



STATUTS DU SYNDICAT CGT DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC CDC

Suite Congrès extraordinaire du 25 mai 2021

1 – CONSTITUTION DÉNOMINATION ET SIÈGE DU SYNDICAT

Conformément aux modifications de l'organisation de l'USCD CGT votées lors du congrès de SOULAC des 4,5, et 6 juin 2002, le syndicat CGT de l'Etablissement Public de la Caisse des Dépôts et Consignations a été créé lors de son congrès constitutif le 7 février 2003.

Son périmètre d'action est défini sur l'établissement public de la Caisse des Dépôts et consignations.

Le siège du syndicat CGT de l'Etablissement public est fixé au 56, rue de Lille 75356 PARIS 07 SP.

2 – AFFILIATION DU SYNDICAT

ARTICLE 1

Le syndicat CGT de l'Etablissement public (ci-après syndicat), régi par les présents statuts, est affilié aux unions départementales CGT dans les départements où des syndiqués sont présents, à la Fédération des Finances CGT, à l'Union Fédérale des Syndicats de l'Etat CGT (UFSE) ainsi qu'à l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT). Le syndicat est affilié à la confédération générale du travail via son affiliation à la fédération des finances et aux unions départementales.

Les présents statuts sont pris en conformité avec les statuts de la Confédération Générale du Travail (CGT).

3 – BUT DU SYNDICAT

ARTICLE 2

Appliquant dans son orientation et son action les principes du syndicalisme démocratique de masse et de classe, qui dominent l’histoire du mouvement syndical, ses buts sont :

- D’assurer, tant sur le plan moral que matériel, la défense des intérêts individuels et collectifs, professionnels, économiques et sociaux des salariés et cela sans distinction d’opinions politiques, philosophiques ou religieuses,

De défendre, faire respecter et améliorer le statut de la Fonction Publique et les conventions collectives.

- De défendre et faire respecter le droit du travail,
- D’améliorer les conditions de vie et de favoriser l’émancipation sociale des travailleurs.

Le syndicat se fixe également pour objectif de relayer et de soutenir l’action de ses sections syndicales et collectifs, dans un syndicalisme rassemblé, respectueux des adhérentes et des adhérents et respectueux de leur diversité.

Le Syndicat est une personne morale qui peut ester en justice, dans le respect des dispositions prévues à l’article 6h.

4 – ADHÉSION ET AFFILIATION DU SYNDICAT

ARTICLE 3

Le syndicat est de droit ouvert aux salariés, fonctionnaires, contractuels de droit public et privé, actifs, retraités, mis à (la) disposition, relevant de son périmètre de syndicalisation. Et plus généralement tout salarié et fonctionnaire, quelle que soit sa position statutaire ou conventionnelle, dans les filiales directes ou indirectes du groupe CDC, dès lors que l’employeur demeure l’Etablissement Public de la Caisse des Dépôts et consignations.

La qualité de syndiqué s’acquiert et se maintient par le paiement, au sein de chaque section syndicale, d’une cotisation mensuelle au Syndicat. Elle se caractérise par un ensemble de droits et de devoirs spécifiques.

Actuellement le syndicat est composé de 4 sections syndicales : Paris-Ile de France, Bordeaux, Angers et DR.

ARTICLE 4

Les droits fondamentaux du syndiqué sont :

- Le droit à la défense,
- Le droit à l’information,
- Le droit à l’expression,
- Le droit à la décision.

Le droit à la défense recouvre l'ensemble des interventions du syndicat, à tous les niveaux de la hiérarchie administrative, dans les organismes paritaires et les instances représentatives du personnel, devant toute juridiction, ayant à connaître, décider ou statuer de la situation professionnelle du syndiqué, de son avancement de carrière, de son appréciation professionnelle.

Les motivations de l'action du syndicat doivent s'inspirer de la défense des intérêts particuliers de l'agent concerné, dans le cadre de la défense des intérêts généraux d'une catégorie de personnels et des intérêts moraux de l'ensemble des personnels.

- 1) Le droit à l'information est, pour le syndiqué, de recevoir l'ensemble des publications générales et particulières éditées par le syndicat.

Cette information est relative aux événements qui concernent les syndiqués, aux analyses qui en sont faites, aux propositions revendicatives qui en sont tirés pour la défense des intérêts des personnels, ainsi qu'à la vie du syndicat et à son fonctionnement.

Le plein exercice de ce droit entraîne l'obligation pour la Commission Exécutive du syndicat de veiller à la diffusion rapide de l'information par tous les moyens possibles.

Le droit à l'information réside également dans celui de bénéficier d'une formation syndicale dans le cadre des lois qui régissent le droit syndical.

- 2) Le droit à l'expression est la garantie de chaque syndiqué de pouvoir exprimer son opinion propre dans le cadre du débat syndical, que ce soit oralement dans les assemblées générales, ou littéralement dans les publications du syndicat. Ces expressions sont des éléments du débat syndical, qui engagent le syndicat après avis des syndiqués.
- 3) Le droit à la décision est, pour les syndiqués réunis en Congrès, de décider des orientations du syndicat, de définir et de conduire, à partir de ces orientations, l'activité de chaque section syndicale, d'élire les représentants ou candidats à la représentation des personnels au sein des instances de la CGT.

ARTICLE 5

Les devoirs ou engagements moraux du syndiqué sont de l'ordre de ceux qui conditionnent l'existence et l'indépendance de l'organisation syndicale : le paiement de la cotisation à sa section syndicale de rattachement, la participation à la vie de l'organisation, la défense de l'organisation, le respect de ses statuts.

- Le paiement et le renouvellement de la cotisation mensuelle est le mode d'acquisition de la qualité de syndiqué. (art.3)
- La participation à la vie syndicale se concrétise par la présence aux réunions organisées, par l'exercice du droit d'expression (art.4), par la participation active au débat syndical général et spécifique, aux instances syndicales et par le militantisme au quotidien. Elle doit contribuer à une vie syndicale effective et dynamique.
- La défense de l'organisation syndicale implique la diffusion de ses positions.
- Le respect des statuts est, au-delà des différences ou des désaccords qui peuvent apparaître entre les syndiqués, la garantie d'une réelle démocratie syndicale et d'un travail collectif.

5 – ORGANISATION DU SYNDICAT

ARTICLE 6

a. Sections et collectifs

a1 - sections syndicales

Le syndicat peut se décentraliser en sections syndicales par pertinence de zones de travail ou d'enjeux spécifiques. Elles doivent obligatoirement participer à l'activité syndicale et revendicative de leur syndicat. Les responsables des sections syndicales travaillent en cohérence, en étroite liaison et sous la responsabilité de la CE du syndicat.

Le syndicat CGT de l'Etablissement Public est organisé en sections syndicales sur chaque implantation ou groupe d'implantations. La définition du périmètre d'activité de chaque section doit éviter le recouvrement de tout ou partie d'une section par une autre section.

Les syndiqués concernés décident du fonctionnement de la section syndicale dont ils relèvent et de leurs modes d'action revendicative, dans le respect des orientations du syndicat et des présents statuts.

Le syndicat donne les moyens financiers et humains aux sections syndicales afin d'assurer leur fonctionnement.

Les responsables de chaque section syndicale sont élus par les adhérents du syndicat relevant de la section concernée.

Chaque section syndicale élit ses représentants dans les instances de dialogue social inhérentes au périmètre d'activité de la section et dans ce cadre, les Secrétaires de section peuvent être habilités à procéder aux désignations nominatives auprès de leur direction, par délégation de pouvoir spécifique du secrétaire général du syndicat.

a2 - Collectif retraités

Il existe un collectif de retraités au sein du syndicat CGT de l'Etablissement Public.

Il regroupe tous les retraités, à jour de leur cotisation, indépendamment de leur section d'appartenance.

Le collectif décide :

- de son organisation propre,
- de son mode d'action.

Pour son champ revendicatif et dans le respect des présents statuts.

Les dépenses du collectif sont prises en charge par le syndicat CGT de l'Etablissement Public après avis de la Commission Exécutive.

Le collectif relève de l'Union de la Fédération des Retraités par l'affiliation du syndicat CGT de l'Etablissement Public à la Fédération des Finances.

Le syndicat CGT de l'Etablissement Public met à disposition du collectif les moyens matériels nécessaires à son activité.

Le collectif décide de son (ou de ses) représentants à la Commission Exécutive.

b. Commission Exécutive

L'organe essentiel de débat et de décision est constitué par la Commission Exécutive (CE) du syndicat qui se réunira au moins tous les 3 mois.

Des réunions extraordinaires peuvent se tenir à l'initiative du Secrétaire Général, d'un des deux secrétaires généraux adjoints, ou de la majorité absolue des membres de la CE.

Composition de la CE :

La commission exécutive est composée de 25 membres :

- Le secrétaire général
- Les secrétaires généraux adjoints
- Le trésorier
- Le trésorier adjoint
- Le responsable communication
- Les secrétaires de sections (en cas de co-secrétariat, un seul des co- secrétaires vote)

Les 15 autres membres sont proposés par chaque section en fonction du nombre de syndiqués par le calcul au plus fort reste suivant : $\text{nbre de syndiqués EP de la section} \times 15 / \text{nbre total de syndiqués EP du syndicat}$ et validés par le congrès.

En cas de départ d'un des membres de la commission exécutive la section syndicale à laquelle il appartenait propose un(e) remplaçant(e) à la commission exécutive qui vote sur cette proposition. En cas de vote négatif, la section syndicale propose une nouvelle personne sur la même procédure.

• **Invités permanents :**

☒ La Commission Financière de Contrôle

☒ le secrétaire général de la Fédération des finances CGT, ou son représentant

☒ un représentant du collectif Retraités.

En fonction des dossiers portés à l'ordre du jour, le secrétariat national peut décider de convier un ou plusieurs adhérents en tant qu'expert. Ces derniers n'ont pas droit de vote.

Les invités supplémentaires à la CE sont possibles. Il s'agit soit de camarades en charge d'un dossier ponctuel, soit de camarades de la section accueillant la CE. Ces demandes d'invitations sont soumises à l'approbation du secrétariat national et les invitations envoyées par ce dernier.

Les délégués syndicaux de droit privé sont élus par la commission exécutive après demande de candidature des salariés présents sur la liste des élections DPP et ayant réuni au moins 10 % des suffrages sur leur nom. Les délégués syndicaux sont obligatoirement syndiqués.

La CE a pour but :

- de coordonner l'activité dans l'établissement public,
- de décider de l'action revendicative transversale,
- de répartir l'ensemble des mandats et décharges d'activité,
- de définir le nombre de représentants dans les instances mixtes, publiques ou privés propres à l'établissement public,
- de faire un suivi de l'activité syndicale, de la formation et de la syndicalisation,
- de valider les comptes du syndicat en vue de leur publication.
- De décider de l'organisation du syndicat ainsi que de son adhésion à des unions de syndicats sur le périmètre du groupe CDC et à des collectifs. Lorsque les présents statuts doivent être modifiés par une adhésion ou une résiliation d'adhésion, ils seront modifiés lors du congrès ou conseil national le plus proche.

La CE décide et valide la politique financière et l'imputation des finances.

Concernant le mandatement dans les instances nationales de l'établissement public et les listes aux élections professionnelles, la commission exécutive de l'établissement public veille à ce que toutes les composantes syndicales soient représentées dans un souci d'efficacité revendicative.

La CE décide de l'attribution des décharges syndicales après proposition des sections syndicales ou du secrétariat national.

La CE veille au respect des statuts et des orientations fixées par le Congrès. Elle est responsable de l'application des décisions prises.

La CE peut confier le suivi d'un secteur particulier, d'une catégorie spécifique de personnels ou d'une activité de la vie syndicale à l'un ou plusieurs de ses membres.

La CE peut décider de modifier l'organisation du syndicat en sections et collectifs propres à optimiser l'efficacité revendicative.

La CE peut décider majoritairement de signer des accords négociés avec la direction ou d'organiser à cet effet la consultation de l'ensemble des syndiqués.

La CE peut aussi décider majoritairement de consulter l'ensemble des syndiqués sur un sujet ou un dossier précis.

Les consultations se font par voie électronique selon des modalités validées par la CE. L'ensemble des syndiqués est informé du résultat de chaque consultation.

Entre deux réunions, le secrétaire général peut consulter la commission exécutive par mail sur les appels à grève et manifestation, des dépenses supérieures à 500€, le soutien à diverses causes.

La CE est responsable de ses décisions et rend compte de son activité devant le Congrès du syndicat.

A la CE de fin d'année, les permanents élus et/ou mandatés rendent compte brièvement de leur activité. Ils le font oralement s'ils sont membres de la CE ou par écrit dans le cas contraire.

Les frais de tenue de chaque CE seront assurés par le syndicat.

C. Mode de scrutin

Tous les titulaires de la commission exécutive votent.

Les votes en CE ont lieu à main levée ou par scrutin secret si la majorité des participants le décide. Ils s'expriment à la majorité absolue des votants.

Le vote à bulletin secret est de règle quand la décision à intervenir porte sur des questions de personnes ou met en cause l'attitude d'un adhérent.

Sauf mention particulière, ces procédures sont respectées dans l'ensemble des instances du syndicat.

d. Direction du syndicat

La Direction du syndicat est composée du Secrétaire général et de deux secrétaires généraux adjoints.

Le mandat du secrétaire général et de ses adjoints est de 3 ans. Au moins un des secrétaires adjoint ne doit pas être issu de la même section et/ou du même statut que le secrétaire général.

La Trésorerie du syndicat est tenue par le trésorier et un adjoint.

e. Secrétariat National

Le secrétariat national est l'organe de direction du syndicat. Il met en œuvre les décisions adoptées par la Commission Exécutive et assure le fonctionnement du syndicat entre deux CE et établit les ordres du jour de cette instance.

Le secrétariat national organise la présence de la CGT dans les IRP et sur le terrain ainsi que les autres réunions en conformité avec les orientations, Il veille à l'établissement des comptes rendus pour toutes les réunions ainsi qu'à la rédaction des articles. Après attribution des décharges syndicales par la CE, il optimise le temps syndical attribué à la suite des différentes élections professionnelles. Par ailleurs, en début de chaque année, il procède à l'arrêté des comptes et le formalise dans un procès-verbal ou dans un compte rendu de la réunion du SN. Il se réunit au minimum tous les mois.

Il est composé :

- du secrétaire général,
- des secrétaires généraux adjoints,
- des secrétaires de section (ou de leur représentant),
- le trésorier ou le trésorier adjoint,
- le chargé de communication.

Le secrétaire général et ses adjoints sont responsables de l'organisation du syndicat, de son fonctionnement, du respect des statuts ainsi que du suivi des orientations et de l'activité syndicale.

L'un des secrétaires adjoints remplace le secrétaire général en cas d'indisponibilité de celui-ci.

Un secrétaire général adjoint est responsable de l'organisation du syndicat et un autre de la formation et de la syndicalisation.

Dans ce cadre, le secrétaire général du syndicat donne notamment pouvoir de désignation, au nom du syndicat, aux secrétaires généraux adjoints, aux secrétaires de sections syndicales, dans les instances de dialogue social relevant de leur champ de compétence.

f. Moyens syndicaux

Outre les cotisations versées par les syndiqués, le syndicat dispose des moyens syndicaux alloués par la direction de la CDC au titre des accords collectifs de droit privé pour les salariés, au titre de l'accord sur les moyens syndicaux, au titre de la convention de gestion du COSOG, ainsi que tout autre moyen qui pourrait lui être attribué spécifiquement ou dont il pourrait avoir la jouissance.

g. Le Conseil national

Le conseil national se réunit au moins une fois entre deux congrès, et chaque fois que les circonstances l'exigent. Il est convoqué par la commission exécutive sur sa propre initiative ou sur demande écrite des sections représentant plus de la moitié des syndiqués. Sauf cas d'urgence, cette convocation doit être portée à la connaissance des sections et des collectifs, avec l'ordre du jour prévu, au moins 2 mois à l'avance.

Le nombre de délégués au Conseil national est fixé par la commission exécutive. Chaque section a droit à un nombre de délégués et de mandats proportionnels à celui des cotisations établissement public versées au syndicat de l'Etablissement public lors de l'exercice comptable précédent la tenue du Conseil national. Les modalités de vote des délégués sont identiques à celles du congrès.

Le Conseil national débat de l'application des orientations du Congrès. Il examine les difficultés rencontrées dans l'application de celles-ci. Il peut enrichir et modifier ces orientations. Le trésorier fait un point sur l'exécution budgétaire et sur la trésorerie.

Sur proposition du secrétariat national ou des sections, il peut modifier la répartition des 15 membres issus de la représentativité de chaque section à la commission exécutive et de la commission nationale financière et de contrôle.

Le conseil national peut modifier les statuts.

h. Ester en justice

Le syndicat est représenté par son secrétaire général dans tous les actes de la vie civile. Le secrétaire général et ses adjoints sont habilités à ester en justice au nom du syndicat après délibération du secrétariat national.

6 – LE CONGRÈS

ARTICLE 7

L'instance souveraine du syndicat est le Congrès réuni tous les trois ans en session ordinaire. Un congrès extraordinaire peut être convoqué par la CE ou sur demande d'au moins 50 % des adhérents de l'établissement public du syndicat.

Les délégués au congrès sont des adhérents de l'établissement public relevant des sections syndicales visés à l'article 3. Les délégués sont titulaires d'un mandat et doivent être à jour de leurs cotisations.

Le nombre des mandats du congrès est fixé par la CE sortante.

ARTICLE 8

Lors de ses travaux, le congrès élit :

- Le secrétaire général, les secrétaires généraux adjoints ;
- Le trésorier et son adjoint ;
- La commission exécutive du syndicat ;
- La commission financière et de contrôle du syndicat, composée de quatre membres.

Les rapports d'activité du syndicat et de la Commission Financière de Contrôle sont soumis au vote du congrès. Un document d'orientation est discuté et amendé lors des travaux de ce dernier et soumis au vote du congrès.

7 – GESTION DES FONDS DU SYNDICAT

ARTICLE 9

Les fonds du syndicat sont gérés par le trésorier sous l'autorité de la commission exécutive.

En début de chaque année, le trésorier doit présenter un état comptable simplifié auprès du secrétariat national afin d'arrêter les comptes. L'arrêté des comptes doit figurer dans un procès-verbal ou dans le compte rendu de la réunion du SN. Lors de la commission exécutive suivante, et après contrôle par la commission financière de contrôle, les comptes sont proposés à la validation en vue de leur parution sur le site internet de l'organisation, s'il existe, ou sur le site de la D.I.R.E.C.T.E.

Le trésorier présente périodiquement un compte rendu de la trésorerie à la CE.

ARTICLE 10

La commission financière de contrôle, élue par le congrès, choisit en son sein un secrétaire.

Elle se réunit sur la convocation de ce dernier ou à la demande de l'un de ses membres ou à la demande du Secrétaire Général, au moins une fois par an (entre mars et avril), pour vérifier les pièces comptables et formuler le cas échéant, à l'intention de la CE du syndicat, ses observations et suggestions sur la gestion financière du syndicat. La commission Financière de Contrôle est invitée à la CE qui suit pour présenter son rapport annuel. Lors du congrès, elle présente son rapport triennal pour vote et pour donner quitus au trésorier.

8 – PUBLICATIONS SYNDICALES

ARTICLE 11

Le syndicat de l'Établissement public assure l'édition de publications comme moyen de propagande et d'action.

Il s'assure de la diffusion des publications de la Fédération, de l'UFSE et de l'UGICT, auprès des militants.

Par ailleurs, il s'assure de la diffusion auprès des sections et collectifs, donc des adhérents, des différentes publications confédérales, d'unions syndicales ou d'autres syndicats CGT.

9 – EXCLUSION DU SYNDICAT DE L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

ARTICLE 12

L'exclusion d'un syndiqué peut être prononcée en cas d'agissements contre les intérêts de sa section syndicale, du collectif ou du syndicat, d'infractions aux présents statuts.

L'exclusion est prononcée par la CE du syndicat sur la base d'un rapport du secrétariat national.

Le syndiqué concerné est invité à venir s'expliquer devant la commission exécutive.

Le syndicat, après avis de la commission exécutive se basant sur un rapport circonstancié du secrétariat national, peut refuser ou exclure un individu ou un groupe d'individus qui feraient du prosélytisme pour une organisation d'extrême droite, pour une organisation politique qui développerait des thèses racistes ou fascistes ou qui tiendraient, au nom du syndicat, des propos racistes, xénophobes, homophobes ou discriminants ou pour un individu coupable de harcèlement sexuel ou propos ou agissements sexistes.

ARTICLE 13

Un exemplaire des présents statuts déposés à la Mairie de Paris, est remis obligatoirement à chaque adhérent du syndicat.

10 – MODIFICATION DES STATUTS

ARTICLE 14

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un congrès ou un conseil national à la majorité absolue des délégués.

Toute proposition doit être soumise, pour information, aux membres de la CE, deux mois au moins avant le Congrès ou le conseil national.

11 – DISSOLUTION DU SYNDICAT

ARTICLE 15

La dissolution du syndicat ne peut être prononcée que par un congrès extraordinaire, convoqué à cet effet par la CE et à la majorité des deux tiers des délégués.

En cas de dissolution, les fonds restants disponibles, les biens du syndicat et les archives seront dévolus selon les règles adoptées par le congrès à la majorité absolue des délégués.

En aucun cas, les biens du syndicat ne pourront être répartis entre les membres adhérents

A– DES MISSIONS AU SERVICE DE L'INTÉRÊT PUBLIC

1. La loi Pour un Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises a été promulguée le 22 mai 2019. Cette loi fragilise la CDC sous prétexte de moderniser sa gouvernance, la soumet comme n'importe quelle banque à l'APCR (Autorité de contrôle prudentiel et de résolution) et organise sa mise sous contrôle du pouvoir exécutif.
2. Pour la CGT, conformément à la loi et à son histoire, les missions de la CDC doivent servir l'intérêt général et l'intérêt public comme le logement social, l'épargne populaire, l'aménagement du territoire, la participation au capital de société en lien avec l'intérêt public.
3. Il faut rappeler que la CDC a été créée pour garantir, protéger et sécuriser l'épargne populaire vis-à-vis de certaines appétences du pouvoir exécutif et des marchés.
4. C'est pourquoi la CDC a été placée sous l'autorité spéciale du Parlement et non de celle de l'exécutif. C'est au nom de ce fondement, que la gestion de nombreux fonds d'épargne privée a été confiée à la CDC sous le sceau de la « foi publique » (livret A, dépôts des notaires et des professions juridiques, régimes de prévoyance et retraites publiques).
5. Il faut rappeler aussi que la Caisse des dépôts est un Etablissement Public dont les fonds et les ressources sont la propriété de la République, donc des citoyens.
6. Conformément aux revendications de la CGT mais aussi du fait des textes de lois, les fonds d'épargne doivent être exclusivement employés dans le financement du logement social et l'investissement au service de l'intérêt général.
7. Il est également nécessaire de tirer le bilan de la séquence banalisation de la distribution du livret A avec la captation par les banques de 40 % de l'épargne réglementée et cela sans qu'aucune contrepartie d'intérêt général ne soit exigée du secteur bancaire.
8. Aujourd'hui, ce sont les systèmes de financement du logement social et de l'épargne populaire qui sont remis en cause par les réformes régressives. La remise en cause de la promesse du président Hollande sur le doublement du plafond du Livret A et la centralisation intégrale de la collecte à la CDC pour financer la construction de logements sociaux pourrait avoir des conséquences sur le rôle de la CDC. Nous constatons les conséquences et effets pervers de cette politique basée sur la financiarisation, tant sur la CDC que sur la société et les travailleurs.
9. Voilà pourquoi nous devons avec les moyens dont nous disposons, œuvrer à défendre, et faire comprendre au plus grand nombre le rôle de la CDC et de ses missions aux services de la République et de ses citoyens...
10. Plus le rôle de la CDC sera connu, plus sa gestion sera transparente, plus les citoyens, les salariés et leurs représentants pourront démocratiquement la contrôler, éviter ses dérives et rendre son intérêt incontestable à l'image de ce que devrait être toute institution publique.
11. Plusieurs mandats gérés par la Direction des Politiques Sociales (ex Direction des Retraites et de la Solidarité) (IRCANTEC, CNRACL,

FIPHFP, les mines...) sont soumis à des conventions d'objectifs et de gestion (COG). Ces COG sont un frein à l'emploi et la direction ne décide plus de celui-ci suivant les charges de travail mais suivant l'objectif des COG. De fait, les établissements de la DPS (ex DRS) emploient un grand nombre d'intérimaires, seule possibilité pour la direction de s'adapter aux évolutions des charges de travail.

L'évolution de la Direction des Politiques Sociales (ex Direction des Retraites et de la Solidarité) est une préoccupation syndicale à fort enjeu pour le syndicat CGT CDC.

L'inquiétude des personnels de cette direction croit du fait de :

- la réforme programmée des retraites, contre laquelle le syndicat CGT CDC luttera si elle s'avérait conduire à un système universel par points, à la suppression des régimes spéciaux et à une baisse généralisée des pensions, laquelle induirait :
 - une diminution très significative et continue d'activité dans cette direction ainsi qu'à la DSI et certaines fonctions support (RH, communication, comptabilité, logistique, sécurité...)
 - des suppressions d'emploi nettes en plus des suppressions nettes annuelles liées aux COG (hypothèse de la « liquidation du régime additionnel fonction publique RAFP »),
 - des transferts d'activité vers un autre opérateur avec transfert du personnel (hypothèse extinction Ircantec après fusion CNAV/AGIRC ARRCO/Ircantec, projet de fusion avec le SRE, transfert du recouvrement),
 - des évolutions sur la CNRACL, le FSPOEIE, les Mines, régimes spéciaux qui auront du mal à résister à la réforme Macron et dont les processus de gestion commencent d'être menacés de transfert (exemple du recouvrement de cotisations) posant la question à nouveau, après la perte de la gestion du SASPA, du personnel ;
- la loi de transformation de la fonction publique, nommée ainsi dans la loi éponyme, qui emporte de nombreuses modifications dans le statut qui régit la majorité des effectifs de la DPS (ex DRS) (environ 2000 sur pas tout à fait 6 000 à la CDC) dont 80 % sont des fonctionnaires de l'Etat,
- la loi PACTE, et de la profonde modification qui en résulte en termes d'organisation et de management de la Caisse des Dépôts, combinée à une évolution des esprits et des méthodes qui sont à l'œuvre (Communautés Next, Innovation, QVT, Digital, Lab...),
- de mutation technologique liée à la digitalisation et à la transition numérique.
- utilisation massive d'emplois non pérennes, et les nombreux départs de la CDC.

Pour le syndicat CGT CDC, le maintien d'un haut niveau d'emploi permanent dans les établissements de Bordeaux et Angers/Paris, qui constituent des bassins d'emploi locaux que le syndicat défendra, constitue une priorité stratégique. En dehors même des missions et donc des politiques publiques auxquelles elles se rapportent (retraite, solidarité, invalidité, prévention, handicap, formation, thématiques qui à elles seules constituent une préoccupation constante du syndicat, les résultats électoraux de la CGT à la CDC reposent sur un socle électoral DPS (ex DRS), sans mésestimer les autres populations. Le syndicat CGT se trouverait impacté si les personnels de la DPS (ex DRS) étaient massivement transférés vers une entité extérieure (Caisse nationale du régime unique si celle-ci voit effectivement le jour).

12. La future réforme des retraites, si elle passe, avec la mise en place

d'une retraite par points assise sur un régime unique remet en cause l'activité de la CDC pour le compte des régimes et fonds supprimés et la destitue de cette mission pourtant explicitement prévue par le code monétaire et financier comme faisant partie de ses attributions historiques et parfaitement légitime (L518-2 CMF : « Elle est chargée de la protection de l'épargne populaire, du financement du logement social et de la gestion d'organismes de retraite »).

13. La CGT revendique le développement de l'emploi public pérenne, ce qui implique de rompre avec la politique des COG (convention d'objectifs et de gestion), héritage de la RGPP (révision générale des politiques publiques) et de l'ère de Sarkozy et dont les effets sont désastreux pour la qualité du service public et mortifères pour l'investissement et le développement. La DPS (ex DRS) et plus largement l'EP, doivent en tant que gestionnaires de missions sous mandat public (tiers de confiance), comme dans le passé, se redonner les moyens de la recherche et du développement en sortant de la logique exclusive des COG et des remboursements. Plus globalement, pour les services publics, ceci implique de mener la bataille de l'évaluation des politiques publiques et d'imposer d'autres critères budgétaires que ceux de la Cour des Comptes et de Maastricht.

14. La création de la direction de la banque des territoires qui regroupe dorénavant la direction du réseau, la direction des clientèles bancaires, la direction de l'investissement et une partie de la direction des fonds d'épargne inquiète la CGT au plus haut point quant à une possible filialisation telle que nous l'avons connue par le passé avec le CLF ou IXIS.

15. L'article 151 de la loi PACTE a autorisé la CDC à prendre le contrôle de la majorité du groupe La Poste à hauteur de 66 % en échange d'un transfert total à la banque postale de la CNP. Sous couvert de créer un grand pôle financier public, cette arrivée de capitaux va surtout permettre au groupe La Poste de financer des opérations de développement et de croissance avec les fonds propres de la CDC.

16. L'urgence climatique et écologique menace l'humanité et notamment les travailleurs sur tous les continents, quel que soit leur pays. Notre engagement pour le progrès social passe par la nécessité d'agir en faveur de l'environnement.

17. La crise de la COVID19 a mis en évidence la faiblesse du service public hospitalier, qui depuis des années est l'objet d'une casse gouvernementale. La CDC doit avoir un rôle majeur dans sa réhabilitation, et favoriser l'investissement dans le service public hospitalier et pas dans la financiarisation de la santé.

RÉSOLUTIONS

A. Le syndicat CGT de l'EP-CDC doit systématiquement, par le biais de l'ensemble de ses représentants, revendiquer le maintien des activités historiques de la CDC et le développement d'activités nouvelles.

B. Le syndicat CGT mobilisera les personnels contre tout risque de filialisation et alertera les élus locaux et nationaux sur les risques afférents à cette dernière.

C. La CGT CDC continue de défendre le livret A, l'augmentation de son plafond, la centralisation à la CDC, et la fixation démocratique et politique du taux de cette épargne.

D. Elle revendique la construction de logements sociaux correspondants aux besoins de la population.

E. Décidé à être acteur sur la question énergétique et écologique le syndicat CGT se saisit de cette question en se formant et en organisant le dialogue avec les différents acteurs concernés.

F. Elle continue d'informer les personnels sur la nécessité de défendre nos missions garantes de nos emplois.

G. La CGT EP revendique la mise en place d'un vrai pôle financier public en lien avec les camarades de l'USCD, de la Poste, de la CNP et de la fédération des finances. Ce pôle financier public reposerait sur la mise en réseau d'un ensemble d'institutions financières de statut public et semi-public exerçant des missions de service public et d'intérêt général.

Il serait placé sous le contrôle public et social : responsables des établissements, élus (nationaux et locaux), représentants de la société civile (salariés, associations). Le syndicat CGT demande aux directions de la CDC et de la Poste la création d'un secrétariat permanent dédié au fonctionnement d'une instance de dialogue entre les organisations syndicales du groupe La Poste et du groupe CDC. En cas de refus de la direction, le secrétariat pourrait être mise en place avec les moyens du CMIC.

H. Elle revendique le doublement des représentants du personnel du groupe CDC à la commission de surveillance.

I. Elle combattra la future réforme des retraites tout en défendant la gestion des retraites publiques à la CDC.

J. Elle défend l'emploi pérenne dans l'EP-CDC et dénonce l'emploi précaire au sein de toutes ses directions.

K. Elle s'engage à mobiliser ses syndiqués et les personnels de la CDC aux actions des associations comme le Droit au logement, Droit Devant, Attac...

L. La CGT CDC continue de défendre le service hospitalier public, le fera savoir et revendiquera que la CDC prenne part à l'investissement en vue de son développement.

B – UN SYNDICALISME OFFENSIF POUR LES PERSONNELS DE LA CDC

1. LA DEFENSE DU PERSONNEL

1. L'ensemble des orientations de ce volet concerne les travailleurs de la CDC, quel que soit leur statut.

Les élus et mandatés CGT doivent agir en cohérence dans le cadre des orientations et mandats délivrés par les instances syndicales.

Les délégués syndicaux CGT continueront de revendiquer et de négocier des droits collectifs supplémentaires pour tous les travailleurs, sans distinction basée sur le mérite ou la rémunération individuelle.

Les représentants du personnel CGT, élus ou mandatés doivent imposer à l'employeur le respect du droit de tous les travailleurs.

Afin de peser auprès de la direction la CGT EP fait sienne comme il se doit des orientations confédérales ; La CGT œuvre à la construction du rapport de force en faveur du monde du travail qui préconisent la convergence des luttes et l'unification syndicale : « *L'unité syndicale, un élément essentiel du rapport de force*

La division syndicale pèse sur nos capacités à intensifier le rapport de force. La marginalisation et l'éclatement du syndicalisme sont des difficultés que nous ne devons pas sous-estimer. L'unité est aussi le moyen de montrer ensemble que le droit des

travailleurs et travailleuses de se syndiquer, de s'organiser, de peser et d'agir sur le travail est à renforcer pour gagner tous ensemble des conquêtes sociales. Nous devons réunir les travailleurs et les travailleuses de tous collèges / catégories au-delà des militants et des militantes de la CGT. La lutte des classes passe par la réussite d'une mobilisation de masse. Contrairement à la division et au morcellement, l'unité est une attente très forte des travailleurs et travailleuses et elle est un levier pour le rassemblement. Cette unité peut se construire avec comme objectif la transformation sociale et l'émergence d'alternatives possibles. La CGT doit créer les conditions du rassemblement des salariés et salariées sur la base de leurs revendications et le syndicalisme rassemblé doit demeurer un objectif permanent. Une CGT initiatrice et promotrice de l'unité, ce n'est ni nous compromettre, ni jouer l'hégémonie. Cet engagement se fait bien entendu dans le respect de nos valeurs et de nos repères revendicatifs. ... ». Dans cette perspective le syndicat CGT s'est rapproché du syndicat SNUP avec qui nous partageons une majorité d'orientations afin de peser sur la direction. Ce rapprochement s'est concrétisé par la volonté de travailler collectivement sur les revendications, et d'établir des listes communes lors des élections professionnelles de 2022.

RÉSOLUTIONS

A. Le syndicat CGT de l'EP CDC défend les missions de la CDC et donc ses emplois.

Pour ce faire, il doit :

- Promouvoir les parcours professionnels,
- Garantir l'égalité femme/homme à tous les niveaux,
- Faire respecter l'équilibre vie privée et vie professionnelle,
- Faire respecter le « droit à la déconnexion »,
- Lutter contre toute forme de discrimination et de harcèlement,
- S'opposer à la rémunération individualisée et au mérite: « A travail égal, salaire égal ».
- Veiller dans toutes les instances et réunions à défendre scrupuleusement les intérêts collectifs.
- Conseiller et accompagner tous les personnels de la CDC
- S'assurer que l'employeur respecte ses obligations réglementaires et légales

a) Les carrières

2. Le syndicat CGT représente tous les personnels de l'EP CDC. Il ne pratique pas la préférence syndicale. Cependant une attention particulière doit être apportée à ses syndiqués.

- Il revendique la progression continue de la carrière.
- Il se bat pour que l'employeur respecte son obligation de formation tout au long de la carrière.

RÉSOLUTIONS

A. En fin d'année, les sections syndicales doivent contacter tous leurs syndiqués, publics, privés, statutaires, pour les aider à préparer l'EPA.

B. Pour les fonctionnaires, en matière de promotion, le critère de l'ancienneté dans la Fonction Publique et l'échelon détenu sont privilégiés.

C. La manière de servir d'un promu doit être appréciée sur l'ensemble de sa carrière, en tenant compte notamment de son investissement dans des actions de tutorat, de formation etc.

D. La CGT devra contacter les agents promouvables afin de les conseiller. Un retour sera fait aux agents promus.

E. La CGT exige que le rapport produit par le supérieur hiérarchique figure et demeure dans le dossier de l'agent.

F. La CGT revendique une réelle GPEC sur l'ensemble des bassins d'emplois de l'établissement public.

G. Pour les salariés, le syndicat CGT agit pour valoriser l'investissement professionnel, quelle que soit la classification, par des augmentations substantielles de salaire, et faire appliquer les classifications de la convention collective au regard des responsabilités et des fonctions réellement exercées. Elle informera le personnel des possibilités de promotion et de formation prévues dans l'accord cadre notamment pour les TSU (technicien supérieur).

H. La CGT exige la titularisation de tous les CDI de droit public actuellement en fonction afin de leur garantir un déroulé de carrière statutaire tout en revendiquant le concours comme seule voie d'accès aux emplois public CDC.

b) Les conditions de travail

3. L'organisation et les conditions de travail imposées par l'employeur impactent directement la santé des personnels et leur capacité à s'organiser pour défendre leurs droits. La crise de la COVID19 a généralisé le télétravail modifiant profondément l'organisation et les conditions de travail de chacun, l'employeur se déchargeant sur le travailleur des conditions de travail à domicile. De plus le turn-over, les départs importants non remplacés, l'augmentation de l'activité génèrent des charges de travail de plus en plus importantes. Le CSSCT (comité santé sécurité et conditions de travail), émanation du CU (comité unique), doit être l'instance de représentation des personnels permettant de faire respecter les droits des travailleurs dans tous les domaines susceptibles d'affecter leur santé physique ou psychologique.

4. La CGT réaffirme que cette instance joue un rôle très important dans la vie professionnelle.

5. Dans ce domaine, l'application du Code du travail à la fonction publique permet désormais à tous les personnels y compris à ceux d'entreprises extérieures intervenant à la CDC, d'imposer aux employeurs le respect de la réglementation du travail. En effet, conformément à l'article L4121-1 du Code du travail, d'application effective à la fonction publique, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs».

6. C'est donc une obligation de résultats qui s'impose à lui, obligation que les élus CGT au CSSCT et les élus à la DPP (délégation des personnels privés) doivent faire respecter. Les élus aux comités uniques, bien que ne disposant pas des mêmes droits, peuvent saisir les CSSCT, dès lors qu'un vote majoritaire s'est prononcé en faveur de cette saisine.

6.1. L'intervention des élus et mandatés de la CGT dans toutes les instances représentatives de la CDC doit systématiquement faire le lien avec l'organisation et les conditions de travail.

6.2. Le développement et la création d'emplois favorisent l'amélioration des conditions de travail.

6.3. De même, une plus juste rémunération des personnels

contribue à la lutte contre les discriminations et prévient l'exposition aux risques professionnels qui y sont liés.

RÉSOLUTIONS

A. Tous les permanents, élus ou mandatés de la CGT doivent se former pour comprendre et intégrer dans leurs rôles respectifs l'importance qu'il y a de faire valoir les droits des travailleurs, via le CSSCT.

B. Tous les permanents, élus ou mandatés de la CGT doivent se préoccuper des conditions de travail dans chaque instance de représentation du personnel.

C. La CGT doit informer le personnel sur les modes de saisine du CSSCT mais aussi rappeler à l'employeur ses obligations, dans toutes les instances représentatives où la CGT dispose d'élus et mandatés.

D. La CGT doit se préoccuper régulièrement des conditions de travail des personnels et en faire part au personnel :

- en participant activement aux visites des CSSCT,

-

- en allant régulièrement faire des HMI sur l'ensemble des sites, en passant régulièrement dans les services,

- la RCC et la RCI sont des dangers pour le statut

E. La CGT doit lutter pour l'amélioration des conditions de travail de tous, elle doit lutter contre les écrêtements de temps et réclamer la compensation systématique. La CGT doit lutter contre le forfait jour imposé. La CGT revendique la fourniture des outils nécessaires au télétravailleur par l'employeur CDC.

F. La CGT doit systématiquement se préoccuper de la charge de travail et doit exiger des mesures de celle-ci sur chaque poste.

c) Rémunérations

7. De façon générale, la CGT revendique dans le champ public comme dans le champ privé, dans une logique revendicative de lutte contre les inégalités salariales, que l'ensemble des primes et des indemnités, y compris ex Part Variable sur Objectifs, ne soit plus attribué sur la base d'objectifs individualisés, aussi injustifiés qu'invérifiables, mais plutôt par une redistribution collective fondée sur la reconnaissance des qualifications et expérience au travail.

RÉSOLUTIONS

A. La CGT maintient sa revendication d'intégrer la totalité des primes dans la rémunération des fonctionnaires et statutaires pour le calcul de leur retraite.

B. Pour les salariés, elle revendique des augmentations collectives par l'évolution du point d'indice.

C. La CGT reste opposée au RIFSEEP, qui est l'outil de la rémunération et du déroulement de carrière au mérite, de la modulation des régimes indemnitaires à partir de l'évaluation de la valeur professionnelle des agents. Elle revendique l'augmentation du point d'indice.

D. La CGT continue d'être vigilante et attentive sur les rémunérations quel que soit le statut (public, privé, statutaire,

femme/homme) et revendique une amélioration du pouvoir d'achat de tous.

E. La CGT a également vocation à veiller à l'adéquation entre l'emploi et la rémunération dès l'embauche et tout au long de la carrière quel que soit le statut et le genre.

F. Au sein de l'Etablissement Public, les écarts de rémunération sont d'environ 1 à 25 (17 500 € pour les plus basses et 450 000 € pour les plus hautes). La CGT revendique la réduction de cet écart de 1 à 10 et l'utilisation des sommes / an dégagées pour augmenter les plus bas salaires.

d) Accords collectifs

8. La loi impose à l'employeur de négocier dans certains domaines comme l'égalité femme/homme, les temps de travail...

9. A la CDC, plusieurs négociations sont reconduites régulièrement sur lesquelles il est important que la CGT pose des éléments revendicatifs.

10. Lors de nouvelles négociations, le syndicat doit s'organiser pour préparer les revendications à porter lors de ces négociations, pour négocier (choix des négociateurs) et recueillir l'avis de la Commission exécutive pour savoir s'il faut ou non signer l'accord. (Cf. vie syndicale)

11. La négociation doit amener de nouveaux droits aux personnels. La CGT négociera tout accord respectueux du droit et de ses valeurs, dans l'intérêt collectif et le souci de lutter contre les inégalités.

12. La CGT exige le respect des accords qu'elle a signés.

RÉSOLUTIONS

A. Dans le cadre des accords collectifs, la CGT :

- S'organiser afin d'établir les revendications CGT avec les syndiqués
- Participera aux négociations pour obtenir de nouveaux droits
- Luttera contre toutes les inégalités
- Favorisera toujours dans la négociation le collectif.
- Assurera le respect et le suivi de chaque accord

B. La CGT refuse un accord qui engagerait des suppressions d'emplois à périmètre constant. Elle doit faire respecter les accords en vigueur (même si elle n'est pas signataire) y compris en développant les actions contentieuses nécessaires.

C. La CGT revendique une gratification de fin de carrière non conditionnée par le PEE/PERCO et sans apport du personnel.

D. La CGT doit préparer la négociation en amont.

E. Revendiquer un temps de négociation suffisant.

F. Refuse de négocier des suppressions d'emplois.

G. A. Les outils nécessaires au télétravailleur doivent être fournis par l'employeur CDC.

H. B. La compensation de tous les frais engagés par le télétravailleur.

I. C. Le décompte de temps de travail doit être similaire quel que soit les modalités d'organisation du temps de travail.

J. La CGT revendique toujours à travail égal, salaire égal quel que soit le statut.

K. Revendique une évolution de carrière identique pour les femmes et les hommes.

L. Revendique des études de situation avec des corrections rétroactives.

- M. A. L'action syndicale est assise sur la mobilisation du personnel. La CGT veillera à ce que ses prérogatives en matière de négociation soient respectées.
- N. La CGT revendique que dans chaque accord la commission de suivi soit composée des syndicats représentatifs même non-signataires.
- O. Les négociateurs de l'accord assurent la présence de la CGT dans les commissions de suivis.
- P. La CGT de l'EP contraindra par tout moyen la direction à respecter les engagements de l'accord et par voie judiciaire s'il le faut.

2. L'EMPLOI

25. Préserver et revendiquer l'emploi public c'est garantir la pérennité du statut d'Etablissement public de la CDC.
26. La CGT défend l'équilibre, sur la base d'un plafond d'emploi global, de 2/3 de personnels publics et 1/3 de personnels privés. Elle revendique le rétablissement de l'équilibre public/privé, le respect de la loi de 96 et que la CDC emploie prioritairement des fonctionnaires de l'état.
27. C'est dans ce cadre que le syndicat CGT de l'EPCDC affirme 5 grandes revendications:

RÉSOLUTIONS

1^{ÈRE} REVENDICATION :

- A. Augmenter les effectifs à périmètre et volume d'activité constants, afin de :
- B. Résorber progressivement le recours excessif à l'intérim externe et à la sous-traitance,
- C. Compenser toutes formes de réduction du temps de travail (temps partiel, MATT, CAA, médaille du travail ...), pour parfaire la qualité de service,
- D. Améliorer les conditions de travail aujourd'hui très affectées par l'augmentation de la productivité réalisée au cours des dernières années,
- E. Compenser les absences liées aux droits syndicaux,
- F. Compenser les écrêtements,
- G. Exiger que l'utilité sociale soit un indicateur de mesure de l'activité.

2^{ÈME} REVENDICATION :

- A. Garantir un dispositif de formation, tout au long du parcours professionnel afin de maintenir un haut niveau de qualification pour la pérennité et la préservation des activités de la CDC, pour l'équilibre globale l'emploi entre les agents publics et privés et plus particulièrement sur les postes d'encadrement.
- B. Ne recruter sur l'emploi privé qu'en cas de besoin avéré et après avoir vérifié que les compétences recherchées n'existent pas parmi les agents publics ou les salariés de la CDC et exclusivement en conformité avec les termes du décret de 1998 modifié.

3^{ÈME} REVENDICATION :

- A. La CGT exige la recherche par la CDC de nouvelles missions d'intérêt

général ou proposée par les pouvoirs publics pour permettre le maintien de l'emploi voire son augmentation.

4^{ÈME} REVENDICATION :

A. La CGT doit être offensive et doit revendiquer, dans toutes les instances ou les réunions au cours desquelles le sujet de l'emploi est abordé, le remplacement intégral des départs en retraite et la pérennisation des emplois.

5^{ÈME} REVENDICATION :

A. La CGT revendique la réactualisation du décret de 98 car certains emplois repères n'ont plus à y figurer.

B. En matière de recrutement de personnels de droit public, la primauté doit être donnée au recrutement par concours. Ce mode d'accès doit être mis en œuvre pour tous les grades concernés (y compris celui de secrétaire d'administration de classe supérieure).

C. La CGT demande que les IRA redeviennent le mode de recrutement principal des Attachés d'administration de la CDC, et que de façon générale, les concours républicains et les écoles de la fonction publique, y compris celle de la CDC que nous revendiquons, soit la voie principale de recrutement externe et interne des fonctionnaires.

D. Concernant les salariés de droits privés, toute la transparence doit être faite dans le respect de la convention collective et des accords notamment sur l'égalité femme/homme, sur les conditions de recrutement (classification, rémunération).

E. La CGT continue de réclamer que les concours de B interministériel redeviennent des concours organisés par l'Établissement Public.

F. Concernant les recrutements de fonctionnaires, la CGT revendique :

G. L'atteinte du taux légal de 6 % d'emplois directs de travailleurs handicapés,

H. Les recrutements sans concours pour lesquels la CGT exige une véritable transparence quant aux critères de sélection,

I. L'intégration :

- des contractuels,
- des contrats PACTE,
- des détachements,
- des apprentis.

J. La CGT revendique le recrutement d'apprentis sur les emplois du décret de 1998 au sein des différentes directions de l'EP-CDC ou par voie de concours dans la fonction publique avec une formation dispensée par la CDC.

K. L'intégration des travailleurs handicapés doit se faire au juste grade correspondant au diplôme et au niveau d'études obtenu lors de l'accès à l'emploi. Des modalités de concours réellement et équitablement adaptées et non discriminantes doivent être mises en place.

L'intérim à l'établissement public

28. La loi portant « transformation de la Fonction publique » adoptée le 1^{er} août 2019, va élargir considérablement les critères autorisant les employeurs publics à recourir aux contractuels sur des emplois permanents, sur des emplois fonctionnels de direction et par le contrat de projet.

Il s'agit clairement de déroger au principe statutaire du recrutement par concours, qui était déjà bien malmené, en créant toute une batterie de recrutements contractuels avec au mieux une CDIisation mais quasiment sans aucun espoir d'intégrer un corps de fonctionnaire.

29. Pour la CGT, le recours abusif aux contrats va conduire à ce que les missions ne soient plus assurées selon les principes d'égalité, de neutralité, de responsabilité et de continuité. C'est aussi le contournement du Statut général des fonctionnaires au détriment de la qualité du service public rendu aux citoyens et citoyennes.

30. Cette forme d'intérim est utilisée dans l'Etablissement Public pour prendre en charge, tous les ans et dans les mêmes services, des pans entiers de l'activité qui relèvent pourtant de la charge de travail normale et récurrente.

RÉSOLUTION :

La CGT EP revendique :

- L'égalité d'accès aux emplois publics par le concours ;
- La résorption de la précarité et un vaste plan de titularisation ;
- Le renforcement du Statut général des fonctionnaires garantissant aux usagers un service public neutre et exemplaire.

La formation et l'emploi

31. Alors que l'Etablissement public et le groupe offrent une grande palette de domaines professionnels et de qualifications répartis sur de nombreux sites, la mobilité volontaire et la définition de parcours professionnels valorisants restent l'apanage d'une de cadres supérieurs.

32. Il faut sortir de cette logique de « vivier de cadres à haut potentiel » qui est fondamentalement injuste, discriminante et inefficace, et ouvrir vraiment le champ de la mobilité et de l'évolution professionnelle à tous ceux qui le souhaitent.

33. A l'échelle de l'Etablissement Public, la mobilité et les règles d'accès aux emplois et aux évolutions de compétences doivent être revues de fond en comble par la négociation. Ceci est d'autant plus impérieux que de nombreux jeunes entrés récemment pourraient considérer en l'état actuel qu'ils n'ont aucun moyen d'évoluer professionnellement dans cet ensemble.

RÉSOLUTIONS

A. La CGT dénonce le recours à l'intérim externe pour surcroît d'activité dans un contexte de suppression d'effectifs.

B. La CGT revendique des recrutements pour tout emploi pérenne occupé de manière systématique par des personnels intérimaires ou contractuels (CDP).

34.1. La CGT revendique un catalogue de formation adapté,

3. LE SOCIAL

a) Le COSOG

35. La CGT revendique le principe d'égalité d'accès aux prestations d'œuvres sociales et de loisirs gérées par le COSOG quelles que soient la composition de la famille, la situation de ressources.
36. Elle considère que, au-delà de la simple gestion de prestations de loisirs, le COSOG doit aussi proposer la possibilité pour chacun de s'éduquer, et de s'émanciper.
37. De la même façon, le COSOG doit au travers de ses prestations et propositions favoriser l'émergence de solidarités nouvelles et d'ouverture sur le monde d'ici et de là-bas.

RÉSOLUTIONS

La CGT réaffirme sa revendication de justice sociale. Elle demande que la totalité de la subvention du COSOG soit utilisée et répartie dans le respect des principes fondamentaux de solidarité et d'égalité qu'elle défend.

Sur le plan national

Pour les élections COSOG à venir, la CGT et tous ses représentants, élus, militants, doivent se donner comme objectif de progresser, et d'améliorer le score de la CGT.

Sur le plan local

L'objectif est également de prendre ou de garder la présidence des locales.

b) Mutuelle et institution de prévoyance

38. La CGT souhaite que les questions de protection sociale dans le groupe CDC soient abordées dans la perspective de donner un maximum d'efficacité à la solidarité interprofessionnelle, qui devient du même coup un élément fédérateur fort.

39. Pour la CGT, la protection sociale n'est pas une marchandise. La direction de la CDC sait que l'investissement pour la santé est toujours rentable et les sempiternelles jérémiades sur le coût de la protection sociale ne changeront rien à cette réalité.

40. Sur ces bases qui ont toujours fait la preuve de leur efficacité, la CGT est disponible pour un débat constructif et approfondi, y compris sur les questions juridiques que cette démarche fédératrice et solidaire peut poser.

41. Le recrutement d'une directrice à CDC Mutuelle en 2018 a engendré de la souffrance chez l'ensemble des personnels sur tous les sites. Ces derniers se sont mis en grève en 2019 et le syndicat CGT de l'EP les a soutenus durant ce conflit. Le CA de la mutuelle et la majorité de ses administrateurs, dont certains syndiqués à la CGT, a menacé de traîner en justice notre secrétaire général. Il s'en est suivi une désorganisation totale des services de la mutuelle dont la majorité des activités a été sous traitée auprès d'une holding financière. La direction de la CDC a profité de ce chaos pour mettre en place le référencement à la CDC pour la protection sociale complémentaire des fonctionnaires. La CGT, contre ce dernier, n'a pu mobiliser les personnels en cette période de crise sanitaire. L'IPSEC a été choisie par la direction de la CDC. Les ordonnances concernant la protection sociale complémentaire des fonctionnaires, issues de la loi de modernisation de la fonction publique, sont sorties et doivent s'appliquer à la CDC. Le syndicat CGT de l'EP a déjà demandé l'ouverture de négociations sur ce sujet et sera force de propositions face à la direction.

43. Un fond social dont les bénéficiaires sont

- les agents contractuels sous convention collective et leurs ayants droit
- les anciens salariés retraités.

Ce fond est financé par un prélèvement sur les cotisations encaissées par l'IPSEC.

RÉSOLUTIONS

A. En matière de protection sociale, la stratégie de la CGT s'articule autour de trois revendications fondamentales :

B. l'égalité de traitement en matière de cotisations et prestations pour l'ensemble des personnels, notamment par le biais d'une cotisation proportionnelle au salaire de chacun,

C. une solidarité intergénérationnelle pleine et entière permettant notamment aux retraités d'accéder à une couverture de haut niveau,

D. en matière de prévoyance, des solutions adaptées aux besoins de chacun doivent être trouvées sans pour autant faillir aux principes de solidarité et d'entraide.

E. Pour la CGT, une protection sociale pérenne, moderne et dynamique ne peut s'envisager que dans un cadre stratégique impliquant le plus largement les entités du groupe. La CGT doit revendiquer au niveau du groupe CDC un accord sur la protection sociale complémentaire afin que les personnels de toutes les entités aient une base commune. Le syndicat de l'EP demandera aux DSG issus du syndicat de porter cette revendication en lien avec l'USCD ou les syndicats CGT des filiales.

c) MSG (prêts, logements, crèches) pour les actifs et les retraités

RÉSOLUTIONS

A. Le taux d'intérêt des prêts doit redevenir un avantage social. De plus, les représentants du syndicat CGT de l'EP doivent exiger que la Mission Sociale Groupe ait une offre de prêt attractive (déplafonnement, taux compétitifs) contribuant ainsi au maintien de ses emplois.

B. La CGT revendique une réactualisation automatique des taux en cas de baisse des prêts en cours.

44. Nous devons sortir de la logique bancaire et arriver à une logique sociale au service de tous.

45. Il est important également de renouveler l'offre de prêt proposée par la MSG. Dans ce sens, la CGT EP soutient par exemple le collectif retraités qui poursuit une démarche de construction de nouveaux droits en termes de prêts pour les retraités publics, ainsi que pour les retraités privés qui à l'heure actuelle n'y ont pas droit.

46. Concernant le logement : Les implantations de la CDC sont pour la plupart dans des zones en tension sur l'immobilier. Cela nécessite une facilité d'accès aux logements et aux crèches pour son personnel.

RÉSOLUTIONS

A. La CGT revendique la nécessité de donner une dimension groupe à l'accès au logement de l'ensemble des agents, actifs ou retraités en demandant la création d'une commission nationale logement reliée au CMIC.

47. Cette commission pourrait inclure tant un aspect global/stratégique qu'un aspect plus suivi (relations conventionnelles, opérateurs, promoteurs mais également individuelles) et donc un point sur les demandes en cours, les attributions de logements sociaux, de logements intermédiaires, de logements dits « intermédiaires plus » ...

48. L'offre de logement demeure insuffisante particulièrement en matière de logement social, voire très social ainsi qu'intermédiaire. Aucune solution ne semble avoir été envisagée, ni envisageable, via la MSG, pour la population des non permanents (apprentis, CDP

court...).

RÉSOLUTIONS

A. La CGT estime qu'au vu des moyens dont dispose la Caisse des Dépôts, celle-ci pourrait, au-delà de la seule MSG, choisir :

B. D'investir directement par l'achat, regroupé avec d'autres organismes publics parisiens ou présents en zones tendues d'un patrimoine dédié et aux conditions adaptées au niveau des ressources des salariés. La CGT veillera à ce qu'il y ait une meilleure anticipation dans le cadre des déménagements futurs.

C. D'aller vers le financement sur Paris et les grandes métropoles de foyers de jeunes travailleurs ou appart 'hôtel, ce qui permettrait de pouvoir proposer, à ceux qui le souhaitent, la capacité de loger les personnels précaires ou venant d'être affectés pour leur premier poste à la CDC. Ce financement pourrait être commun avec d'autres entités publiques ou privées. Suivant son dimensionnement, cette structure pourrait aussi être ouverte aux enfants des salariés de province de la CDC (en fonction des ressources) amenés à étudier ou à prendre un premier emploi à Paris.

D. De mettre en place un centre d'accueil et d'hébergement qui serait prioritairement réservé à l'hébergement des salariés du groupe effectuant des missions courtes sur Paris (formation, réunions, missions syndicales).

E. De lier un investissement dans l'immobilier locatif intermédiaire avec des droits de priorité ou de réservation sur le parc au bénéfice des salariés ou demander à bénéficier de logements en contrepartie de l'investissement effectué. Enfin, il convient de revendiquer fortement que la CDC se dote d'un vrai parc locatif dans toute la France pour répondre aux attentes des personnels en cas d'accident de parcours de vie à tous âges.

F. Augmenter le nombre de berceaux dans les crèches et s'assurer lors de tout nouvel aménagement et déménagement de l'existence de berceaux en nombre suffisant.

d) Les Kiosques Services, USAC

49. La CGT considère que les Kiosques services et les USAC constituent un outil de proximité préservant l'équilibre et la cohésion sociale de nos établissements au sein de la Caisse des Dépôts.

50. Leurs sites d'accueil, installés au gré des directions logistiques successives dans des emplacements parfois inadaptés, sont gérés quotidiennement et avec efficacité par des équipes professionnelles à l'écoute des usagers.

51. En transformant les SVD en une structure à caractère social, la CDC contribue à renforcer la mutualisation des prestations sociales et l'attractivité des services aux usagers.

52. Les USAC contribuent à l'accès aux sports, au développement artistique et culturel du personnel de la CDC. Ce sont des structures qui doivent être maintenues et promues auprès du personnel. La CDC doit maintenir l'aide qu'elle y consacre.

RÉSOLUTIONS

A. La CGT revendique :

B. D'adapter les espaces de proximité et de convivialité des Kiosques services en clarifiant et en renforçant l'offre de prestations à caractère social exercées auprès des personnels du groupe Caisse des Dépôts,

C. De pérenniser les conditions d'emploi et les garanties collectives des agents actuellement en charge de ses activités,

USAC

La CGT considère les USAC nécessaires pour le maintien et le développement des liens

sociaux entre les différents collègues de la CDC. Elles contribuent à la qualité de vie au travail grâce à la pratique de sport.

Résolutions :

La CGT revendique la pérennité des USAC.

Elle revendique l'augmentation des dotations de l'employeur.

La CGT veillera à l'autonomie de la structure.

4. LES RETRAITES

52. Le projet gouvernemental confié depuis près de 2 ans à Jean Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme des retraites, prend forme.

Il est destiné à faire des économies sur le dos des salariés, malgré ce que martèle le gouvernement, en accélérant la baisse de leur pension, et en reculant l'âge d'accès à une retraite pleine et entière, avec **un âge réel de la retraite à 64 ans voire 65 ans**.

Le retraité partant à l'âge légal de 62 ans même avec une carrière complètes n'aura pas les moyens de vivre dignement sa retraite. Le libre choix dans ces conditions est un leurre.

La réforme supprime les 42 régimes de bases et complémentaires existants, qui prennent en compte toutes les spécificités professionnelles et réparent les inégalités ou les contraintes particulières des différents métiers.

C'est l'ensemble des dispositifs de départs anticipés (carrières longues, pénibilité, handicap, amiante...) qui seront beaucoup moins favorables.

Ce projet instaurant un système de retraite s'inscrit dans un projet de société construit sur le modèle libéral : il met en place un mécanisme purement gestionnaire et comptable de la retraite. Les points acquis pendant la vie professionnelle ne garantiront pas un niveau de pension suffisant.

Les fonctionnaires ne sont pas privilégiés, le montant moyen de leur retraite est le même que celui des salariés, à qualification égale. Rien ne justifie cette réforme démagogique à leur détriment.

Sur 4 points précis, les fonctionnaires ont tout à craindre de cette réforme :

1) Le calcul sur les 6 derniers mois est fondé sur la grille de carrière linéaire des fonctionnaires. L'intégration des primes ne compensera pas la sous-rémunération du début de carrière, parfois sous le SMIC en catégorie C.

2) Les catégories actives. Le gouvernement entend supprimer les 5 ans de départ anticipé aux agents qui ne portent pas l'uniforme, et dont le métier peut être exercé dans le privé : aides-soignantes, agents d'exploitation des travaux publics... Le compte personnel de prévention du privé, avec deux ans au maximum de départ anticipé, serait étendu à la Fonction publique, au nom du principe « travail égal, retraite égale ».

3) En totale contradiction avec ce principe, l'intégration des primes dans le calcul du montant de la retraite accroît les inégalités entre les fonctionnaires faisant le même travail, et entre les employeurs publics (collectivités locales, établissements publics, ministères). Elle n'est pas l'intégration dans le salaire indiciaire, car les employeurs pourront privilégier l'augmentation des primes à la place du point d'indice. C'est ce que fait le gouvernement aujourd'hui.

4) La pension de réversion des fonctionnaires est aujourd'hui sans condition d'âge et de plafond de ressources. La réforme veut introduire une condition d'âge et un plafond de ressources, qui va largement léser les veuves et veufs.

La CGT est opposée au régime universel par points et rejette tout nouveau recul de l'âge de départ à la retraite ainsi qu'un nouvel allongement de la durée de cotisation. Ce projet de loi doit être combattu et la CGT en exige l'abandon.

53. Le rapport Delevoye, présenté le 18 juillet, confirme la destruction du système de retraites par répartition au profit d'un système dit universel et par point.

54. Sous couvert d'universalité, c'est la destruction de tous les régimes, y compris celui du code des pensions civiles et militaires. L'objectif est bien la baisse drastique des pensions puisque chaque salarié serait responsable de l'achat de points (sous condition d'en avoir les moyens) sans en connaître la valeur future.

RÉSOLUTIONS

A. Le syndicat CGT de l'EP CDC se prononce contre le rapport Delevoye et revendique le maintien des 42 régimes existants et du code des pensions civiles et militaires. La CGT CDC n'acceptera aucun nouveau recul sur la durée de cotisations, l'âge légal de départ, le mode de calcul ou l'augmentation de la CSG.

B. Partant de l'objectif clair du gouvernement d'en finir avec le système de retraite actuel, pour arriver à un système de retraite de misère, le congrès CGT de l'EP CDC considère que la CGT n'a pas sa place dans des concertations visant à l'associer à la destruction d'une des plus grandes conquêtes des travailleurs. Qu'y aurait-il à négocier avec le gouvernement Macron-Philippe-Delevoye? Le congrès demande donc à la confédération de sortir du nouveau cycle de soi-disant concertation organisé par le gouvernement.

C. Se battre pour la conservation des mandats de gestion, des emplois et le maintien des différents sites.

D. La CGT CDC revendique :

- L'accès de tous, dès l'âge de 60 ans, à une retraite représentant au moins 75 % du revenu d'activité, avec l'intégration dans l'assiette de cotisation et dans le calcul de la retraite de tous les éléments de rémunération qui n'y sont actuellement pas soumis.

- La ré-indexation des retraites sur le salaire annuel moyen et non sur l'inflation, facteur de décrochage de pouvoir d'achat entre les actifs et les retraités.

- La reconnaissance de la pénibilité au travail, cette dernière ne devant pas être une fatalité. L'aménagement des fins de carrières avec un droit à un départ anticipé à la retraite à taux plein à 55 ans voire 50 ans pour les métiers les plus pénibles est la garantie d'une espérance de vie en bonne santé pour toutes et tous.

- La suppression des exonérations de cotisations sociales (dont la transformation du CICE en exonérations) pour dégager 20 milliards d'euros supplémentaires pour le financement des retraites.

- L'augmentation des pensions.

C-UN OUTIL AU SERVICE DES RETRAITÉS CGT DE LA CDC ET DE LA CANSSEM

1. LE COLLECTIF

1. Depuis 2015, un collectif des retraités a été créé au sein du syndicat afin de porter des revendications concernant cette population et de garder du lien entre les camarades en retraite.
2. Le collectif retraités ne fonctionne plus. Il faut le relancer notamment en prenant contact avec les retraités et en les invitant à nos CE. Il faut également élire des animateurs pour faire vivre ce collectif.
3. Les retraités notent l'importance de prendre et garder contact avec les structures syndicales locales (unions locales et départementales) ; certaines revendications « générales » sont coordonnées au niveau de ces structures (pouvoir d'achat, logement, transport, services publics...).
4. Un fichier des retraités a été construit. Sa tenue dépend des informations communiquées par les sections d'actifs (arrivée de nouveaux retraités et autres informations).
5. Grâce à ce fichier enrichi en particulier des adresses courriel des intéressés, la mise en œuvre d'une communication décidée au congrès a pu être possible. Ce travail doit encore être amélioré, car il a un caractère trop unilatéral ; ce devrait être une plateforme d'échanges entre tous.

2. POURQUOI AVOIR CRÉÉ UN TEL OUTIL ?

6. Nous avons constaté, sauf le stage d'accompagnement à la retraite (très utile), l'absence globale des services administratifs au moment du départ à la retraite. Le futur retraité se trouve fréquemment seul devant la gestion de son départ (date du départ, droits en retraite, solde de congés...).
7. Le syndicat à l'aide de l'expertise de ses militants doit pouvoir fournir ce service. Un livret (passeport pour la retraite) est à l'étude. Avec le recul, nous savons que ce passage mérite souvent un accompagnement, une aide et qu'au fil du temps les besoins évoluent et parfois justifient ce contact social pour affronter les difficultés financières, de santé et d'isolement.
8. Chacun doit comprendre que dans le meilleur des cas, c'est-à-dire sans incident grave de la vie, une fois la retraite acquise, la situation est profondément bouleversée. Même si d'aucuns estiment être prêts ou en avoir ras le bol, peu d'entre nous ont conscience de l'impact des changements à venir. Il est logique qu'en activité, cette sensibilité n'apparaisse pas comme une évidence et pourtant...
9. C'est ici que la continuité syndicale prend tout son sens. Continuité revendicative, défense collective des intérêts, rupture de la logique d'isolement, vie sociale s'appuyant sur un patrimoine professionnel commun et partagé, tout ce cocktail fait face à l'irresponsabilité de notre employeur qui socialement ne joue pas son rôle au regard de ses anciens salariés (privés ou

publics).

10. Les pensions civiles pour les fonctionnaires ne prennent pas le relais social, pas plus que les caisses de retraités pour les agents de statut privé.

11. Donc il faut continuer la bataille des idées d'une part mais d'autre part des droits.

12. La première est à mener avec nos camarades actifs, à nous la seconde avec leur appui.

13. Propositions d'actions:

14. Il est indispensable d'organiser cette continuité syndicale.

RÉSOLUTIONS

A. Qu'une ou deux années avant son départ, le point sur ses droits soit fait (avec l'aide des retraités si nécessaire) par le syndicat et avec l'aide du collectif retraité si nécessaire.

B. Le syndicat doit donner les moyens au collectif pour mettre en place des sessions de préparation à la retraite pour poursuite ou amplification de l'activité syndicale via les structures existantes (UFR, UCR, ...).

C. Que la relation soit automatiquement organisée avec le collectif (coordonnées personnelles, mise en relation, aide à la gestion du fichier...).

D. Qu'une initiative soit développée pour resyndicaliser les anciens (disparus de nos tablettes)

15. Au-delà des questions économiques, il est aisé de constater un accroissement des difficultés du fait de l'absence de revalorisation des pensions... La politique du gouvernement ne fait qu'accroître ce constat.

16. Au-delà de toutes les actions de nature « générale », d'autres besoins existent ; ils sont plus accessibles puisque se situant dans la responsabilité sociale de la CDC.

17. A la CDC, l'association des retraités qui existe est patronnée par la direction. C'est une structure alibi vivant sur des financements particulièrement ridicules au regard des besoins et sur les cotisations des adhérents. Les efforts déployés par les bénévoles qui la font fonctionner servent de caution à cette absence de droits, ils dissimulent ainsi les défaillances de la Direction qui refuse de reconnaître les retraités et leurs droits légitimes.

18. Aperçu des revendications des retraités du syndicat CGT del'EP CDC:

Cosog

19. **BUDGET** : il faut un budget propre aux retraités pour ne pas empiéter sur celui des actifs. Il pourrait correspondre à un pourcentage de la masse des pensions et être géré au niveau national.

20. **VACANCES** : une aide grâce à une subvention CDC (par exemple des chèques vacances) est demandée;

21. **CESU**: ces chèques emploi service, avec subvention CDC égale à 45 %, inversement proportionnelle aux ressources permettraient de bénéficier de services plus que jamais nécessaires eu égard à l'âge des ayants droits.

22. **BILLETTERIE LOISIRS** : octroi d'un remboursement inversement proportionnel aux ressources.

MSG

23. Amélioration et création de prêts sociaux. Une discussion a été engagée avec les responsables de ce service sans avoir pu obtenir satisfaction.

24. Aides financières et juridiques

Logement

25. Possibilité d'avoir accès à des logements correspondant à leurs moyens.

26. Accorder des aides pour adapter leurs logements afin de faciliter le maintien à domicile.

Transport

27. Faciliter l'utilisation des transports collectifs avec des aides tarifaires comme les actifs (50 %), voire allant jusqu'à la gratuité. C'est un droit à négocier avec la CDC et les localités.

Restauration

28. Faire connaître aux retraités que les restaurants CDC leur sont accessibles avec une subvention spécifique

Mutuelle/santé

29. Obtenir un suivi post professionnel, y compris psycho-social après la mise à la retraite.

Droit à la formation

30. Connaissance des droits sociaux.

RÉSOLUTIONS

Le collectif retraité avec l'aide du syndicat doit porter ces revendications auprès de la direction et en donner l'information aux syndiqués ainsi qu'au personnel de la CDC.

S

D–SYNDICALISATION NOTAMMENT DES JEUNES ET LA FORMATION, RESPONSABILITÉ COLLECTIVE POUR L’AVENIR

1. SYNDICALISATION NOTAMMENT DES JEUNES

1. Depuis plusieurs années, l’Etablissement public est en mutation, avec un fort renouvellement des effectifs par des départs importants à la retraite et des arrivées par recrutements aussi bien de fonctionnaires de l’Etat que de salariés sous convention collective. La politique RH de la CDC ne fait qu’accentuer ce processus.

2. Le syndicat CGT de l’EP-CDC n’est pas épargné par cette mutation. Dans ses syndiqués beaucoup sont partis et/ou vont partir. Il faut perpétuellement accompagner ce changement de génération pour assurer l’avenir et la continuité de notre syndicat CGT de l’EP-CDC.

3. Le syndicat doit faire l’effort d’une syndicalisation de masse en mettant l’accent sur la syndicalisation des jeunes, garants de l’avenir de la vie syndicale.

4. Mais aussi en faisant l’effort vers le personnel plus “ancien” qu’il doit conquérir ou reconquérir en mettant en avant le rôle important du syndiqué dans le syndicat.

5. Il doit aussi veiller à accompagner les syndiqués dans le syndicat, non seulement pour les garder mais les rendre aussi acteur de la syndicalisation. La CGT se doit de faire un effort pour accroître le nombre d’adhésions notamment à l’égard des jeunes mais aussi des anciens. En effet, il est nécessaire de conquérir ou reconquérir les anciens.

6. Dans nos démarches d’approche, nous devons être plus attentifs à ces évolutions et favoriser l’intégration « culturelle » de ces personnels :

a. En allant systématiquement au-devant et en contactant systématiquement les nouveaux arrivants dès que nous avons connaissance de leur affectation et en leur envoyant un livret d’accueil.

b. En mettant en place des campagnes de syndicalisation auprès du personnel. Lors du dernier congrès de la CGT EP, cette préoccupation était déjà identifiée.

La CGT se doit de développer une véritable culture syndicale et transmettre ses valeurs par le biais de formation ou d’heure d’information (HMI), mais aussi par une transition intergénérationnelle. Le syndicat doit communiquer via les médias que les jeunes utilisent (réseaux sociaux et autres).

7. La syndicalisation nécessite l’implication des syndiqués qui doivent se sentir acteurs dans le syndicat. Le syndicat doit permettre à chaque syndiqué de participer activement à la vie syndicale aussi bien dans le fonctionnement collectif des sections que dans les actions syndicales. Il existe un groupe de travail syndicalisation qu’il faut étoffer et qui doit mener des actions.

En cas d’actions syndicales, la CGT peut venir en soutien à travers la caisse de grève ou en soutien aux parents pour la garde de leurs enfants lors de déplacements syndicaux.

RÉSOLUTIONS

A. Un collectif en charge de la syndicalisation est mis en place, il doit :

- Fournir les outils à la syndicalisation (package accueil du nouveau syndiqué, formation à la

syndicalisation, identification des nouveaux arrivants sur chaque section...), suivre les nouveaux syndiqués (formation, accompagnement...).

- Procéder régulièrement à des campagnes de syndicalisation notamment en proposant au personnel et aux nouveaux arrivants des journées de rencontre.
- Faire un point de son activité à chaque Commission Exécutive.

B. La syndicalisation nécessite de faire connaître les orientations du syndicat et de mettre en œuvre les trois chartes déjà adoptées. Pour cela, il sera remis à chaque nouveau syndiqué :

- Le document d'orientation du syndicat,
- Les statuts,
- La charte de la vie syndicale,
- La charte de l'élu et mandaté,
- La charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes,
- L'offre de formation syndicale et le carnet CGT de la formation syndicale,
- Un livret d'accueil CGT CDC.

C. Le syndicat doit permettre aux syndiqués de s'impliquer plus activement :

- Avec la mise en place de syndiqués référents dans les services permettant de faire remonter l'information vers le syndicat,
- En organisant régulièrement des collectifs d'information au sein des sections et/ou de l'établissement public,
- En organisant des rencontres du personnel pour transmettre une culture syndicale et faire découvrir ce qu'est la CGT.
- En communiquant sur les aides financières existantes au sein de la CGT EP pour aider les syndiqués à participer aux actions syndicales (caisse de grève, garde d'enfants, ...).
- Recréer le collectif retraités. Relancer ce collectif en organisant une réunion avec appel à candidatures pour désigner plusieurs référents au collectif qui seront systématiquement invités aux CE et reporteront les décisions. Ils feront par la même occasion remonter les attentes des retraités.

2. LES ENJEUX DE LA FORMATION SYNDICALE

10. Dans une situation de plus en plus complexe, aussi bien sur le plan économique que social, l'activité syndicale demande une mise à jour permanente des savoirs et du savoir-faire aussi bien pour accepter une responsabilité que pour la mener.

11. La formation est un outil syndical pour tous nos syndiqués, élus, mandatés et responsables, qui contribue à construire nos capacités d'agir collectivement et efficacement. A ce titre, elle doit être développée partout et pour tous.

12. La formation de nos syndiqués est un défi permanent et essentiel à relever, permettant de donner des clés, transmettre les richesses de l'intelligence individuelle et collective, donner un sens et de la vie à notre action quotidienne.

13. La formation syndicale de nos futurs élus et mandatés est indispensable. Cela se traduit certes par des formations adaptées au mandat, mais surtout un parcours général indispensable pour être un militant CGT.

14. Le syndicat doit donner la possibilité à chaque syndiqué de se former.

15. Actuellement, il n'est pas structuré pour proposer et suivre la formation de ses syndiqués en interne. Les formations dispensées dans les UL et UD sont proposées. Les formations proposées par la Fédération des Finances sont également dispensées : stage d'accueil, mieux lire...

16. Pour les fonctionnaires de l'Etat, la formation syndicale est régie par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Pour les salariés sous convention collective les articles L3142-7 à L3142-15 définissent les règles applicables. Chaque salarié a droit à 12 jours de congé formation par an (18 jours pour les animateurs et ceux amenés à exercer des fonctions syndicales), dans la limite d'un plafond

déterminé par la taille de l'entreprise, et qui peuvent être pris par demi-journée minimum.

17. Le congé de formation économique, sociale et syndicale est donc un droit acquis pour tous.

18. A la CGT EP, on utilise peu ce droit, alors que se former devrait être une priorité pour les syndiqués et une obligation pour les élus et les mandatés. Les élus et mandatés doivent au minimum suivre les formations "accueil" et "niveau 1".

19. Le syndicat doit inciter fortement et donner la possibilité à chaque syndiqué de se former.

20. Lors du 5^{ème} congrès, le syndicat s'est doté d'un secrétaire adjoint chargé de la formation. Cette première étape n'a pas été suffisante pour insuffler la dynamique d'une formation organisée en interne pour effectuer le suivi de formation des syndiqués. Il y a eu néanmoins des avancées avec l'organisation de stages d'accueil dans les sections avec le soutien de la fédération des finances, des participations aux formations de niveau 1.

21. Il faut persévérer, et utiliser l'ensemble des outils à notre disposition pour organiser la formation syndicale.

RÉSOLUTIONS

A. La formation syndicale des syndiqués, des élus et des mandatés doit être une priorité pour la CGT EP, les moyens financiers doivent être disponibles.

B. Les élus et mandatés du syndicat se verront proposer des formations auxquelles ils devront participer en priorité. Ils doivent au minimum suivre la formation "accueil" et la formation de niveau 1.

C. Il est mis en place un responsable formation au sein du syndicat et d'un correspondant par section chargés de la mise en place et du suivi de la formation syndicale.

D. Il sera mis en place un collectif formation composé d'un référent par section et de syndiqués volontaires.

E. Ce collectif devra :

- Proposer une offre de formations communes la plus large possible, correspondant aux besoins de nos syndiqués, nos militant(e)s en début d'année, et faire la promotion continue de la formation syndicale,
- Participer à l'amélioration de notre organisation, de nos dispositifs de formation syndicale, en premier lieu en accroissant le nombre de nos formateurs et formatrices,
- Assurer le suivi de formation de chaque syndiqué via l'outil « cogitiel » notamment,
- Etablir des liens avec les UL et UD afin de proposer les formations syndicales à tous les syndiqués.
- Proposer à chaque nouveau syndiqué un stage d'accueil l'année suivant son adhésion et à chaque syndiqué un niveau 1 dans l'année.
 - Constituer une équipe de formateurs au sein de la CGT EP.
- Construire des modules de formation à la prise de mandat aux instances spécifiques de la CDC : CAP, DPP, CU, CSSCT.
- La CGT sollicite ses ressources internes pour accompagner les nouveaux élus.

F. Un appel sera fait à l'ensemble des syndiqués pour qu'ils aient la possibilité de devenir formateur sur des sujets qu'ils maîtrisent.

3. RESPONSABILITE COLLECTIVE POUR L'AVENIR (RELÈVE SYNDICALE)

22. Un certain nombre d'élus et mandatés de la CGT EP sont proches d'une retraite bien méritée. D'autres tiennent des mandats depuis de nombreuses années et certains cumulent plusieurs mandats.

23. La loi Rebsamen 2015-994 a mis en place pour le 1er janvier 2017 des dispositions

de représentation équilibrée des femmes et des hommes (articles 7 et 8) aux élections professionnelles (Code du travail, art. L. 2314-7 et suivants, et L. 2324-10);

24. Le décret 2018-449 du 5 juin 2018 relatif aux instances de concertation propres à la CDC a profondément modifié les instances représentatives de la CDC en les rapprochant du CSE mis en place par les lois Macron, et en transformant donc les comités techniques en comités uniques et les CHSCT en CSSCT imposant aux élus du CSSCT d'être élus au Comité unique.

25. Cela oblige un cumul des mandats préjudiciable à la vie syndicale et à l'organisation du syndicat.

26. Le syndicat doit se préparer pour le renouvellement de ses élus et mandatés aux prochaines élections et congrès.

27. Ce renouvellement ne pourra pas se faire sans une priorité sur la syndicalisation et la formation des syndiqués.

28. L'enjeu pour la CGT EP est d'assurer le remplacement des départs, d'assurer le renouvellement des élus et mandatés, de respecter les conditions électorales et de garantir la continuité du fonctionnement de l'organisation CGT EP.

29. C'est pourquoi, il est important de faire participer les syndiqués aux réunions préparatoires aux instances.

RÉSOLUTIONS

A. Pour susciter des vocations, et former les syndiqués au fonctionnement de l'organisation, les syndiqués doivent être intégrés au plus près du syndicat. Chaque section doit inviter des syndiqués à participer à la commission exécutive.

B. De la même façon, dans les différentes instances il y a la possibilité de désigner des experts. Le syndicat doit se servir systématiquement de ces dispositions pour rechercher et désigner un maximum de syndiqués pour participer en tant qu'expert à une instance.

C. Le syndicat doit s'efforcer lors de la présentation des listes de candidats de présenter des nouvelles têtes, cela veut dire une recherche de candidats bien en amont de l'élection.

D. Le syndicat doit tout faire pour limiter le nombre de mandats pour un même syndiqué dans la même période.

E. Le syndicat doit inviter les syndiqués à participer aux groupes de travail préparatoires aux instances.

F. Le syndicat doit dans la mesure du possible respecter l'égalité Femme/Homme en instaurant une parité parfaite des postes à responsabilité.

G. (ajout amendement 258) Tous les mandats confiés par le syndicat (y compris les permanences) doivent à l'issue du congrès ordinaire faire l'objet d'un appel à candidature et d'un vote par la commission exécutive.

E-LES RELATIONS DU SYNDICAT AVEC L'INTERPROFESSIONNEL

1. Être à la CGT, c'est travailler à la convergence d'intérêts en tenant compte des spécificités et des problématiques propres aux professions et aux territoires.
2. A travers son activité interprofessionnelle, la CGT EP participe à la construction du rapport de force et à la convergence des luttes.
3. L'interprofessionnel négocie l'essentiel : carrières, rémunérations, retraites, conventions collectives, etc...
4. Le travail collectif avec les différentes structures est essentiel, d'autant plus dans le contexte actuel très menaçant pour la Caisse des Dépôts et son personnel via notamment la loi PACTE, la transformation de la fonction publique et la réforme des retraites qui au-delà de toucher le personnel, peut impacter fortement les missions de la CDC et par conséquent menacer l'emploi.
5. Ce seul constat atteste de l'importance à conférer à l'interprofessionnel.
6. Se pose alors la question des priorités entre toutes les instances interprofessionnelles.

RÉSOLUTIONS

- A. Nous considérons, du fait des origines de la CGT, les fondements du syndicalisme de classe et de masse et l'histoire de notre syndicat, que notre participation aux instances interprofessionnelles vient en termes de priorité, immédiatement après les instances de concertations locales et nationales.
- B. Concernant les moyens, le temps dédié aux instances interprofessionnelles doit s'imputer sur les droits syndicaux sans porter préjudice à l'exercice des mandats au sein de la CGT/CDC.
- C. Il nous paraît également important de valoriser l'interprofessionnel en y consacrant notamment une part importante de notre communication et de participer aux débats notamment au niveau des convergences des luttes et le soutien physique et/ou financier aux travailleurs (syndiqués CGT ou non) en conflit dans leurs entreprises.

a. L'USCD et Le groupe CDC

7. Le syndicat n'est plus adhérent de l'USCD mais souhaite continuer à travailler avec cette structure, les sections et les syndicats qui la composent sur toutes les problématiques du groupe CDC. L'organisation de l'USCD ne fonctionne plus depuis de nombreuses années et notre syndicat est prêt à réfléchir à la mise en place d'une structure simplifiée et plus souple.

RÉSOLUTIONS

- A. Le syndicat CGT de l'établissement public CDC s'engage à travailler avec les syndicats CGT des filiales du groupe CDC sur tous les sujets. Il proposera lors de son prochain congrès une nouvelle organisation de la CGT au niveau du groupe plus souple que celle existant avec l'USCD.
- B. Le syndicat de l'EP participe grandement aux résultats de la CGT au niveau du groupe. Il

revendique que des postes de DSG et des postes au CMIC lui soient alloués et qu'il puisse en disposer à sa convenance.

b. Activité dans les unions locales

8. Union locale d'Angers

a. Actuellement nous avons 3 représentants à la CE (1 retraité, 2 actifs). Une information régulière (apportée par notre représentante active) est donnée aux syndiqués CDC d'Angers. Nous sommes à la recherche de syndiqués susceptibles d'intégrer l'union locale.

b. Chaque mois, l'Union locale fait un point sur l'action nationale mais surtout au niveau local avec les difficultés rencontrées dans certaines entreprises et sur les moyens d'actions (tracts, appel à la solidarité pour distribution et/ou à la mobilisation devant certains établissements).

c. L'Union locale œuvre à la mise en place du plan de syndicalisation, notamment en ciblant certaines zones ou entreprises où tous les mois, un tract est distribué.

d. Des échanges ont lieu sur l'organisation des différentes manifestations tout en essayant de travailler en intersyndicale.

e. L'UL dispense des formations notamment stage de premier niveau.

f. Une commission culturelle au sein de l'UL propose régulièrement la diffusion de film suivi d'un débat.

9. Union locale de Bordeaux Nord

Un congrès a eu lieu en 2021 mais le syndicat n'a pas été informé de la tenue de ce dernier et ne sait pas si la Cgt de l'EP a des élus dans cette UL. Par ailleurs, la CGT déménageant à côté de la gare de Bordeaux en 2022, la section dépendra d'une nouvelle UL.

Le dernier congrès de l'union locale Bordeaux Nord s'est tenu le 31 mai et 1er juin 2021. Depuis celui-ci, nous avons toujours un membre à la Commission Exécutive de cette union locale. Ce même membre est également devenu trésorier de celle-ci est par conséquent membre du bureau. Nous continuons à militer au sein de l'union locale, participons activement à son fonctionnement et l'animation des formations qui y sont données (niveau 1, stage accueil,...). Nous relayons le calendrier des formations aux syndiqués et participons activement aux actions interprofessionnelles, comme par exemple, la lutte actuelle chez nos camarades de l'entreprise Magna (voisine de Ford), la distribution de tracts, actions diverses.

10. Unions locales de Paris

a. Au vu de la configuration parisienne, la CGT EP dépend de deux UL : Paris 7^{ème} arrondissement et Paris 13^{ème}.

b. Nous n'avons à ce jour aucun référent de la section à la CE.

c. Nous n'avons cependant pas été en capacité de nous investir comme nous l'aurions souhaité à l'Union locale du 13^{ème}. A ce jour nous n'avons pas de représentant du fait de la problématique du Cogétise qui ne permet pas de reverser à deux UL concomitamment. Nous n'avons pas pu participer à leur congrès malgré leur invitation. Il serait envisageable de faire appel aux camarades des syndicats CGT du groupe.

d. L'INDECOSA CGT présente dans toutes les UL est une association pour l'information et la défense des consommateurs salariés CGT qui assure et développe la protection, la formation, l'information et la défense des consommateurs et des locataires. Elle suit la mise en œuvre d'actions consuméristes portant des valeurs sociales et environnementales.

RÉSOLUTIONS

A. Le syndicat de l'établissement public s'engage à intensifier l'apport de moyens humains aux unions locales :

- Pour ce faire, à lancer les appels à candidature nécessaires pour être représenté à leur CE
- Sensibiliser l'ensemble des syndiqués au rôle et à l'importance des unions locales par un livret d'accueil décrivant les différentes structures, à remettre à chaque nouveau syndiqué,

- Proposer aux syndiqués, aux élus et mandatés, les formations dispensées par les unions locales.
- Participer aux actions, manifestations interprofessionnelles,
- Les syndiqués élus dans les UL font circuler l'information.
- nécessité de cotiser aux UL correspondant au lieu de travail.

c. Activité dans les unions départementales

11. UD d'Angers

- a. Nous n'avons plus d'élus à la CE de l'UD.

12. UD de Bordeaux

- a. Nous avons un membre à la CE de l'UD.
- b. Nous constatons des problèmes aussi bien de fonctionnement démocratique que statutaire, notamment dans le fait qu'il nous est impossible de remplacer ou suppléer un membre de la CE lorsque celui-ci ne peut assister à l'instance, ce qui nous est préjudiciable.
- c. Nous ferons un amendement dans ce sens au prochain Congrès de l'UD.
- d. Nous participons, en fonction de nos disponibilités aux différents collectifs organisés (Fonction Publique, projet Euratlantique, ...).
- e. De plus, des candidats ont été présentés lors d'appels à candidatures pour désignations à diverses instances, tels que le CA de la CARSAT, CA de la CAF.

13. UD de Paris

- a. Nous n'avons actuellement pas de membre à la CE de l'UD. Un lien assuré par la présence d'un référent de la section IDF.
- b. Nous sommes cependant invités au congrès, aux conférences annuelles.

RÉSOLUTIONS

- A. Chaque section du syndicat de l'établissement public (hormis la section des directions régionales) s'engage à :
- Participer aux congrès des unions départementales,
 - Proposer des candidatures aux commissions exécutives des unions départementales,
 - Peser dans les orientations, notamment sur les revendications en lien avec les missions de la CDC (logement, retraites, ...),
 - Faire circuler régulièrement les informations émises par les unions départementales.

d. Activité dans les comités régionaux

14. Le Comité Régional est un outil dont nous devons nous servir et aussi nous y investir.
15. Le Comité a plusieurs collectifs tels que Emploi/Formation, Protection Sociale ou encore propose des tables rondes tel que le SCRADET (Schéma Régional d'Aménagement de Développement Durable et d'Égalité des Territoires). A l'intérieur de ces commissions sont développées des propositions et solutions que la CGT peut porter tant sur l'emploi, le développement durable, etc...
16. Nous n'avons actuellement pas de militants représentants au sein des comités régionaux. Une militante s'y est investie au sein de la commission « Santé et protection sociale ».

RÉSOLUTIONS

- A. Le syndicat de l'Établissement public s'engage à s'investir dans les comités régionaux, dans ses collectifs emplois, développement du territoire, santé et protection sociale.

e. Activité à la fédération des finances

17. Nous avons 4 élus à la DF et un au secrétariat ainsi qu'au bureau. Une seule

personne issue de ces 4 continue à participer à la DF. Au vu du report du congrès de la FD, cette dernière a décidé d'élargir la DF et ainsi deux nouveaux camarades y participent activement.

18. Les relations avec la fédération des finances sont actives. Un représentant de la Fédération est invité systématiquement à nos CE et Congrès

19. Nous participons aux instances de la Fédération et avons des échanges réguliers.

20. Nous proposons à nos syndiqués les formations organisées par la Fédération (stage d'accueil, stage « mieux communiquer » ...).

21. Faute d'implication nous n'avons pas pu participer aux différents groupes de travail et au secrétariat fédéral. Deux camarades candidats à la direction fédérale s'impliquent activement.

RÉSOLUTIONS

A. Il nous appartient de communiquer à notre CE les relevés de décisions de la Direction fédérale envoyés par la fédération.

B. Le syndicat s'engage à diffuser la lettre d'information de la fédération.

f. Activité à l'UFSE

22. Concernant l'UFSE « national », il y a eu une production d'amendements aux congrès extraordinaire (dissolution de l'UGFF et création de l'UFSE) et ordinaire de Blainville sur mer de mars 2017.

23. Pour ces deux congrès, nous avons 1 délégué.

24. Nous avons contribué dans une large mesure à l'élaboration du 4 pages sur les retraites publiques et à la rédaction d'articles sur les missions de la CDC.

25. Nous participons aux instances locales UFSE lorsqu'il y en a. Nous avons également un délégué au Conseil National de L'UFSE des 13 et 14 décembre 2017. Une alerte à l'adresse de l'UFSE a été produite concernant notamment les dangers pesant sur la CDC en lien avec l'amendement « Maillard » (compétence des délégués syndicaux, portée des accords signés au sein de la CDC, nouvelles instances, ...)

26. Nous sommes d'accord en majorité avec les revendications de l'UFSE, notamment concernant la transformation de la fonction publique, la réforme des retraites, le statut, les carrières, mais nous ne souscrivons pas à certaines de leurs positions concernant le droit syndical car de nature à nuire à l'indépendance syndicale.

Il en va ainsi de:

27. La prise en compte de l'expérience syndicale pour l'avancement de grade et pour les changements de corps (pour nous, la référence à la progression moyenne des agents à grade, échelon et ancienneté comparables doit prévaloir);

28. La mise en place de procédures spécifiques pour les militants facilitant la VAE (Validation des Acquis et de l'Expérience) au titre de l'expérience syndicale

29. L'instauration d'un nombre moyen de promouvables hors contingent du corps.

30. Sur le plan local, nous avons un représentant au collectif UFSE 33. Les productions de ce collectif sont utilisables par le syndicat, notamment lors d'actions.

RÉSOLUTIONS

A. Le syndicat CGT de l'établissement public s'engage à relancer ses relations avec l'UFSE tant sur le plan national que local lorsque cela est possible:

B. Pour porter l'orientation du syndicat concernant la lutte contre les projets gouvernementaux sur les retraites et la réforme de la fonction publique.

C. Pour permettre par notre contribution à l'élaboration des repères revendicatifs UFSE une implication totale dans l'indispensable renforcement des luttes.

D. Donner suite à la proposition de l'UFSE concernant notre participation à la « Branche d'activité revendicative » : Politique publique, services publics, financements publics.

g. Coordination retraites publiques

31. Elle n'a pu se faire qu'occasionnellement et de manière informelle à l'occasion de congrès : congrès de la Fédération des finances, UFSE.

32. Malgré les contacts pris, nous n'avons toujours pas plus de coordination avec les caisses de retraite publiques.

33. De plus, certains administrateurs lors de leurs déplacements ne recherchent pas toujours le contact avec les sections syndicales.

RÉSOLUTIONS

A. Le congrès s'engage à interpeller les administrateurs pour faire valoir le droit à l'information du syndicat et décider des modalités de nouvelle mise en œuvre de la coordination.

h. L'UGICT

34. En 2018, nous avons adhéré à l'UGICT, à qui nous versons des cotisations. Cette adhésion correspond à une nécessité au vu de la composition du personnel CDC, la part des cadres et surtout au niveau privé à la CDC étant de plus en plus importante.

35. La CGT EP a participé au dernier congrès de l'UGICT en 2018.

36. La CGT EP doit répondre aux aspirations de cette catégorie de personnel, il s'agit d'une évolution nécessaire. Lors des dernières élections professionnelles, on constate un recul du vote CGT pour le collège cadre privé, la CGT a fait à peine 13 % d'audience alors que l'effectif ne cesse de croître. La conséquence pour le syndicat est une perte des moyens syndicaux.

37. Il y a un véritable champ d'actions à mener pour conquérir ce personnel. Ce n'est pas une problématique qui ne concerne que les « droits privés », c'est l'affaire de toute la CGT EP qui doit prendre à bras le corps le sujet.

38. Lors du dernier accord cadre, nous avons obtenu des quotas de promotions pour les TSU, nous avons sorti une brochure spécifique aux techniciens et aux cadres.

39. L'UGICT est un outil qui doit nous permettre de construire les revendications CGT EP en direction des Cadres et Techniciens. Dès à présent dans nos communications le logo de l'UGICT est intégré et la newsletter UGICT est communiqué aux syndiqués.

40. La CGT EP doit poursuivre et accentuer ses efforts en ce sens et s'organiser afin de mieux répondre aux attentes des cadres et des techniciens, comme la charge de travail, les forfaits jours, le droit à une vraie déconnexion... Elle doit se rapprocher de l'UGICT et voir comment participer à cette structure.

RÉSOLUTIONS

A. Il faut mettre en place un collectif orienté privé en vue de la préparation des instances DPP et DS et établir une plateforme revendicative spécifique.

B. Ce collectif sera ouvert à l'ensemble des syndiqués quel que soit leur statut.

i. les différents collectifs

41. Le collectif pour un Pôle financier public

- a. Bien qu'à l'origine du collectif intersyndical semi public financier, nous réaffirmons notre position prise en 2014.
- b. Après nombre de désaccords et d'attaques contre le secrétaire général de l'USCD, la CGT CDC a décidé de se retirer du collectif pour un pôle financier public. Le DAL, la fédération des finances et lesyndicat de la banque de France nous ont suivis dans cette démarche.
- c. Sur le plan revendicatif, la convergence doit continuer à être mise en œuvre avec la fédération.
- d. En lien avec la Fédération des Finances, lors de la loi PACTE, un travail commun entre la CGT CDC, la FAPT, la CGT Banque de France, Solidaires et ATTAC a été effectué. Celui-ci a notamment donné lieu à la parution d'une tribune dans Le Monde.

RÉSOLUTIONS

- A. La CGT CDC doit prendre sa place dans le collectif car elle est au centre des enjeux notamment avec le vote de la loi PACTE, la montée au capital du Groupe La Poste et le rachat de la CNP par la Banque Postale.

j. l'action avec le mouvement social, associations et collectifs divers

42. Le syndicat s'efforce de dégager des moyens pour participer activement dès lors qu'il existe une convergence avérée avec les valeurs de la CGT, nos revendications syndicales et les positions ou l'objet des mouvements à soutenir (Défense service public, logement social, lutte des précaires et des chômeurs, les sans-papiers et les migrants).

43. Il fait par exemple partie du collectif VISA (collectif antifasciste) qui nous adresse des informations, et soutient certains collectifs, associations, comme le DAL, les salariés de 1336 Thé par exemple, en les aidant financièrement.

44. Il est toujours aux côtés des salariés de 1 336 Thé (ex Fralib) en vendant aux syndiqués les produits fabriqués par cette SCOP.

45. Enfin, la CGT CDC soutient les salariés en lutte en participant aux actions et en leur apportant des aides financières via sa caisse de solidarité.

RÉSOLUTIONS

A. Nationalement et localement, la CGT établissement public s'engage à mener avec des associations, des initiatives sur des thèmes qui incluent ses valeurs comme les travailleurs sans papiers, le droit au logement, la santé, la paix, la solidarité internationale, l'environnement, en construisant des convergences sur des revendications communes sans y perdre notre fonction d'organisation syndicale.

B. L'ampleur de la bataille valide encore une fois la volonté de la CGT Etablissement public d'œuvrer au rassemblement au-delà du mouvement syndical : il nous faut penser et consolider l'articulation avec le monde associatif, ce qui correspond aussi aux aspirations de nombreux salariés.

C. Le monde du travail que représente pour une part la CGT doit participer aux mouvements progressistes pour l'émancipation des travailleurs, comme le mouvement des gilets jaunes

k. la confédération

46. Notre syndicat a participé au 52^{ème} congrès confédéral.

47. La procédure dite de co-mandat en vigueur, se traduisant par une soumission à l'Union Départementale d'une part, à la fédération d'autre part, des candidatures opérées par les syndicats,

ainsi que les nouvelles règles mises en place (parité, le fait qu'on ne puisse plus être délégué plus de deux fois, ...) semble viser le musèlement du débat démocratique.

48. Lors de ce congrès, la plupart de nos amendements ont été pris en compte, comme par exemple concernant les retraites et la réforme de la fonction publique.

49. Cependant, un certain nombre de positions tels que le syndicalisme rassemblé, la stratégie de convergence des luttes confédérale et le non-positionnement de celle-ci par rapport au mouvement des gilets jaunes ont été soulevées mais non prises en compte. Nous restons donc très mitigés quant à la stratégie à venir.

50. Nous regrettons vivement l'absence devenue totale de relation avec des permanents issus de la CGT CDC siégeant dans les instances Confédérales.

RÉSOLUTIONS

A. Le syndicat CGT CDC participera à toutes les formes de convergences des luttes.



F-ORGANISATION ET VIE SYNDICALE

1. L'ORGANISATION

1. Avant de se pencher sur la future organisation du syndicat, il est bon de faire le point sur le fonctionnement mis en place pour donner suite aux décisions du congrès 2019.
2. Lors du congrès de 2016, il a été décidé la mise en place de deux secrétaires généraux adjoints, l'un en charge de l'organisation et de la formation, l'autre en charge des visites des directions régionales et des relations avec les directeurs de l'établissement public. Différentes résolutions ont été votées lors du congrès 2019, parmi lesquelles plusieurs ont été respectées et d'autres sont à poursuivre. Certaines restent à réaliser ou doivent être modifiées en raison de la crise sanitaire et de l'état d'urgence vécus au cours de ces 2 dernières années.
3. Nous avons aussi relevé le besoin de suivi des accords ainsi que des engagements pris par la direction lors des CT ou CHSCT.
4. Aujourd'hui, un rapprochement entre les différentes instances locales et nationales a été amorcé. Les efforts sont bien engagés et sont à poursuivre.
5. Sur l'Ile-de-France des documents sont diffusés préalablement, les élus font des CR « à chaud » des réunions des CLU, CSST, et des groupes de travaux sur les accords (égalité F/H, télétravail, épargne salariale ...)
6. S'agissant de la section des DR, l'EP en assure la trésorerie. Un secrétaire de section a été nommé et assure la communication ainsi que les visites aux DR avec l'appui des permanents de l'EP. Il faut poursuivre les visites dans les DR, avec l'appui éventuel de syndiqués d'autres sites.
7. Les CE ont lieu tous les 3 mois. La CE décide s'il faut consulter les syndiqués pour la signature ou non d'un accord. La CE se tient tous les 3 mois, sur une durée identique, soit 4 par an. Les relevés de décisions des CE sont transmis aux syndiqués.
8. Le secrétariat national se réunit au moins une fois par mois de préférence par Visio.
9. Il a été mis en place pour les adhérents souhaitant s'investir plus facilement et leur faciliter les déplacements la prise en charge financière de la garde d'enfants avant et après l'ouverture des crèches ou des écoles et la garde denuit.
10. Le rôle des secrétaires généraux adjoints est de suppléer le secrétaire général et de le remplacer en cas d'absence. La Covid et les confinements ont imposé des réunions par Visio aussi bien pour celles avec la direction que celles avec les syndiqués et entre élus et autres instances syndicales
11. Le secrétaire général et les secrétaires généraux adjoints sont responsables de l'organisation du syndicat, de son fonctionnement, du respect des statuts et du suivi des orientations. Le secrétariat national organise la présence de la CGT dans les IRP et sur le terrain.
12. Le syndicat CGT est constitué de sections. Chaque section désigne un secrétaire et/ou co-secrétaire de section qui est membre du secrétariat national, il est l'animateur de la vie syndicale dans la section, permet les débats avec les syndiqués, et remonte au syndicat les positions de sa section. Il est également le relai du syndicat pour l'application des décisions prises par la Commission exécutive.

RÉSOLUTIONS

- A. Les dates des CE étant connues à l'avance, ses membres doivent s'engager sur leur présence et ne pas prendre de congés lors de ces périodes.
- B. Les dates des CE et leurs ordres du jour seront communiqués régulièrement aux syndiqués.
- C. Lors des CE, chaque section sera en charge, tour à tour, de la présidence de séance et de la prise de notes des décisions pour en établir un relevé qui sera envoyé aux syndiqués
- D. Le syndicat doit favoriser les échanges et partages entre les élus des CLU et CUEP ainsi que ceux entre les différents CSSCT :**
- systématiser l'envoi des ordres du jour aux autres élus des instances,
 - produire des comptes rendus succincts,
 - inviter les élus des autres instances locales et nationales à participer aux travaux préparatoires CGT afin de partager l'info.
- E. La prise de fonction du permanent doit s'accompagner d'un descriptif de mandat et des activités qui en découlent. Le compte rendu de mandat doit être soumis aux syndiqués. En tant que de besoin, des rendez-vous peuvent avoir lieu avec le secrétaire général pour tous les militants ayant une décharge d'activité.
- F. Afin d'assurer les permanences sur chaque site, les permanents doivent informer leur section de leur présence.
- G. Le permanent, tout comme chaque élu-e et mandaté-e, est tenu de respecter la charte de l'élu-e et mandaté-e confédérale, annexée au présent document d'orientation.
- H. Pour faciliter la cohésion de groupe, les permanents se réuniront une fois par an sur une ou deux journées.
- J. Un permanent ou un syndiqué ayant négocié un accord sera en charge de l'animation du suivi de l'accord et de la présence de la CGT dans la commission de suivi.
- K. un tuilage doit être mis en place entre un ancien et un nouveau négociateur.
- L. Un élu de chaque instance sera en charge du suivi des engagements de la direction en se reposant sur les comptes rendus établis
- M. Chaque section assure le suivi des arrivées des personnels publics et privés de son bassin d'emploi et transmet le guide du fonctionnaire ou du salarié accompagné d'un courrier de contact et, pour le nouvel arrivant en position d'encadrement, quel que soit le statut, lui donner les deux guides, et pour les fonctionnaires, de la grille indiciaire de leur corps.
- N. Les permanents peuvent être invités au SN par les secrétaires de section.
- O. Tous les postes de secrétaires de section doivent être pourvus, en cas de carence, le secrétariat national en assure l'intérim.
- P. Le secrétaire de section, conformément aux statuts doit être désigné par les adhérents de la section.

2. LA VIE SYNDICALE

12. Nous mettons insuffisamment en exergue les actions de la CGT au sein de l'EP.
13. Il est important que les personnels perçoivent notre implication dans la défense de leurs intérêts et qu'ils puissent exprimer leurs attentes.
14. **Le secrétaire de section et/ou le co-secrétaire de section doit être le relai des syndiqués de sa section auprès du secrétariat national.**
15. Pour valoriser l'action de la CGT, le meilleur moyen est d'aller à la rencontre des personnels, de les informer sur leurs droits syndicaux et de faire en sorte qu'ils soient

respectés.

16. Pour cela, il faut organiser des heures mensuelles d'information par site et/ou par métiers en fonction de l'actualité.

17. En fonction du site et du sujet d'actualité, il faut aller à la rencontre des personnels dans les bureaux.

18. Depuis le 25 mai 2018, tous les organismes gérant ou collectant des données individuelles doivent respecter chacune des obligations du Règlement européen pour la protection des données, le RGPD. La CGT est concernée et se doit de mettre en place des normes de protection des données qu'elle demande.

19. Le syndicat doit également utiliser tous les médias pour sa communication tant auprès des syndiqués que de l'ensemble du personnel. La crise de la COVID19 nous a permis d'établir une communication d'un mail hebdomadaire, résumant l'activité syndicale auprès des syndiqués, des communications courriels auprès du personnel et des propositions de sondages pour recueillir ses positions. Nous devons continuer dans ce sens.

20. La CGT doit encourager les télétravailleurs à solliciter une visite de leur lieu de télétravail par le CSSCT

21. En raison de l'obligation de cumul des mandats au sein des nouvelles instances représentatives du personnel, les élus et mandatés consacrent beaucoup de temps à la participation aux réunions au détriment de leur activité militante et syndicale.

22. Les négociateurs lors de l'ouverture de négociations doivent être mandatés parmi les permanents ou les syndiqués et qu'ils aient un mandat clair de la CE.

23. Les revendications doivent être construites avec les syndiqués (par des groupes de travail ou autre), les sections doivent jouer un rôle primordial dans cette construction.

RÉSOLUTIONS

A. Mis à part dans les instances statutaires, le nombre de participants sera adapté en fonction de l'importance du sujet.

B. Afin que les élus et mandatés des instances statutaires puissent se dégager du temps pour travailler sur le terrain, les syndiqués experts pourraient être sollicités pour les accompagner lors de ces réunions.

C. Les négociateurs lors de l'ouverture de négociations doivent être mandatés parmi les permanents ou les syndiqués et avoir un mandat clair de la CE. Le travail revendicatif doit être fait avec l'ensemble des sections.

D. Un collectif de syndiqué dans chaque section pourrait être mis en place afin qu'il participe à la vie syndicale et aux réunions

E. Il faut poursuivre les visites en Directions Régionales et y associer des syndiqués d'autres sites.

F. L'implication de tous lors des élections est primordiale. Les élections sont un moment démocratique permettant de mesurer notre audience et d'obtenir des moyens.

G. Une présence régulière doit être assurée sur tous les sites, charge à chaque section de s'organiser au mieux.

H. Pour chaque échéance électorale, afin d'anticiper et ne pas travailler dans l'urgence :

- Un comité de campagne avec retro planning est mis en place.
- Pour les candidatures en position éligible, nous devons privilégier la motivation et le militantisme.
- Les candidats devront s'engager à siéger.

I. La CGT est souvent à l'initiative de la mise en place d'une intersyndicale.

Nous devons continuer dans ce sens car cela donne du poids face à la direction et permet d'avoir un rapport de force plus important. Ce travail intersyndical ne doit pas nous empêcher d'avoir nos propres revendications et ne doit en aucun cas entraîner un reniement de nos valeurs.

J. Le syndicat CGT de l'Etablissement Public affiche et maintient les priorités suivantes, en matière de défense des personnels :

- Emploi,
- conditions de travail et solidarité.
- Rémunérations et évolution professionnelle.

K. Un passage dans les bureaux doit être effectué régulièrement afin d'être à l'écoute des personnels

L. Le syndicat CGT EP développera sa communication vers les syndiqués et le personnel via les différents médias à sa disposition.

M. les dates des CE et leurs ordres du jour seront communiqués régulièrement aux syndiqués .