nous n'avons pas vocation à être un syndicat de service pour répondre aux questions spécifiques des corps, ce n'est qu'en arrivant à syndiquer des agent·es des autres services que nous arriverons à prendre en charge collectivement leurs questions spécifiques.

Il convient également de demander à ne plus avoir de directeur-trice de DDETS issu.e du minsitère de l'intérieur. Ceux-celles-ci présentent un risque d'être (encore) plus poreux aux pressions préfectorales que les directeur-trices issu.es de nos services.

Mais c'est aussi et avant tout en prenant en charge des questions syndicales transversales ou liées aux conditions de travail matérielles que nous montrerons notre utilité… et que nous attirerons de nouveaux et nouvelles adhérent·es et militant·es.

Enfin, pour contrer l'émiettement de notre action syndicale avec la multiplication des instances locales et nationales, il faut s'interroger sur le temps que nous y consacrons et à l'équilibre avec une activité syndicale moins institutionnelle et construite à la base avec les collègues. [Intégration de l'amendement de la section Grand-Est : *La question se pose à chaque élection de se porter candidat·es par principe pour obtenir des sièges sans être certain d'avoir les capacités de faire le travail attendu et de la pertinence de s'épuiser à siéger sans obtenir de résultats.*] Facile à dire et moins facile à faire ?

VOTE 25 : **Pour / Contre / Abstention**

11) Notre lien avec l'interpro

A) Etat des lieux

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 contraint·es de faire le constat que si nous sommes relativement investi·es 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 structurant la commission interprofessionnelle au sein de SUD TAS qui avait été décidée au précédent Congrès (mais qui n'a pas vraiment eu d'existence structurée et étoffée) et en tirant les conséquences de notre participation (qui s'est traduite concrètement malgré tout) au sein de SOLIDAIRES National.

B) 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.

SUD TAS peut et doit prendre localement sa part dans les SOLIDAIRES locaux :

- Le congrès invite les sections locales à 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·es. 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.

SUD TAS se donne pour but de maintenir ou d'intensifier ses liens avec les SOLIDAIRES locaux, et de relayer les informations de son intersyndicale locale auprès des agents.

c) une participation de SUD TAS aux instances nationales de SOLIDAIRES à concrétiser développer et à discuter

Notre investissement au niveau des instances nationales de SOLIDAIRES ne peut continuer de reposer sur un nombre trop restreint 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 TAS souhaite porter et revendiquer au niveau de l'interpro nationale.

Malgré notre engagement pris lors du dernier congrès, force est de constater que la présence de SUD TAS aux instances nationales de SOLIDAIRES, a en réalité encore été très peu assurée.

Concernant notre implication dans les commissions nationales de SOLIDAIRES, il ne reste plus qu'un seul militant de SUD TAS encore fortement investi dans deux commissions (commission sur les conditions de travail et commission juridique laquelle travaille surtout sur les libertés publiques (manif interdites, recours juridiques contre des décrets…)) avec une participation toutes les 6 semaines, une participation à l'élaboration de brochures, aux formations CEFI sur les conditions de travail… Le CN regrette que ce travail très important et surtout les infos circulant dans ces commissions n'aient pas été relayés au fil de l'eau mais c'est aussi peut-être symptomatique du défaut d'implication précité du syndicat.

Sur la Commission santé-conditions de travail, notre militant nous indique que le Secrétariat National s'investit moins qu'avant, que la Commission produit moins (par ex. le fascicule « et voilà le travail » n'est plus publié régulièrement).

Notre militant souhaite continuer cet investissement mais la présence d'autres militant.es de SUD TAS serait la bienvenue, y compris en visio. Le CN ne peut qu'approuver ce souhait d'investir notamment la Commission santé-conditions de travail au vu notamment de notre expérience au sein de la Commission FP (voir ci-dessous).

S'agissant de la Commission Fonction Publique, des militant·es s'y sont investi·es notamment dans le contexte des élections professionnelles dans la FP. Au bout de deux ans, nous avons jeté l'éponge et leur avons écrit ce qui motivait notre retrait. Nous n'avons eu aucun retour de la Commission alors que ce

courrier a bien été reçu. Néanmoins nous avons encore des contacts (par exemple au sujet de la protection sociale complémentaire) et de manière régulière avec les syndicats SOLIDAIRES des DDI dans le cadre des instances. Voici ce que nous leur avons indiqué en février 2023 :

Nous n'avons pas pu trouver notre place car il n'y a pas eu de présentation du fonctionnement de la Commission FP, des différents mandats et instances dans lesquels SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE est investi.

Nous avons été matériellement dans l'incapacité de suivre le rythme de fonctionnement et le niveau d'investissement puisque SUD TAS a fait les choix de ne pas avoir de permanents et de ne pas répondre systématiquement de manière favorable à toute les propositions de groupes parallèles aux instances et qui nous prennent de manière injustifiée de l'énergie et du temps militants.

Nous nous sommes aperçus que les réunions de la Commission FP étaient complétées par des réunions intermédiaires, des groupes de travail pour lesquels nous n'étions pas dans les boucles (sauf élections professionnelles).

-Nous n'avions de ce fait pas tous les tenants et aboutissants des sujets qui avaient parfois déjà été largement travaillés en amont ni la possibilité matérielle de donner mandat à nos représentants qui en étaient souvent réduits à donner des avis personnels sans grande portée.

La structuration 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 remettons sur l'ouvrage la structuration d'une commission interprofessionnelle ce que nous n'avons pas vraiment réussi à faire lors du dernier mandat. 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 adhérent·es de SUD TAS non membres du CN. Toutefois, il est nécessaire 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 référer 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 correspondant·es 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 correspondant·es 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·es au conseil national ou au bureau national de SOLIDAIRES, ainsi que celleux participant aux différentes commissions de SOLIDAIRES.

VOTE 26 : **Pour / Contre / Abstention**

12) Motion Santé et travail - motion de la section Auvergne-Rhône-Alpes

A) Présentation :

La santé au travail est un cheval de bataille de notre union syndicale interprofessionnelle, le constat n'a pas besoin d'être répété, face aux attaques insidieuses du capitalisme : le travail est malade, les travailleur·euses perdent droits, santé, salaires, qualité de vie, vies… Les causes sont identifiées : intensification du travail, transformation incessante des organisations sans assimilation, organisations hiérarchisées, perte d'autonomie, contrôle d'activité et individualisation des rétributions et de la reconnaissance soumis à objectifs, perte de sens au travail, difficultés d'organisation dans la vie personnelle dans le travail qui prend de plus en plus de place jusqu'à s'installer à la maison, perte de perspectives d'évolutions, limitation des mobilités…

Nous savons établir ces liens, nous savons comment mobiliser expert·es et ressources pour les mettre en avant mais ce que nous ne savons pas faire c'est établir une stratégie d'action syndicale pour transformer un rapport de force défavorable en une prise en main collective d'un combat sur la thématique qui ainsi ne se bornerait plus qu'aux réactions défensives face aux projets qui désemparent et se mettent en œuvre, aux luttes individuelles isolées, à la circonscription de la lutte sur le terrain des instances en dénonciations sourdes car non publiques.

Peut-être que le débat en congrès apportera d'autres angles stratégiques d'attaque, on ciblera ici sans être exhaustif·ives ceux qui nous paraissent primordiaux et qui conservent une perspective d'amélioration du quotidien collectif, et ce dans une logique de développement syndical et de syndicalisation, SUD TAS se plaçant toujours comme un outil permettant d'atteindre une transformation concrète et immédiate de la société.

B) Motion

Le syndicat SUD TAS engage largement une campagne de lutte contre les dégâts du travail, jusqu'au prochain congrès, au sein des ministères sociaux et plus généralement dans sa dimension interprofessionnelle.

Notre investissement militant sur cette thématique a pour objectif de :

1. Organiser des luttes de désorganisation des organisations prescrites pour retrouver autonomie, collectifs de travail soudés et mettre en échec effectivement les politiques d'individualisation et d'isolement.
2. Transformer les représentations du travail chez les agent·es en créant des plates formes explicatives et revendicatives permettant :

   - De limiter l'engagement professionnel (réduire les cadences de travail), d'abaisser la durée du travail et de prendre conscience de l'importance des contreparties salariales.
   - De déconstruire la place de la hiérarchie et de promouvoir l'autonomisation dans le travail.
   - De déjouer les tentations individuelles jouant contre le collectif en les dénonçant collectivement et en les sanctionnant.
   - De construire un sens syndical du travail en détournant le sens donné au travail.
   - De déconstruire la culpabilisation des agent·es face aux accidents et maladies professionnelles et de faciliter leur reconnaissance et leur visibilité.
   - D'intégrer le temps syndical comme un temps logique de continuité dans le travail

3. Rendre visible les dégâts sur la santé des agent·es et les accompagner dans les luttes en réparation des conséquences des réorganisations successives.

4. Transformer notre fonctionnement syndical pour que notre engagement ne soit pas mortifère et sans limite et prévenir ainsi le burnout syndical dans notre structure qui nous éloigne au lieu de nous rassembler, nous délite au lieu de nous faire croitre.

5. Transmettre nos connaissances en matière de prévention et de sécurité au travail aux organisations syndicales interprofessionnelles de SOLIDAIRES et prendre des positions publiques en qualité de syndicat expert sur les sujets d'actualité : crise épidémiologiques, débats sur les conditions de travail en extirpant de nos connaissances d'agent·es de contrôle des lignes politiques d'amélioration des conditions de tous·tes les travailleur·euses.

Pour atteindre ces objectifs nous donnons mandat au CN pour qu'il organise et mette en œuvre prioritairement, en lien avec les sections régionales sous la forme la plus adaptée, les actions et stratégies suivantes:

- Organiser l'investissement des camarades SUD TAS dans l'interpro de SOLIDAIRES sur cette thématique, passant notamment par la participation de plusieurs camarades mandaté·es par le CN à la commission condition de travail de SOLIDAIRES.
- Mettre le paquet sur l'outil formation du CEFI dans toutes ses dimensions sur le sujet c'est à dire
  - Inciter à la participation d'un maximum d'adhérent·es aux formations interprofessionnelles de SOLIDAIRES.
  - Identifier le réseau de formateur·rices interprofessionnel·les SUD TAS intervenant dans les formations interprofessionnelles de SOLIDAIRES et les mettre en lien.

- Créer un parcours de formation syndicale pour nos adhérent·es en lien avec la commission formation.
- Créer des formations de premier niveau pouvant être dispensées par les sections aux agent·es localement.

- Construire sur trois ans un calendrier de mobilisation syndicale sur la thématique afin de sortir d'un syndicalisme de réaction aux chars d'assaut du ministère, ou aux annonces des CSA. Programmer nos luttes et communiquer dessus, avec des projets concrets annoncés longtemps à l'avance comme par exemple faire de la journée du 28 avril une journée de grève et de mobilisation pour obtenir un congé payé en hommage aux mort·es du travail qui sera préparée pour devenir un rendez-vous incontournable des travailleur·euses.
- Organiser et favoriser l'investissement collectif de SUD TAS national et local vers la création de réseaux de partenaires mobilisables : cabinets d'expertise CSA travaillant avec SOLIDAIRES, avocat·es notamment du SAF, contrôleur·ses CARSAT en lien avec SUD protection sociale, médecins du travail militant·es, universitaires, autres syndicats de SOLIDAIRES fonction publique…
- Inverser notre stratégie juridique et ne plus mettre l'accent sur des instances au tribunal administratif en résistance dans la mise en œuvre de projets ou pour défaut de consultation du CSA notamment en référé, mais initier des instances en réparation financière pour faire payer l'administration sur les préjudices collectifs et individuels.
- Poursuivre le travail intersyndical des Assises de révélation des maux du travail pour aboutir d'ici 3 ans à la création d'un observatoire et/ou à la création d'un journal périodique intersyndical sur la santé au travail.
- Organiser des échanges de pratiques syndicales sur la prise en charge de cette question et aboutir progressivement à la constitution, la mise en commun et la mise à jour de ressources mobilisables pour différents publics: des guides de pratiques syndicales pour les sections, des fiches pratiques pour les agent·es, des supports de formation interprofessionnelle,
- Organiser les conditions d'une réflexion collective au sein et entre les sections sur les travers de fonctionnement du syndicat ou des sections générant des désinvestissements ou de la souffrance militante sur la base du principe que le syndicalisme doit rester un engagement positif et non un engagement mortifère, y compris en re-problématisant les conditions de moyens et de temps données aux militant·es par le syndicat en fonction de leur travail et de leur engagement.

Un bilan de la campagne sera présenté par le CN au prochain congrès.

VOTE 27 : **Pour / Contre / Abstention**

13) Résolution féministe

A) Contexte : pour un MeToo syndical

Les 5 ans du mouvement dit #MeToo ont été l'occasion pour de nombreux médias mais aussi pour une partie de la sphère militante de dresser le bilan de cet élan de libération de la parole des femmes et la place plus importante, quoique toujours largement insuffisante, dans la sphère médiatique et politique accordée à leurs droits mais également à ce qu'elles subissent.

Si ce mouvement et sa diffusion ont encouragé et aidé les victimes de harcèlement et d'agressions sexuelles à dénoncer les hommes en position de pouvoir, il a fallu attendre 2022 pour que des militantes SOLIDAIRES, CGT et FSU appellent dans une tribune à un MeToo syndical et créent un réseau de soutien féministe : RESYFEM.

Accusées de diviser les luttes et de faire le jeu du patronat, les militantes victimes peinent à se faire entendre dans leurs structures tandis que les agresseurs, dont le militantisme semble constituer un blanc-seing, trouvent toujours du soutien parmi leurs « camarades ».

Les instances et outils mis en place en interne pour lutter contre les agresseurs sont bien souvent rendus inopérants, paralysés ou contestés au nom de la sacrosainte présomption d'innocence. Une partie des militant·es s'organisent pour faire échec aux mesures conservatoires et il n'est pas rare qu'un mis en cause conserve ses mandats de représentation. CGT, FSU, CFTC, SOLIDAIRES… les exemples ne manquent pas. Les victimes n'ont bien souvent pas d'autre choix que de quitter le syndicat et la sphère militante. D'une manière générale, les revendications féministes, si elles ne sont pas frontalement contestées, sont encore parfois présentées comme une menace pour l'unité des luttes ou de l'intersyndicale.

Les formations dédiées aux violences sexistes et sexuelles, qui reposent sur une poignée de militantes, sont rares et peu suivies par les militant·es.

Sexisme systémique et culpabilisation des victimes qui affaibliraient leur syndicat excluent de fait les femmes du syndicalisme.

Si notre syndicat n'a été à ce jour pas saisi pour des faits perpétrés par un ou plusieurs militants, l'heure n'est ni à la gargarisation ni à l'autosatisfaction.

En effet, la tenue des assises du ministère en juin dernier, que nous avons co-organisé, s'est conclu par un intolérable constat : des militantes ont dû renoncer à y participer du fait de la présence de leurs agresseurs. Il s'agit s'un échec collectif dont nous devons tirer toutes les leçons.

Cet état des lieux rend plus que jamais nécessaire et légitime l'existence d'un espace dédié à la prise en charge des questions féministes, rendu possible dans le cadre de notre commission, sans laquelle ces sujets auraient vraisemblablement été relégués.

B) Bilan des travaux de la commission féministe

Notre commission fonctionne en non-mixité, et nous souhaitons que ce mode d'organisation perdure. Ce choix est motivé par nos convictions politiques – nous considérons que la non-mixité choisie est un outil essentiel d'émancipation et d'identification des inégalités – et pour répondre au besoin d'assurer à nos militantes un refuge, à travers un espace de parole et de réflexion sécurisé.

La quasi-totalité des travaux de notre commission ces dernières années (depuis sa refondation en 2017) a été menée conjointement avec la commission féministe de la CGT – celle-ci étant davantage moteur ces derniers temps du fait d'un plus grand nombre de militantes disponibles.

Nous rappelons toutefois que les sujets féministes ne sont pas le monopole de notre commission, et que les hommes peuvent s'y investir. Le conseil national de notre syndicat comme les sections syndicales qui le composent ont d'ailleurs régulièrement relayé et travaillé sur ces questions.

a) Actions internes au ministère

Nos commissions féministes SUD TAS et CGT ont poursuivi le travail d'identification et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans nos services, initié en 2017. Une enquête spécifique a ciblé en 2023 les violences subies par les inspectrices et inspecteurs élèves durant leur période de formation à l'INTEFP, à l'aide d'un questionnaire anonyme adressé aux collègues des six dernières promotions d'IET et ITS. L'analyse de ces résultats par nos militantes, qui traduit une situation particulièrement préoccupante non prise en charge par l'INTEFP (où comme ailleurs règnent l'inertie et l'impunité), a fait l'objet d'un tract national diffusé aux collègues. Une communication sur l'existence de notre commission et de référentes formées en matière de VSS a été faite à la nouvelle promotion d'IET lors de la présentation de notre syndicat. Nous souhaitons poursuivre nos actions sur le sujet en allant davantage à la rencontre des IET (organisation d'heures d'informations syndicales dédiées sur place notamment).

Des militantes des commissions SUD TAS et CGT sont en cours de finalisation d'un « Guide parentalité » : un outil à destination des agent·es, parent·es ou futur·es. parent·es, ainsi que des militant·es amené·es à les accompagner dans leurs démarches. L'idée de ce guide est née du constat d'un manque d'information sur les droits des agent·es, et d'une grande disparité de pratiques dans les services quant à leur application. Le guide servira de support d'information pour les collègues, mais également de plateforme revendicative pour obtenir davantage de droits.

Autre axe important du travail de notre commission ces dernières années, la lutte contre les inégalités professionnelles, son fil rouge étant la bataille pour obtenir de notre administration les données précises et exploitables prescrites par les textes en matière d'inégalités salariales. Cette année une délégation de militantes s'est invitée à la DRH des ministères sociaux le 8 mars, pour solliciter ces chiffres directement auprès de la directrice des ressources humaines. Une saisine de la CADA sera effectuée prochainement, au vu de son inertie persistante.

b) Engagement dans les mobilisations féministes nationales

8 mars et 25 novembre : tous les ans, notre commission a une expression à destination des collègues visant à relayer ces mobilisations d'ampleur nationale. L'intersyndicale féministe du ministère diffuse systématiquement des contenus et outils tracts, visuels, supports pour l'animation d'heures d'informations syndicales dans les services et auprès des militant·es, et organise des cortèges de collègues dans certaines villes.

Lutte contre la réforme des retraites : une expression relayant la mobilisation et approfondissant les conséquences désastreuses de cette réforme spécifique aux femmes a été diffusée aux collègues.

c) Investissement interprofessionnel

Notre implication interprofessionnelle n'est pas aussi soutenue que nous le souhaiterions, nous essayons toutefois de créer des ponts avec des militantes d'autres organisations syndicales.

Un certain nombre de militantes investies dans la commission ont déjà suivi, ou vont suivre prochainement, les formations interprofessionnelles organisées par SOLIDAIRES sur l'action syndicale féministe (agir syndicalement contre les stéréotypes de genre et agir syndicalement contre les violences sexistes et sexuelles). Notre souhait est de décliner, selon des modalités à définir, ces formations dans notre syndicat.

Chaque année, de nombreuses camarades participent également aux intersyndicales femmes nationales SOLIDAIRES – CGT – FSU, moment d'échange sur des thématiques féministes et sur nos pratiques syndicales.

Enfin, quelques militantes ont ponctuellement participé à des réunions de RESYFEM (résistance syndicale féministe), réseau intersyndical de militantes « pour un MeToo syndical » créé en 2022, fonctionnant en non-mixité et développant réflexions, outils et soutien aux militantes victimes de violences sexistes et sexuelles en interne à leurs organisations.

d) Résolutions

Nous portons au vote l'adoption de la motion suivante, qui recense des propositions d'actions ainsi que de réflexion et de modification de nos modes de fonctionnement.

Prévention des violences sexistes et sexuelles et action intersyndicale – comment protéger les femmes et bannir les agresseurs de nos luttes

L'organisation des Assises du Ministère du travail en 2022 nous a laissé un gout amer : plusieurs de nos militantes ont été conduites à ne pas participer à cet évènement en raison de la présence de leurs agresseurs, auteurs de violences sexistes ou sexuelles à leur encontre et membres d'une autre organisation syndicale.

Nous tirons le constat que malgré l'existence de cellules de veille ou d'autres dispositifs internes à la plupart de nos organisations (la nôtre et celles avec lesquelles nous partageons un socle de valeurs politiques, avec qui nous construisons régulièrement notre action en intersyndicale : le SNTEFP-CGT, le SNU et la CNT) destinés à agir contre les violences sexistes et sexuelles, la prise de décision sur ce sujet reste difficile, et l'exclusion des agresseurs de nos syndicats et de nos luttes demeure l'exception. Nos modes de fonctionnement ne permettent pas répondre efficacement à ces violences.

Cette situation doit changer. Une réflexion collective, interne à notre organisation et intersyndicale, visant à la définition d'un cadre commun pour protéger nos militantes, est aujourd'hui nécessaire afin que des femmes n'aient plus à sacrifier leur activité syndicale pour se protéger. Nous n'avons pas de solutions miracle à ce stade, mais nous devons en chercher ensemble.

Nous proposons les pistes d'actions suivantes à discuter, enrichir et amender par le prochain Conseil national :

- Engager une réflexion sur les mesures à mettre en place en vue de garantir aux militant·es un cadre respectueux et sécurisé, au sein du syndicat et lors des actions intersyndicales ; en veillant à ce qu'un tel dispositif prévienne aussi les autres formes d'oppression systémiques : racisme, LGBT-phobies, validisme…

- Affirmer comme étant une condition sine quoi non du travail intersyndical la prise en charge de ces violences.
- Porter cette réflexion auprès des autres organisations syndicales du ministère avec lesquelles nous militons. Par exemple la création d'une cellule nationale intersyndicale, dédiée à la prévention, à la détection et à la prise en charge des situations de violences à l'occasion des mobilisations intersyndicales pourrait être envisagée. Les membres de cette cellule prendraient notamment en charge le travail de prévention en amont de ces évènements (protocole, communication auprès des participant.es sur l'existence et le contenu du dispositif mis en place…), et d'enquête en cas de saisine.

Cette question sera mise à l'ordre du jour de l'une des trois premières réunions du CN qui suit le congrès.

e) Persistance des réflexes sexistes dans le syndicat

La commission constate la persistance de réflexes sexistes et de pratiques de sexisme ordinaire au sein du syndicat. Comment mener des luttes féministes victorieuses si au sein même de notre organisation, nous continuons de perpétuer consciemment ou non des pratiques sexistes ?

Il n'est plus acceptable :

- que les comptes rendus soient presque toujours rédigés par les militantes
- que la répartition du temps de parole soit inégalitaire
- qu'on tolère encore des interruptions de parole
- que des propos sexistes ou discriminants sur le physique, sous couvert d'humour, s'invitent toujours en réunion
- que la convivialité incombe le plus souvent aux militantes, à commencer par le café.

Nous avons également constaté lors des constitutions de liste pour les élections nationales que les hommes choisissent leurs mandats en fonction de leur intérêt, alors que des femmes acceptent à contrecœur des mandats dont elles n'ont pas envie. Enfin, notre ministère n'échappe pas à la règle, alors qu'il est très largement féminisé, le masculin l'emporte en termes de nombre d'adhérent·es. La proportion de femmes dans le syndicat est inférieure à la proportion de femmes employées dans le ministère.

On constate bien souvent qu'une adhésion idéologique aux idées féministes n'entraîne pas l'élimination instantanée de tous les réflexes genrés et préjugés sexistes.

C'est pourquoi il est nécessaire que tous·tes les militant·es, à commencer par les membres du CN, suivent les formations de SOLIDAIRES sur les stéréotypes de genre et l'action syndicale contre les violences sexistes et sexuelles, d'une part, et que les instances dirigeantes du syndicat et les sections syndicales s'imposent des règles strictes et des questionnements réguliers sur leurs pratiques d'autre part.

Nous proposons de:

- Prévoir l'inscription aux formations féministes / antisexistes de SOLIDAIRES de tous·tes les membres du Conseil national.

- Préciser systématiquement lors des réunions de CN puis ensuite dans les comptes rendus qui prend la parole (F/H), comptabiliser par genre le temps de parole lors des échanges et qui effectue la prise de note pour le compte-rendu (F/H), comptabiliser les interruptions de parole par genre (en s'aidant des outils existants).

f) Syndicalisme et parentalité

Le fait d'être jeune parent – et qui plus est jeune mère dans une société patriarcale où la répartition des tâches est loin d'être équitable – complique l'investissement syndical. En effet, aux contraintes temporelles (moins de temps), s'ajoutent les contraintes matérielles (moins de mobilité, contraintes de garde). Le temps est d'autant plus contraint pour les agentes à temps partiel : l'absence d'adaptation des postes de travail densifie les journées si bien qu'il devient difficile de dégager du temps pour du travail syndical; sans parler de la difficulté à cumuler un temps partiel et une décharge syndicale à charge de travail égale. Toutes ces raisons empêchent trop souvent des adhérentes de prendre des tâches ou des responsabilités syndicales.

Dans ce contexte, notre syndicat doit prendre sa part pour permettre le militantisme de toutes et tous. A cette fin, nous portons les propositions suivantes :

En termes de revendications, cela signifie que nous devons continuer d'exiger l'adaptation de la charge de travail à la quotité réelle de travail (prise en compte des temps partiels, des décharges syndicales, etc.).

Il nous appartient également de prendre des mesures concrètes en interne au syndicat et notamment :

- S'obliger à organiser les temps de travail et de réunions syndicales sur les plages horaires et les périodes compatibles avec les contraintes parentales (hors vacances scolaires, avant 17h en semaine, pas le mercredi, prendre en compte les difficultés de déplacement qui allongent considérablement les horaires)
- Rembourser les frais de garde et/ou organiser des modes de garde de manière systématique pour les événements militants (rassemblements, etc.) et pour les réunions de la vie du syndicat (congrès, CN, …). Pour que ces mesures ne restent pas un vœu pieux, il est nécessaire de s'organiser en amont pour que les solutions proposées puissent être sérieuses et bien-traitantes pour les enfants (prendre attache avec l'association La Bulle par exemple association autogérée de garde d'enfants).
- Avoir une réflexion plus globale sur le modèle traditionnel du militant (souvent un homme) toujours disponible et surinvesti, dont la charge de travail professionnelle et syndicale est très importante, parfois au détriment de l'investissement familial, en privilégiant au maximum le partage des tâches, la rotation des mandats, etc.

g) Organisation d'heures d'information syndicale sur les questions féministes

Au moins deux fois par an, à l'occasion des 25 novembre et 8 mars, des rassemblements et manifestations ont systématiquement lieu dans toute la France sur les thématiques féministes. Nous considérons que la lutte pour l'éradication des violences sexistes et sexuelles (VSS) et pour l'égalité entre femmes et hommes ne doit pas se limiter à la participation à des journées symboliques mais doit irriguer tous nos

combats syndicaux. Néanmoins, nous faisons le constat d'une préparation trop souvent insuffisante de ces journées.

- Les membres de la commission féministe SUD TAS proposent de se rendre disponibles, dans la mesure du possible et de leur faible nombre, pour co-animer des heures d'informations syndicales avec des militantes et militants locaux dans les sections, sur les thématiques féministes, notamment de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et pour l'égalité entre femmes et hommes.
- Elles souhaitent également pouvoir être associées à la présentation annuelle du syndicat faite à l'INT afin notamment de pouvoir y présenter l'action syndicale menée sur le terrain des VSS qui sont particulièrement nombreuses à l'INT.
- La commission propose de remettre à disposition des sections des supports d'animation d'heures d'info sur les VSS et sur la lutte pour l'égalité entre femmes et hommes, notamment en vue des journées des 25 novembre et 8 mars, ou, a minima, et selon les moyens militants qui pourront être déployés pour chaque date, des tracts et affiches.

Ce travail d'écriture de tracts, affiches, ainsi que de mise à jour des supports de formation pour les HIS, continuera d'être réalisé en intersyndicale féministe SUD TAS-CGT sur le plan national (ainsi que la CNT par le passé, dont la participation à l'intersyndicale est à relancer). Le bilan de ce travail reste globalement positif puisqu'il a permis de sortir chaque année des contenus syndicaux riches et également d'être visibles dans certaines manifestations (banderole pour l'Ile de France ou à Lyon notamment) ainsi que d'organiser au moins une action symbolique à la DRH le 8 mars 2023.

Il a également permis d'initier une enquête sur les VSS produites au sein de l'INT et de commencer à travailler à des actions de sensibilisation des IET aussi bien que des formateur·ices et agent·es de l'INT.

Nous appelons toutes les bonnes volontés à rejoindre la commission féministe pour la renforcer (en rappelant que la commission est non-mixte) !

VOTE 28 : **POUR – CONTRE – ABSTENTION**

14) Quelle action contre la répression syndicale au ministère ?

A) Bilan

La motion adoptée en 2020 faisait un recensement détaillé des situations de répression et discrimination syndicale et apportait une analyse de ces situations.

La motion proposait un mode d'emploi pour le traitement de ces situations pour le syndicat et actait de la création d'un groupe de travail au sein du CN pour établir un guide de lutte contre ces discriminations syndicales.

Si l'on fait le bilan du CN sur ce point, il faut constater que faute de militant·es actif·ves sur le sujet, le guide n'a pas été établi.

Dans la période 2020-2023, l'action du syndicat s'est concentré sur l'aide au recours juridique individuel et sur la défense des collègues lors des CAP (recours CREP de militant·es syndicaux, CAP d'Anthony Smith où il est apparu très nettement que ses mandats syndicaux avaient joué dans l'ouverture de la procédure disciplinaire).

Comme décidé dans la motion de 2020, nous avons financé les recours individuels. Malheureusement les dossiers de Jérôme (attribution de prime) et d'Yves (évolution de carrière) n'ont pas permis d'apporter des jurisprudences favorables.

En avril 2023, la demande de pourvoi d'Yves devant le CE n'a pas été admise « *faute de moyens sérieux* », cela empêche l'examen par le CE. Le TA avait refusé de reconnaitre la discrimination syndicale et de verser les indemnités en compensation en juillet 2020, la CAA avait fait de même en octobre 2022. Yves envisage de saisir la CEDH.

En juin 2022, Jérôme a perdu son recours devant le CE sur l'attribution de prime, le CE n'a pas admis son pourvoi. Jérôme avait résumé ainsi l'examen par les juges administratifs : « *la pièce centrale au fond -le panel de comparaison n'aura en tout et pour tout jamais été examiné et aucun débat contradictoire sur le fond n'aura eu lieu. L'administration n'aura justifié de rien et le juge n'aura rien trouvé à redire que ce soit aux données chiffrées qui montrent qu'il n'était matériellement pas possible d'échapper totalement aux réductions d'ancienneté pendant 8 ans, de même qu'aux comparaisons individuelles tout à fait explicites. Bref, on ne fait pas boire un âne qui n'a pas soif.* »

Le bilan de l'action contentieuse n'est pas en notre faveur. Pour autant, il ne faut pas s'interdire d'agir en justice dans le cadre de nos mobilisations. Il n'est pas question ici de revenir sur le mandat donné au syndicat de financer les recours individuels, qui sait peut-être les juges administratifs seront enfin un jour formé·es aux questions des discriminations ? Mais il faut se poser la question de l'orientation au préalable des dossiers vers le Défenseur des Droits pour disposer de plus d'appui.

Le bilan de LEA (dispositif d'alerte au sein du ministère du travail et de l'emploi) sur la question de reconnaissance des discriminations n'est pas terrible non plus. Il ne semble pas être le bon instrument de mobilisation pour notre syndicat.

B) Propositions

- Le syndicat constitue un groupe de travail sur le suivi de ces questions (mandat d'animateur, frama de partage en ligne…) en lien avec les élu·es CAP. L'objectif est de faire un recensement des discriminations et des répressions syndicales et suivre les actions actées par le syndicat.
- 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…).

- 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.
- Amendement de la section Grand-Est : Le syndicat met également en place des canaux de communication à l'échelle de SOLIDAIRES FP permettant d'échanger les informations (situations de répressions, sanctions etc. dans d'autres administrations) et de mutualiser les modalités d'actions telles que les recours.

VOTE 29 : **Pour / Contre / Abstention**

- 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 d'un site, de l'équipe siégeant en instance, de la section ou du syndicat par l'intermédiaire du BN ou du CN (en particulier lorsque la responsabilité de l'organisation est susceptible d'être engagée) : d'une part, en ayant débattu de son opportunité et, d'autre part, en réfléchissant 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 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 envisagée 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) ;
- 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 attaqué.es, 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.

VOTE 30 : Pour / Contre / Abstention

15) Résolution trésorerie

Le Congrès est l'occasion de rappeler les règles applicables en matière de trésorerie.

Les relations entre les trésorier·ères des sections et la trésorerie nationale ont pu parfois être difficiles en raison d'incompréhension voire d'absence de principes posés. C'est pourquoi il est proposé au Congrès de mettre en place des principes de bon fonctionnement et de gestion des fonds du syndicat.

Sans remettre en cause le principe d'autonomie de fonctionnement, il est apparu nécessaire de créer un processus de remontée des infos et de partage des charges financières. En effet la personne assurant la fonction de trésorier·ère national·e est redevable sur ses fonds et biens personnels en cas de fautes de gestion, y compris en cas de fautes de gestion commises par le ou la trésorier·ère de section locale.

Notre organisation en syndicat national avec des sections dépourvues de personnalités juridiques nécessite que le syndicat national dispose dans un souci de transparence financière d'un certain nombre d'informations et de pièces justificatives.

Par ailleurs, le Conseil national a été sollicité à plusieurs reprises sur des demandes de prises en charges diverses et variées par les sections. Il est donc apparu nécessaire de créer des barèmes et autres principes de prise en charge afin d'arriver à une équité de traitement des demandes.

A) Relations entre les sections syndicales et le conseil national

Le trésorier ou la trésorière a un certain nombre d'obligations vis-vis de l'article L. 2135-5 du Code du travail sans quoi notre syndicat pourrait être considéré comme non représentatif. En outre, il doit procéder tous les ans à l'établissement des documents obligatoires que sont le compte de résultat, le bilan financier et l'annexe simplifiée, il doit également tenir une liste des adhérent·es.

Le syndicat national est le seul débiteur de cette obligation dans la mesure où il n'existe qu'une seule entité juridique. Sans remettre en cause les principes d'autonomie des sections, le syndicat national doit publier ses comptes dans son entièreté (ceux du syndicat national et ceux des sections locales)

Pour ce faire, le syndicat national doit connaitre l'état des finances de chaque section. Il est donc important afin de ne pas créer une charge supplémentaire de travail pour le ou la camarade en charge de la trésorerie nationale de respecter une certaine rigueur, dont les modalités sont précisées ci-après.

- La section syndicale informe le Conseil National des changements de trésorier·ères ;

- Le Conseil National acte la nomination du trésorier·ère dans une délibération (raisons : certains établissements bancaires demandent des délibérations de CN pour leur ouverture de compte et en cas de détournement d'argent par exemple, cette délibération actant la·le trésorier·ère permet d'avoir un outil juridique de blocage des comptes confer procédure prévue à l'article 43 des statuts).
- Le ou la trésorier·ère national·e informe les nouveaux et nouvelles trésorier·ères de section des obligations comptables et du fonctionnement financier du syndicat.
- Les trésorier·ères de section reçoivent un accès spécifique à la partie trésorerie de l'espace adhérent.es
- Le ou la trésorier·ère national.e fournit aux trésorier·ères locaux·les, lors de leur nomination un mode d'emploi et les documents types
- Tous les ans, au cours du premier trimestre, la trésorerie nationale lance un appel à rétrocession qui comprend les modalités de calcul de la rétrocession, la grille des cotisations, les documents types
- Les trésorier·ères locaux·les doivent remplir les documents fournis par la trésorerie avec les informations demandées, afin de faciliter le travail de consolidation des comptes effectué par le ou la trésorier·ère national·e au cours du premier trimestre et au plus tard avant le 30 Avril de l'année ;
- Les trésorier·ères locaux·les tiennent à disposition du syndicat, les justificatifs de dépenses et d'encaissements
- Les trésorier·ères locaux·les établissent les attestations fiscales des adhérent·es de leur section. La trésorerie nationale, établit celles des adhérent·es qui cotisent directement auprès d'elles.

VOTE 31 : **Pour / Contre / Abstention**

B) Calcul de la rétrocession de la section

Lors de la mandature, nous avons pu constater que le nouveau système de rétrocession à hauteur de la moitié des cotisations perçues par la section locale parait adapté à notre fonctionnement dans la mesure où les finances propres du syndicat national sont restées à l'équilibre et nous n'avons pas eu demande d'annulation de la rétrocession par les sections. Nous proposons de pérenniser cette répartition.

Ainsi, il a été acté lors du dernier congrès les modalités de rétrocession suivantes :

La section syndicale reçoit les cotisations des adhérent·es et procède à la rétrocession de la part due au national.

La rétrocession est calculée comme suit :

- 50 % des cotisations perçues par la section l'année N-1, sont reversées au nationale l'année N
- Si après versement de la part du national, la trésorerie locale est supérieure à 8000 €, la section reverse les sommes supérieures à 8000 € au national ;
- Si à l'issue du versement au national, la trésorerie locale est inférieure à 500 €, la section à la possibilité de conserver la partie de la rétrocession permettant d'atteindre cette somme.

VOTE 32 : **Pour / Contre / Abstention**

c) Répartition des dépenses entre le national et les sections

En l'absence de règles claires nous aurions pu manquer à nos obligations comptables, et ce flou a aussi pu créer des tensions entre les sections et le national.

Nous souhaitons que les règles soient claires et justes.

Surtout, il faut que le manque d'argent ne soit pas un frein au militantisme et que les ressources soient investies dans les luttes.

Le CN a été sollicité sur des prises en charge diverses aussi bien de la part des sections que des adhérent·es. Il est proposé de formaliser la participation du national sur les demandes les plus courantes ainsi qu'un barème pour les remboursements les plus courants.

Participation du national aux frais de déplacement :

- Congrès, CN ouverts [Intégration de l'amendement de la section Hauts-de-France *: et commissions mises en place sur décision du CN*]: prise en charge des frais par le national
- [Intégration de l'amendement de la section Hauts-de-France *: Participation aux instances et commissions de SOLIDIARES au niveau national : prise en charge par le national*]
- Formation syndicale organisée par le CN : prise en charge par le national
- Formation syndicale organisée par une section : prise en charge par la section aide du national si besoin sur validation du CN
- Formation syndicale organisée par une section proposée à tous·tes les adhérent·es : prise en charge par la section du ressort de l'adhérent aide du national si besoin sur validation du CN
- Participation à une formation organisée par le CEFI :
  - L'envoi en formation est décidé en amont par le CN (elle présente un intérêt pour l'ensemble du syndicat et des adhérent·es au national) : prise en charge du national
  - L'envoi en formation relève de l'initiative de la section ou de l'adhérent pour son propre compte : prise en charge par la section aide du national si besoin sur validation du CN
- Mobilisation nationale : prise en charge par le national des dépenses engagées par les section (modification adoptée en congrès)

Commenté [ML2]: J'ai fait un nouveau niveau de liste puisque je comprends que cela fait référence à la formation organisée par le CFI. Si ce n'est pas le cas, qui prend en charge quand c'est CEFI

Participation du national aux frais de justice :

- Militant·e dans le cadre de ses mandats nationaux (internes et/ou instances) : prise en charge par le syndicat national
- Militant·e dans le cadre de ses mandats locaux : Sur demande de la section et après approbation du CN ~~dans la limite de 75 % du montant total~~ [Intégration de l'amendement de la section Ile de France]
- Recours général décidé en CN : prise en charge du CN
- Recours décidé par la section : Sur demande de la section et après approbation le CN, la participation du national est décidée en CN ;

- Dossier individuel d'un militant : Sur demande de la section et validation du CN, participation du national ~~dans la limite de 75 % des frais engagés~~ [Intégration de l'amendement de la section Ile de France]

Participation du CN aux caisses de grèves locales :

- Modalités définies en CN en fonction de l'état de ses finances

VOTE 33 : **POUR / CONTRE / ABSTENTION**

D) Prise en charge des frais de déplacement

Il est proposé d'acter les barèmes de remboursement des frais engendrés par les déplacements et d'introduire la prise en charge des frais liés à la garde d'enfant

Déplacement :

- Transport en commun (train, avion, transports urbains) : au réel sur fourniture des justificatifs
- Véhicule personnel : remboursement sur la base du coût estimé par le site via-michelin, plus 3 euros de participation à l'usure par trajet sur présentation de la carte grise du véhicule
- Hébergement : 130 € maximum par nuit et par militant·e petit-déjeuner compris, sur présentation de la facture, sauf si un hébergement est géré par le syndicat
- Garde d'enfant : prise en charge au réel sur justificatif par le national (activité nationale) ou la section (activité locale demande au CN si difficultés), les frais de transports (de l'enfant ou du gardien·ne) liés à la garde des enfants sont également pris en charge

VOTE 34 : **Pour / Contre / Abstention**

16) Résolution modifications statutaires

Introduction : Deux thèmes de modifications statutaires figurent dans cette résolution :

- Trésorerie
- Modifications de l'article 15 (procédures d'exclusion)

A- Modifications statutaires en lien avec la trésorerie

La gestion financière du syndicat se doit d'être transparente vis-à-vis des adhérent·es. C'est par ailleurs une obligation liée à la loi de 2018 sur la représentativité des syndicats.

Notre syndicat dont les ressources annuelles ne dépassent pas 230 000 €uros, doit

- Enregistrer ses dépenses et ses recettes dans une comptabilité de trésorerie ;
- Tenir à disposition de qui de droit les pièces justificatives pendant une durée de dix ans ;
- Approuver et publier les comptes du syndicat ; sous la forme Bilan, compte de résultat et annexes

Les trésoreries des sections locales font partie intégrantes de la trésorerie du syndicat et à ce titre, elles doivent être intégrées aux documents obligatoires.

C'est pourquoi il est proposé au congrès de fluidifier le fonctionnement de la trésorerie du syndicat en modifiant les statuts du syndicat d'une part, et en actant les principes de gestion des dépenses et des recettes d'autre part.

a) Ajouts aux statuts du syndicat

Pour toutes ses raisons, il est proposé au congrès l'ajout d'une partie F « Trésorerie » au titre III des statuts du syndicat.

Titre III

Partie F : Gestion financière et approbation des comptes du syndicat

Article 35 : Les disponibilités financières du syndicat sont constituées :

Des disponibilités du syndicat national
Des disponibilités des sections locales

Article 36 : L'exercice comptable se déroule sur l'année civile du 1er janvier au 31 décembre. Le CN approuve tous les ans au cours du premier semestre les documents financiers établis par la trésorerie nationale.

VOTE 35 : **POUR / CONTRE / ABSENTENTION**

En amont, de l'approbation des comptes, les documents comptables ainsi que leurs pièces justificatives sont contrôlés par une commission de contrôle financier composée d'adhérent·es non-membres du bureau national. Amendement retenu en congrès [Cette commission comprend trois adhérent·es titulaires + trois suppléant·es, sur proposition des sections locales, à raison d'une personne par section pour l'ensemble de la commission. Lors de sa première réunion, le CN émet un appel à candidature aux sections locales pour proposer des candidat·es. Lors de la deuxième réunion du CN, les candidat·es se présentent au CN et sont élu·es par le CN. 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.]

VOTE 36 : **POUR / CONTRE / ABSTENTION**

Article 37 : conformément à l'article 31 des présents statuts le trésorier national ou la trésorière nationale ainsi que ses adjoint·es, le cas échéant, sont désigné·es parmi les membres du bureau national du syndicat. Son rôle est de :

Assurer la tenue de la comptabilité conformément aux règles en vigueur ;
Tenir à disposition des instances du syndicat les pièces comptables justificatives ;
Percevoir les cotisations des adhérent·es isolé·es c'est-à-dire non couvert par une section syndicale ;
Assurer les paiements des dépenses engagées par le syndicat national selon les règles prévues par les présents statuts et décisions de congrès ;
Assurer le règlement des contributions dues à l'union syndicale SOLIDAIRES et ses organes ;
Assurer le suivi des comptes bancaires du syndicat national
Consolider la comptabilité du syndicat en effectuant l'agrégat des trésoreries locales ;
Établir la liste des adhérents du syndicat

Établir les documents comptables obligatoires et les faire approuver par le conseil national ;
Proposer et établir des documents types pour la comptabilité des sections locales ;

Afin de pouvoir assurer ses missions, le trésorier national ou la trésorière nationale ainsi que les adjoint·es désigné·es disposent du pouvoir d'effectuer toutes les opérations bancaires rendues nécessaires par l'activité du syndicat.

En cas d'absence ou d'empêchement du trésorier ou de la trésorière national·e et de ses adjoint·es, ses missions sont assurées par le Bureau national qui dispose des autorisations nécessaires auprès de la banque.

VOTE 37 : **Pour / Contre / Abstention**

Article 38 : Les dépenses du syndicat sont engagées par le conseil national au nom du syndicat. Toutefois, le trésorier ou la trésorière nationale ainsi que les membres du bureau national peuvent engager des dépenses courantes sans la validation du conseil national. Il s'agit :

Des dépenses courantes dont le montant n'excède pas 200 €

Du remboursement des frais de déplacement engagés par les adhérent·es sur présentation des pièces justificatives

Des contributions dues à l'union syndicale SOLIDAIRES ainsi qu'aux structures associées pour lesquelles un appel à cotisation a été établi

Du renouvellement des abonnements nécessaires au fonctionnement du syndicat

Les dépenses du syndicat sont payées par le trésorier ou la trésorière national·e ou ses adjoint·es mais aussi par les membres du Bureau national en cas d'empêchement. Toute dépense est accompagnée d'une pièce comptable conforme au nom du syndicat.

VOTE 38 : **Pour / Contre / Abstention**

Article 39 : conformément à l'article 17 des présents statuts le trésorier ou la trésorière de section syndical ainsi que ses adjoint·es, le cas échéant, sont désigné·es parmi les membres du bureau de section. Sa désignation est **actée** [amendement de congrès] par le Conseil National et reste valable tant que la section syndicale ne fait pas de demande de modification. Cette désignation n'a pas besoin d'être renouvelée à chaque mandature du Conseil National.

Son rôle est de :

Assurer la tenue de la comptabilité de la section conformément aux règles en vigueur ;

Tenir à disposition des instances du syndicat les pièces comptables justificatives ;

Percevoir les cotisations des adhérent·es

Assurer la rétrocession de la part des cotisations perçues pour le compte du syndicat national

Assurer les paiements des dépenses engagées par la section selon les règles prévues par les présents statuts et décisions de congrès ;

Assurer le suivi des comptes bancaires de la section

Fournir les éléments comptables et financiers sollicités et rendre compte de sa gestion auprès des instances locales et nationales du syndicat

Afin de pouvoir effectuer ses missions, le trésorier ou la trésorière de section ainsi que les adjoint·es désigné·es disposent du pouvoir d'effectuer toutes les opérations bancaires rendues nécessaires par l'activité de la section.

En cas d'absence ou d'empêchement du trésorier ou de la trésorière de sections et de ses adjoint·es, ses missions sont assurées par le Bureau de la section qui dispose des autorisations nécessaires auprès de la banque.

VOTE 39 : **Pour / Contre / Abstention**

Article 40: Les dépenses de la section sont engagées par la section. Toutefois, le trésorier ou la trésorière de section ainsi que les membres du bureau de la section peuvent engager des dépenses courantes sans la validation formelle de la section. Il s'agit :

Des dépenses courantes dont le montant n'excède pas 200 €

Du remboursement des frais de déplacement engagés par les adhérent·es sur présentation des pièces justificatives ;

Des contributions dues à aux unions locales SOLIDAIRES ainsi qu'aux structures associées pour lesquelles un appel à cotisation a été établi

Du renouvellement des abonnements nécessaires au fonctionnement de la section ;

Les dépenses du syndicat sont payées par le trésorier ou la trésorière de la section ou ses adjoint·es mais aussi par les membres du Bureau de la section en cas d'empêchement. Toute dépense est accompagnée d'une pièce comptable conforme au nom du syndicat. -modification de cohérence

VOTE 40 : **Pour / Contre / Abstention**

Article 41: Lorsque la section syndicale sollicite le concours financier du syndicat national, elle adresse sa demande au Conseil National. La demande de la section doit être Amendement adopté en congrès [accompagnée des devis et des pièces comptables]

La section doit être à jour de ses obligations en matière de trésorerie vis-à-vis du syndicat national sauf si la demande concerne un report ou une annulation de la rétrocession due au titre de l'année.

Le Conseil National répond à la demande de la section lors de la réunion ordinaire qui suit la demande. En cas d'urgence, le Bureau National peut convoquer une réunion supplémentaire du conseil national portant sur ce point. Dans ce cas, la consultation ne peut avoir lieu qu'à l'issue d'un délai minimum de 5 jours entre la transmission de la demande au Conseil National et la consultation.

VOTE 41 : **Pour / Contre / Abstention**

Article 42 : Audit des comptes :

Tout·e adhérent·e peut solliciter un audit des comptes du syndicat national.

Tout·e adhérent·e peut solliciter un audit des comptes de la section à laquelle il appartient.

La demande d'audit doit être écrite et motivée et préciser l'exercice comptable concerné.

En cas de doutes sérieux relatif à la sincérité des comptes d'une trésorerie locale, le BN, après consultation du CN, met en demeure la section de remplir ses obligations sous 45 jours. A défaut, le CN peut solliciter un audit des comptes de la section.

Les demandes sont mises à l'ordre du jour du CN suivant et font l'objet d'un débat et d'une validation.

Amendement de Congrès [*La commission de contrôle financier prévue à l'article 36 mène l'audit, la trésorerie auditée fournit toute pièce comptable demandée, y compris les relevés de compte. Si un·e membre de la commission entretient une proximité avec le trésorier.ère (ou adjoint.e) de la section, connue par le CN ou portée à sa connaissance, ce·tte membre devra être remplacé·e par un·e suppléant·e. L'audit repose essentiellement sur le principe du contradictoire et l'échange avec le·la tresosièr·ère concernée.*

Le résultat de l'audit est présenté à un CN exceptionnel. Les membres du bureau de la structure auditée sont invité·es à ce CN. Le rapport d'audit est adressé au moins 5 jours avant la réunion au CN et au bureau de la section concernée.]

La commission de contrôle financier peut conclure à l'absence de manquements, à de simples observations et préconisations ou informer le CN de manquements pénalement répréhensibles.

Dans ce cas exceptionnel, le CN peut décider de la mise sous tutelle financière de la section.

En cas de préjudices graves pour l'organisation syndicale (pénalement répréhensible), la procédure de sanction prévue à l'article 15 des présents statuts pourra être mise en œuvre à l'encontre des personnes mises en cause dans le rapport d'audit

VOTE 42 : **Pour / Contre / Abstention**

Article 43 : Mise sous tutelle financière :

La mise sous tutelle d'une section prévue par l'article 42 annule les pouvoirs du/des trésoriers·ères locaux·les et des membres du bureau ayant pouvoir sur les comptes de la section. La mesure ne peut excéder l'exercice en cours, en cas de nécessité absolue (pas de nouveaux trésorier.ères), le CN peut prolonger d'un exercice comptable la mises sous tutelle.

Durant cette période, le·la trésorier·ère national·e ainsi que son adjoint·e effectuent pour le compte de la section les actes financiers prévus par l'article 40 des présents statuts.

3 mois avant la fin de la mise sous tutelle, la trésorerie nationale rend compte de son action au CN et à la section. Le CN valide la fin de la mise sous tutelle et la section procède à la désignation d'un ou d'une

nouvelle trésorier·ères. Le ou la trésorier·ère ne pourra pas avoir exercé ces fonctions précédemment pour le compte de la section.

En cas de nécessité absolue (pas de nouveaux trésorier.ères), le CN peut prolonger 3485 d'un exercice comptable la mise sous tutelle.

VOTE 43 : **Pour / Contre / Abstention**

b) Modification des statuts

Il est proposé en cohérence avec les ajouts d'articles les modifications des articles suivants :

a) ARTICLE 17

Rédaction actuelle :

Article 17 *: Les membres de la section syndicale réunis en assemblée générale procèdent à l'élection de son bureau.*

Nouvelle rédaction :

Article 17 : Les membres de la section syndicale réunis en assemblée générale procèdent à l'élection de son bureau. Le bureau comprend à minima [~~*un·e secrétaire de section et*~~ Intégration de l'amendement de la section Hauts-de-France *: deux personnes dont*] un·e trésorier.ère de section

VOTE 44 : **Pour / Contre / Abstention**

a) ARTICLE 19

Ancienne rédaction :

Article 19 : *Les sections syndicales sont dotées de la plus large autonomie tant en ce qui concerne les actions à mener qu'à l'égard des moyens matériels nécessaires à leur fonctionnement. A ce titre, les trésoriers des sections syndicales assurent la perception des cotisations destinées aux trésoreries locales et nationales.*

Nouvelle rédaction

Article 19 : *Les sections syndicales sont dotées de la plus large autonomie tant en ce qui concerne les actions à mener qu'à l'égard des moyens matériels nécessaires à leur fonctionnement. Elles perçoivent les cotisations des adhérent·es et assurent la rétrocession de la partie due au syndicat national à hauteur des décisions de congrès.*

VOTE 45 : **Pour / Contre / Abstention**

B- Modification de l'article 15 des statuts

A l'issue du dernier congrès, notre syndicat s'était doté d'une procédure revue concernant la suspension et l'exclusion de membres du syndicat. Il apparaît néanmoins que les procédures restent floues quant à la composition de la commission d'enquête désignée. En effet, l'article tel que rédigé aujourd'hui indique que « 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 », sans plus de précisions.

La section Occitanie avait proposé en amendement trois alternatives pour la désignation de la commission d'enquête, mais aucun n'avait recueilli la majorité nécessaire à son adoption.

La proposition de désignation qui recueillait toutefois le plus de suffrages était celle-ci (POUR 36 CONTRE 21 ABSTENTION 8 NPPV 5) :

*« 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·es (plus trois suppléant·es) 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 à la réunion suivante le renouvellement total ou partiel de la commission en cours de mandat. Le CN, réuni en urgence sur la suspension d'un·*e *adhérent·*e*, charge la commission d'effectuer l'enquête sur les faits reprochés. »*

Ces modalités sont calquées sur celles du règlement intérieur de SOLIDAIRES.

Le CN réaffirme la nécessité de décider des modalités de désignation de la commission d'enquête avant que ne surgisse la nécessité d'une enquête. Aussi, partant des travaux du précédent congrès elle propose l'ajout à l'article 15 des paragraphes suivants :

« L'enquête sur les faits reprochés est effectuée par la commission d'enquête élue par le CN. Elle est composée de deux membres du CN titulaires + deux suppléant·es et de trois adhérent·es titulaires + trois suppléant·es, sur proposition des sections locales, à raison d'une personne par section pour l'ensemble de la commission. [Intégration de l'amendement de la section Hauts-de-France *: Lors de sa première réunion, le CN émet un appel à candidature aux sections locales pour proposer des candidat·es. Lors de la deuxième réunion du CN, les candidat·es se présentent au CN et sont élu·es par le CN.] Si un·e membre de la commission entretient une proximité avec la personne incriminée, connue par le CN ou soulevée par la victime au CN qui statue, ce·tte membre devra être remplacé·e par un·e suppléant·e. 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·*e *adhérent·*e*, charge la commission d'effectuer l'enquête sur les faits reprochés.*

Les membres de la commission effectuent, si possible dès le début de leur mandat, les formations nécessaires à la compréhension et à l'analyse des faits dont iels auraient à connaître au cours des enquêtes (par exemple les formations proposées par SOLIDAIRES sur les violences sexistes et sexuelles, et tout autre formation se rapportant aux missions de la commission d'enquête). »

VOTE 46 : **Pour – Contre Abstention**