



**VIIème Congrès  
Syndicat CGT  
de l'établissement public CDC**

---

# **RAPPORT D'ACTIVITÉ**

---

**9 au 12 Mai 2023 Ile de Ré**

# CONGRÈS DU SYNDICAT CGT DE L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

9 au 12 mai 2023

## Rapport d'activité

### Introduction

L'activité de la direction syndicale durant la période 2019/2023 s'est déroulée dans des contextes difficiles ne permettant pas un fonctionnement « habituel » :

- Le contexte politique sous le gouvernement Macron poursuivant sa politique antisociale et en faveur des plus riches (mais ça c'est habituel) ; Après un premier échec de sa première réforme des retraites systémique de la retraite à points, le gouvernement Macron réélu par défaut tente une nouvelle réforme pour repousser l'âge de départ à 64 ans au prétexte de difficultés de financement. Tous les spécialistes le disent il n'y a pas de problème de financement des retraites, cette réforme est idéologique, elle n'est qu'un moyen de financer les économies décrétées pour les grandes entreprises au détriment des travailleurs.
- Le contexte de la pandémie COVID 19 avec son lot de lois soient-disant protectrices, qui ont obligé une grande majorité à être confiné pendant des mois pendant que d'autres étaient obligés d'être « au front » pour assurer l'essentiel. La mise en évidence d'une désorganisation profonde du système hospitalier en France : le manque de moyen a été criant, des choix ont été fait pour sélectionner qui devait être soigné en priorité ou pas ... Avec ses obligations sanitaires, mettant tout un pan des soignants sur le ban leur interdisant d'exercer leur métier s'ils n'étaient pas vaccinés, désorganisant encore plus que cela ne l'était le système hospitalier en France. Cette pandémie qui va radicalement modifier l'organisation du travail avec une généralisation du télétravail modifiant les relations au sein des entreprises et l'utilisation d'outils de communication à distance (TEAMS, ...). Cette crise aura eu un mérite, montrer que quand l'état le voulait il pouvait trouver des moyens, ce qu'il a fait pour soutenir les entreprises pendant cette période, générant une dette qu'il tente maintenant de faire payer aux travailleurs par le biais de sa réforme des retraites ...
- Le contexte géopolitique avec des conflits armés dans le monde comme celui entre l'Ukraine et la Russie. Conflits qui permettent aux « grands » de ce monde de tirer de substantiels bénéfices, en jouant sur la peur et la spéculation. Les guerres ne servent que le capital.
- Le contexte économique avec un niveau d'inflation jamais vu depuis plus de 20 ans, et une crise énergétique liée aux conflits, occasionnant des pertes de pouvoir d'achat pour tous. Plus de 6% d'inflation en 2022, explosion des tarifs de l'énergie et des augmentations de salaires qui ne suivent pas partout. Certains secteurs professionnels ont réussi à se mobiliser pour obtenir une réévaluation salariale (comme chez total) mais un grand nombre dont la fonction publique subit une perte importante de pouvoir d'achat et ce n'est pas fini.
- Enfin le contexte interne à la CGT de l'établissement public. Alors que la mise en place d'un fonctionnement plus collectif et démocratique était en cours, il ne faut pas le cacher, il y a eu et il y a encore un conflit interne à notre syndicat. Ce qui est regrettable c'est que certains aient tenté de discréditer le syndicat

via sa direction ou sa commission exécutive quand une décision prise démocratiquement ne leur convenait pas. Il y a même eu des attaques personnelles et des manipulations qui ont forcément causé une crise interne au sein de notre syndicat débouchant sur le départ de nombreux syndiqués. Cela n'a pas été facile pour les camarades investis dans leur mandat dont le travail a permis d'assurer la continuité du syndicat, car il faut le dire, le syndicat n'a pas été très loin de l'implosion tant l'attitude hostile et agressive a été difficile à supporter. Jusqu'aux dernières élections professionnelles ces anciens du syndicat comme un certain nombre de syndiqués n'ont pas hésité à faire porter le risque que la CGT ne soit plus représentée à la CDC en présentant une liste concurrente. Ce conflit montre une évidence le syndicat ne peut être fort que soudé : toutes les divisions l'affaiblissent. On a hélas pu en faire le constat.

- Le contexte de la CDC : l'équipe d'Éric Lombard en mode startup n'a cessé de casser le modèle spécifique de la CDC. Elle s'en est prise d'abord à l'organisation du travail dans les directions et ensuite au modèle social, généralisant la casse de ce modèle avec l'aide d'organisations syndicales dites réformistes. La période n'a pas été facile, et le niveau des droits est en baisse, il suffit de regarder le dernier accord cadre. La direction de la CDC procède comme le gouvernement au mépris du personnel et des organisations syndicales. Il n'y a plus de dialogue, il n'y a que de la consultation ... pour la forme.

La période a été inhabituelle, et à chaque fois il a fallu que le syndicat s'adapte et s'organise pour répondre au mieux à ses missions. Il n'en reste pas moins que les craintes d'un démantèlement de la CDC, qui est toujours dans le schéma global de Macron et de ses soutiens libéraux, sont plus que jamais présentes. Le renouvellement d'Éric Lombard fait en catimini au dernier moment n'est pas pour nous rassurer.

Nous avons bâti notre dernière campagne électorale sur ces inquiétudes et nous communiquons vers les personnels mais nous n'arrivons pas à mobiliser sur le sujet.

La politique des ressources humaines de la CDC, destructrice de droit et qui favorise les départs par de la rupture conventionnelle (RCIA), ou des ruptures brutales comme le licenciement génère un malaise au sein du personnel.

Que ce soit vis-à-vis du pouvoir en place ou de la direction de la CDC voir du personnel, notre organisation a continué le développement d'un syndicalisme d'opposition déterminée mais aussi, principalement pour la CDC, d'un syndicalisme de propositions afin d'engranger quelques avancées comme avec le dispositif PEPA ou une meilleure redistribution de l'intéressement.

Ce rapport sera construit en deux parties, la première sur notre organisation et la vie syndicale et la deuxième sur l'application des orientations du congrès 2019 modifiées par le conseil national de 2021.

# A) ORGANISATION SYNDICALE ET VIE SYNDICALE

## A-1) L'organisation du syndicat

L'utilisation des outils bureautiques TEAMS permet au secrétariat national de se réunir sans que les militants se déplacent, c'est un gain en termes d'organisation, de temps et d'argent. Ce dernier a assuré le quotidien du syndicat en se réunissant au moins tous les mois et en interpellant la commission exécutive quand il le fallait, pour les sujets d'importance comme les signatures d'accords, les appels à la grève ou encore les dépenses supérieures à 500€ ou autres décisions stratégiques. Durant ces trois dernières années, c'est bien la démocratie qui a motivé ces actions et non la bureaucratie comme des camarades peuvent le laisser entendre.

La commission exécutive (CE) s'est réunie régulièrement ou de manière exceptionnelle lorsqu'il y avait nécessité avec une bonne participation, même si le début de mandat a été fortement perturbé par certains membres de cette CE. Le mandat a été initié par une formation des élus de la CE sur leur mandat. Lors du dernier Conseil National (CN) on regrette le boycott par la section de Bordeaux au prétexte que ce CN n'était pas démocratique, alors que prévu par les statuts. Une ambiance sereine est revenue en CE entre les différents participants après les décisions du CN. Nous avons mis en place des collectifs vie syndicale, syndicalisation, formation et communication. Les ordres du jour des CE ont intégré systématiquement des points concernant ces collectifs, un point COSOG, trésorerie et Fédération.

Nous avons travaillé collectivement sur TOUS les sujets dans un même but.

Les difficultés qui étaient sous-jacente au précédent mandat se sont accentuées au niveau des relations avec l'USCD. En effet le SG de l'USCD, syndiqué de notre syndicat, s'est opposé aux décisions de la CE notamment sur la désignation des Délégués Syndicaux de Groupe (DSG).

Ce conflit qui débouchera sur la décision de la CE de sortir de l'USCD après avoir tenté de trouver un compromis. Ces difficultés n'ont pas cessé, le SG de l'USCD n'ayant cessé d'attaquer le syndicat et de contester son périmètre d'action sur l'établissement public en s'aidant du syndicat UNSA. Il a été nécessaire sur les désignations au COSOG de faire intervenir la Fédération des Finances pour obtenir satisfaction et permettre au syndicat de désigner ses représentants. Prenant acte, par ailleurs des attaques personnelles ou des tentatives de déstabilisation du syndicat, le CN a pris la décision de demander à ce syndiqué de prendre sa carte dans l'entreprise où il travaille. Cette décision a eu comme conséquence le départ d'une 60aine de syndiqués en grande majorité de la section de Bordeaux.

Cette période de conflit n'a pas permis au syndicat de fonctionner normalement, les collectifs étant sujet à des règlements de comptes, générant du stress et inadapté à un fonctionnement serein où l'intérêt collectif puisse être mis en avant.

Dans ce contexte de tension et afin de calmer les esprits en repartant sur de nouvelles bases, le secrétaire Général a décidé de ne pas demander le renouvellement de son mandat.

Durant le congrès, d'autres faits ou ressentis seront peut-être exprimés par des membres de la commission exécutive.

Peu importe l'organisation qui sera mise en place par ce congrès, l'important étant le travail collectif et la tolérance.

## A-2) La vie syndicale

Elle concerne bien sûr nos résultats aux élections mais aussi la vie du syndicat à travers les sections d'Angers, de Bordeaux, d'Ile de France et des Directions Régionales.

### 1- Qui dit sections dit syndiqués

Le nombre de nos syndiqués a fortement baissé passant de 420 à 286 depuis le dernier congrès dont 71 retraités. La crise interne est essentiellement responsable de cette situation et les nombreux départs à la retraite parmi nos syndiqués n'ont pas été compensés par la syndicalisation. L'éloignement du terrain lié à la grande période de confinement et la généralisation du télétravail ne permettent pas un travail de proximité comme avant. Sur les différents sites nous avons eu beaucoup de mal à syndiquer. Il y a une inquiétude pour l'avenir car notre base de syndiqués se rapproche d'un départ à la retraite et le renouvellement ne se fait pas au même rythme.

L'information donnée aux syndiqués par mail a été retravaillé de façon à effectuer une communication par semaine retraçant toute l'actualité sociale CDC, locale, nationale.

Le contexte conflictuel n'a pas permis de faire vivre convenablement les collectifs dans les sections. Des AG de syndiqués ont été organisées pour la galette en janvier/février et avant chaque congrès ou CN. C'est assez peu et il est difficile de faire sortir les syndiqués de leur bureau ou de leur activité professionnelle.

La vie syndicale concerne aussi l'interpellation directe des personnels et syndiqués sur leurs lieux de travail soit par la distribution d'un tract dans les bureaux, soit par l'appel à des Heures Mensuelles d'Information (HMI). Nous avons effectué quelques distributions sur tous les sites au moment des élections et ponctuellement sur les sites de Bordeaux et d'Angers. Les visites des Directions Régionales (DR) ont repris depuis 2022 en lien avec les élections professionnelles et nous avons continué en ce début d'année mais il ne faut pas s'arrêter surtout avec la réorganisation du réseau en cours.

Il nous reste donc énormément à faire pour aller vers les personnels, nous montrer, montrer notre travail et convaincre.

### 2- Les appels à manifester et à la grève sont souvent faits dans l'urgence faute d'information diffusée suffisamment tôt. Nous ne prenons pas assez le temps d'informer les agents et nous avons donc du mal à impulser une dynamique, même si des progrès sont constatés. Nous nous retrouvons souvent à manifester à quelques un(e)s, toujours les mêmes et nous ne voyons pas ou rarement les visages des nouveaux syndiqués. La mobilisation est irrégulière, on regrette le peu de mobilisation sur les thèmes de lutte comme le pouvoir d'achat, on se félicite de la mobilisation sur le thème réforme des retraites.

3- Toutes les échéances électorales représentent une période de stress assez intense, notamment pour l'équipe dirigeante du syndicat.

Il est vrai que pour elle, ce sont ces échéances qui sanctionnent ou valident le travail et l'activité des différents champs correspondant à ces différentes élections.

La mise en place des nouvelles instances a obligé des camarades à cumuler les mandats, la direction multipliant les réunions. L'organisation avec le syndicat n'a pas été simple pour acter les décisions. Des efforts de se répartir les représentations dans les réunions a été suivi par le syndicat.

Lors des dernières élections le syndicat a organisé auprès de l'ensemble des syndiqués des AG et des concertations par vote pour entériner la décision de constituer des listes communes avec le SNUP. Le syndicat a mis en place tout un processus de consultation qui a permis un vote à 60% majoritaire pour la liste commune.

La campagne électorale s'est donc déroulée en collaboration avec les camarades du SNUP, elle a été dynamique, avec organisation de HMI nationale en TEAMS.

Le vote s'est déroulé par vote électronique avec une contrainte forte sur l'impossibilité de récupérer ses identifiants jusqu'au dernier jour du vote.

Les élections CAP ainsi que les élections statutaires, sont restées distinctes des autres élections tout en ayant lieu le même jour.

Le résultat peut être qualifié de catastrophique pour les listes communes CGT SNUP, avec perte dans toutes les instances et perte de représentativité pour les salariés.

Les conflits internes et les tentatives d'anciens syndiqués de présenter une liste concurrente à la CGT n'ont pas amélioré la situation. Il serait important de faire une analyse de ce mauvais résultat pour rapidement relever la tête lors des prochaines élections du COSOG en 2023. Ces élections ont vu un vote CFE-CGC assez inexplicable qui a priori a pris une grande partie des voix à l'union CGT SNUP.

Les conséquences directes sont une perte de représentativité et une perte des moyens syndicaux (perte des Délégués Syndicaux privés, 3 ETP en moins et baisse importante du budget alloué au syndicat).

Lors de ce mandat, nous avons eu comme élections :

- Les Comités Uniques et Commissions Administratives Paritaires CDC et statutaires ainsi que la délégation des personnels de droit privé en 2022.

### **A2-a) Elections Comité unique et CAP 2022**

Ces élections étaient particulières, la CGT et le SNUP ont décidé de s'unir et de présenter des listes communes. L'objectif était bien évidemment de cumuler voir plus nos voix. Le résultat n'a pas été celui attendu, voir inverse à celui espéré avec une baisse de la représentativité de chaque OS.

Nos 2 organisations perdent tant en national qu'en local et même au niveau des CAP.

La CGT avec le jeu des répartitions passe 4ème organisation au niveau national avec un peu plus de 13%, le SNUP passant de 12 à 7%.

À Angers la CGT tombe de la 1ère à la 3ème place et à Bordeaux la CGT passe 4ème avec un score très faible, conséquence directe du conflit interne de la section. En Ile

de France là aussi la CGT et le SNUP perdent en audience se retrouvant 4ème organisation.

Au niveau des CAP, le résultat est à l'image du niveau national, nous n'avons plus que des élus en CAP 3 et CAP 2 CANSSM. On constate qu'au niveau de catégorie C le vote n'a pas été en notre faveur malgré nos revendications en faveur pour les bas salaires.

#### Comité unique établissement public

	2014		2018			2022		
	Nbre de voix	%	Nbre de voix	%	Elus	Nbre de voix	%	Elus
CGT	725	20,45	740	20,54	3	469,3	13,26	2
SNUP	304	8,57	394	10,93	1	252,7	7,14	1
CFDT	970	27,36	836	23,20	4	863	24,39	4
CGC	261	7,36	249	6,91	1	549	15,52	2
UNSA	990	27,92	1229	34,11	6	1237	34,96	6
FO/CFTC*	295	8,32	155	4,30	0	167	4,72	0
	3545		3603		15	3538		15

\*FO et CFTC se présentaient séparément en 2014 et FO ne se présentait pas en 2022, nous avons additionné leurs résultats.

#### Comité local unique Angers

	2014			2018			2022		
	Nbre de voix	%	Elus	Nbre de voix	%	Elus	Nbre de voix	%	Elus
CGT	180	37	3	187	37,4	3	108,6	19,05	2
SNUP	/	/	/	23	4,6	0	13,42	2,35	0
CFDT	171	35	2	144	28,8	2	181	31,75	2
CGC	/	/	/	/	/	/	82	14,39	1
UNSA	140	28	2	146	29,2	2	170	29,82	2
FO/CFTC*	/	/	/	/	/	/	15	2,63	0
	491		7	500		7	570		7

#### Comité local unique Bordeaux

	2014			2018			2022		
	Nbre de voix	%	Elus	Nbre de voix	%	Elus	Nbre de voix	%	Elus
CGT	215	28	3	243	30,64	4	67,08	11,98	1
SNUP	36	5	0	40	5,04	0	10,92	1,95	0
CFDT	139	18	2	155	19,54	2	120	21,43	2

CGC	/	/	/	31	3,9	0	123	21,96	2
UNSA	312	40	4	282	35,56	4	211	37,68	5
FO/CFTC*	73	9	1	42	5,29	0	28	5,00	0
	782		10	793		10	560		10

#### Comité local unique Ile de France

	2014			2018			2022		
	Nbre de voix	%	Elus	Nbre de voix	%	Elus	Nbre de voix	%	Elus
CGT	297	18	2	255	14,62	1	201,5	10,78	1
SNUP	217	13	1	258	14,8	1	201,5	10,78	1
CFDT	433	26	3	328	18,81	2	387	20,71	2
CGC	173	10	1	166	9,52	1	300	16,05	2
UNSA	421	25	3	650	37,29	5	676	36,17	4
FO/CFTC*	148	9	0	86	4,93	0	103	5,51	0
	1629		10	1743		10	1869		10

#### Votes DR

	2014			2018			2022		
	Nbre de voix	%	Elus	Nbre de voix	%	Elus	Nbre de voix	%	Elus
CGT	33	5,59	/	55	9,7	/	119	20,45	/
SNUP	51	8,64	/	73	12,87	/			/
CFDT	227	38,47	/	209	36,86	/	175	30,07	/
CGC	88	14,91	/	52	9,17	/	44	7,56	/
UNSA	117	19,83	/	151	26,63	/	180	30,93	/
FO/CFTC*	74	12,54	/	27	4,76	/	64	11,00	/
	590		/	567		/	582		/

#### **A2-b) Elections des DP 2015, DPP 2018 et 2022**

La CGT a encore perdu 5% de voix à cette élection chez les salariés dont la majorité sont sur l'île de France. Ce mauvais résultat nous fait perdre la représentativité pour les salariés et donc notre capacité à négocier des accords et avoir des délégués syndicaux.

Cette tendance à la baisse s'accroît à chaque élection et nous n'arrivons pas à redresser la barre parmi les salariés. Il sera important pour les prochaines années de voir comment faire adhérer au vote CGT les salariés de la CDC qui exceptés les apprentis sont tous des cadres.



	2015		Evolution 2012-2015	2018		Evolution 2015-2018	2022		Evolution 2018-2022
	Voix	%	%	Voix	%	%	Voix	%	%
<b>SYNDICATS</b>									
<b>CGT</b>	<b>191</b>	<b>17,47</b>	<b>-0,43</b>	<b>147</b>	<b>12,93</b>	<b>-4,54</b>	<b>113,2</b>	<b>8,67</b>	<b>-4,26</b>
<b>SNUP</b>	<b>56</b>	<b>5,12</b>	<b>0,55</b>	<b>119</b>	<b>10,47</b>	<b>5,35</b>	<b>108,8</b>	<b>8,33</b>	<b>-2,14</b>
<b>CGC</b>	<b>196</b>	<b>17,93</b>	<b>-1,04</b>	<b>147</b>	<b>12,93</b>	<b>-5</b>	<b>263</b>	<b>20,14</b>	<b>+3,06</b>
<b>UNSA</b>	<b>254</b>	<b>23,24</b>	<b>4,56</b>	<b>377</b>	<b>33,16</b>	<b>9,92</b>	<b>473</b>	<b>36,22</b>	<b>+4,90</b>
<b>CFDT</b>	<b>307</b>	<b>28,09</b>	<b>-7,80</b>	<b>297</b>	<b>26,12</b>	<b>-1,97</b>	<b>284</b>	<b>21,75</b>	<b>+7,21</b>
<b>CFTC FO</b>	<b>89</b>	<b>8,65</b>	<b>/</b>	<b>50</b>	<b>4,40</b>	<b>-4,25</b>	<b>64</b>	<b>4,90</b>	<b>+0,50</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1028</b>	<b>100,00</b>		<b>1093</b>	<b>100,00</b>		<b>1306</b>		

En conclusion, il est nécessaire de réagir pour redresser le niveau de notre représentativité au sein de la CDC tout en gardant nos valeurs. Ce résultat est un vrai signal d'alarme qui met en jeu notre capacité à avoir les moyens de peser syndicalement au sein de la CDC en faveur des personnels.

Même si au niveau fédéral un recul de la CGT est enregistré il faut se poser les bonnes questions pour sortir de cette spirale.

Ce sera le rôle de la prochaine équipe de la CGT Établissement Public (EP) CDC : reconstruire une CGT qui pèse.

## **B) APPLICATION DES ORIENTATION DU CONGRES 2019 MODIFIEES PAR LE CONSEIL NATIONAL DE 2021**

### **B-1) A - MISSIONS AU SERVICE DE L'ECONOMIE REELLE ET DES CITOYENS**

- 1) *Le syndicat CGT de l'EP CDC doit systématiquement, par le biais de*

*l'ensemble de ses représentants, revendiquer le développement, et surtout le maintien, des activités historiques de la CDC. 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.*

Les représentants de la CGT le font régulièrement pour les missions historiques dans les différentes instances ainsi que dans les communications CGT.

Nous défendons l'existant mais ne portons pas vraiment de nouvelles missions, même si quelques pistes ont été suggérées pour la DRS.

- 2) *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.*

Les représentants de la CGT n'ont pas eu à mobiliser puisqu'il n'y a pas eu d'actualité pendant ce mandat. Néanmoins lors de la campagne pour les élections professionnelles la CGT a alerté le personnel sur les risques de filialisation.

- 3) *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.*

La CGT CDC défend le livret A et connaît son importance tant pour les épargnants que pour son utilité sociale mais elle n'a pas demandé l'augmentation de son plafond, ni sa centralisation à la CDC, ni la fixation démocratique et politique du taux de son épargne durant ce mandat.

- 4) *Elle revendique la construction de logements sociaux correspondants aux besoins de la population.*

La CGT CDC n'a pas revendiqué la construction de logements sociaux durant le mandat.

- 5) *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.*

Même si les débats lors des CE de la CGT CDC intégraient la question énergétique, il n'y a pas eu d'organisation d'un dialogue avec les différents acteurs.

- 6) *Elle continue d'informer les personnels sur la nécessité de défendre nos missions garantes de nos emplois.*

La CGT CDC a très régulièrement informé le personnel dans ses différentes communications sur les missions et l'emploi à la CDC.

- 7) *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.*

Le conflit avec l'USCD n'a pas permis un travail collectif autour de ce thème, même si la CGT CDC soutient la démarche et s'associe aux actions de la fédération des finances.

- 8) *Elle revendique le doublement des représentants du personnel du groupe CDC à la commission de surveillance.*

Sur ce thème aussi le conflit avec l'USCD n'a pas permis un travail revendicatif collectif. La revendication n'a pas été portée.

- 9) *Elle combattra la future réforme des retraites tout en défendant la gestion des retraites publiques à la CDC.*

La CGT CDC a été et est présente dans le combat contre les réformes des retraites. Pratiquement toutes les initiatives d'intersyndicales sur le sujet ont été faites par la CGT. Elle a communiqué très régulièrement, informé et mobilisé le personnel par des HMI, distributions, rassemblements pendant les manifestations et des appels à la grève.

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

La CGT CDC a très régulièrement défendu l'emploi pérenne et dénoncé la précarité tant dans ses écrits que dans ses interventions dans les différentes instances.

- 11) *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...*

La CGT CDC a déjà du mal à mobiliser ses militants sur ces actions alors quant aux syndiqués et aux personnels... Nous tentons dans notre actualité de la semaine de sensibiliser nos syndiqués comme par exemple l'opération d'amnésie internationale à laquelle quelques syndiqués ont participé.

- 12) *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.*

La CGT CDC est intervenue à plusieurs reprises dans ce domaine notamment pendant la période de crise du COVID et a porté ses revendications pour un service hospitalier public.

## **B-2) UN SYNDICALISME AU SERVICE DES PERSONNELS DE LA CDC**

### **B2-a) LA DÉFENSE DU PERSONNEL**

- 13) *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

La CGT CDC a respecté ces orientations même si le combat n'est pas terminé nous avons fait évoluer l'intéressement et permis la mise en place de prime pour les bas salaires. Beaucoup reste à faire notamment sur les PVOI.

Les élus et permanents œuvrent quotidiennement pour traiter des situations individuelles, accompagner les personnels notamment lors des EOP, des recours et interpellent régulièrement la direction.

### (1) Les Carrières

- 14) *En fin d'année, les sections syndicales doivent contacter tous leurs syndiqués, publics, privés, statutaires, pour les aider à préparer l'EPA.*
- 15) *Pour les fonctionnaires, en matière de promotion, le critère de l'ancienneté dans la Fonction Publique et l'échelon détenu sont privilégiés.*
- 16) *La manière de servir d'un promouvable doit être appréciée sur l'ensemble de sa carrière, en tenant compte notamment de son investissement dans des actions de tutorat, de formation etc.*
- 17) *La CGT devra contacter les agents promouvables afin de les conseiller. Un retour sera fait aux agents promus.*
- 18) *La CGT exige que le rapport produit par le supérieur hiérarchique figure et demeure dans le dossier de l'agent.*
- 19) *La CGT revendique une réelle GPEC sur l'ensemble des bassins d'emploi de l'établissement public.*
- 20) *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).*
- 21) *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.*

La CGT CDC n'a pas totalement respecté ces orientations. Si la CGT a défendu les critères de promotions revendiqués ainsi que la titularisation des CDI, elle n'a pas réussi à ce jour à faire figurer le rapport dans le dossier, ni pu obtenir une réelle GPEC. La prise de contact avec tous les syndiqués concerné n'a pas été systématique dans chacune des sections.

## **(2) Les Conditions de travail**

- 22) *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.*
- 23) *Tous les permanents, élus ou mandatés de la CGT doivent se préoccuper des conditions de travail dans chaque instance de représentation du personnel.*
- 24) *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.*
- 25) *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*

*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.*

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

**Le CHSCT est devenu le CSSCT qui devient FSSSCT, dans cette nouvelle instance les élus effectuent le même travail. Le syndicat CGT EP a respecté cette orientation, les élus ont pris et fait reconnaître toute l'importance de cette instance et continuent à œuvrer dans ce sens. La formation de tous les permanents n'a pas pu se faire au vu de la crise sanitaire qui a fortement pénalisé l'organisation des formations. Tous les élus CSSCT ont été formés.**

**La CGT a interpellé à de très nombreuses reprises la direction sur la charge de travail, les forfait-jours et les conditions de travail.**

**Une action juridique est en cours sur le forfait-jours et charge de travail.**

## **(3) rémunérations**

- 26) *La CGT maintient sa revendication d'intégrer la totalité des primes dans la rémunération des fonctionnaires et statutaires pour le calcul de leur retraite.*
- 27) *Pour les salariés, elle revendique des augmentations collectives par l'évolution du point d'indice.*
- 28) *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.*
- 29) *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.*

- 30) *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.*
- 31) *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.*

**Ces revendications ont été formulées dans différentes instances ou séances de négociations. Nous nous attachons à défendre le pouvoir d'achat comme nous avons pu le faire à l'occasion des négociations de l'intéressement ou des primes PEPA ou du pouvoir d'achat. Face à cette direction, à certaines OS réformistes, et sans trop d'appui du personnel il est difficile de faire évoluer la politique de rémunération mise en place.**

#### **(4) accords Collectifs**

- 32) *Dans le cadre des accord collectifs, la CGT :*
  - *S'organisera 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*
- 33) *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.*
- 34) *La CGT revendique une gratification de fin de carrière non conditionnée par le PEE/PERCO et sans apport du personnel.*
- 35) *La CGT doit préparer la négociation en amont.*
- 36) *Revendiquer un temps de négociation suffisant.*
- 37) *Refuse de négocier des suppressions d'emplois.*
- 38) *Les outils nécessaires au télétravailleur doivent être fournis par l'employeur CDC.*
- 39) *La compensation de tous les frais engagés par le télétravailleur.*
- 40) *Le décompte de temps de travail doit être similaire quel que soit les modalités d'organisation du temps de travail.*
- 41) *La CGT revendique toujours à travail égal, salaire égal quel que soit le statut.*
- 42) *Revendique une évolution de carrière identique pour les femmes et les hommes.*
- 43) *Revendique des études de situation avec des corrections rétroactives.*
- 44) *L'action syndicale est assise sur la mobilisation du personnel. La CGT veillera à ce que ses prérogatives en matière de négociation soient respectées.*
- 45) *La CGT revendique que dans chaque accord la commission de suivi soit*

*composée des syndicats représentatifs même non-signataires.*

- 46) *Les négociateurs de l'accord assurent la présence de la CGT dans les commissions de suivis.*
- 47) *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.*

**La CGT CDC a respecté ces orientations même si elle est souvent la seule à défendre ces valeurs. Elle est partie prenante dans plusieurs actions juridiques qui sont en cours.**

## **B2-b) L'EMPLOI**

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

**Malgré tous nos efforts nous n'avons pu faire réaliser ces revendications. Mais nous devons continuer ce combat.**

- 49) *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 global de l'emploi entre les agents publics et privés et plus particulièrement sur les postes d'encadrement.*
- 50) *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.*

**La direction contourne allègrement le décret de 98 et la CGT CDC est un peu seule à s'en offusquer.**

- *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.*

**Nous n'avons pas eu à traiter ce cas même si la gestion du fonds des apprentis à la DPS aurait pu rentrer dans cette revendication.**

- 51) *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.

**Nous le revendiquons sans succès.**

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

**La direction devait organiser des réunions de travail qui sont toujours décalées. Devrait se faire en 2023.**

- 53) *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).*
- 54) *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.*
- 55) *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).*
- 56) *La CGT continue de réclamer que les concours de B interministériel redeviennent des concours organisés par l'Etablissement Public.*
- 57) *Concernant les recrutements de fonctionnaires, la CGT revendique :*
- *L'atteinte du taux légal de 6 % d'emplois directs de travailleurs handicapés,*
  - *Les recrutements sans concours pour lesquels la CGT exige une véritable transparence quant aux critères de sélection,*
  - *L'intégration :*
    - *des contractuels,*
    - *des contrats PACTE,*
    - *des détachements,*
    - *des apprentis.*
- 58) *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.*
- 59) *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.*

**Ces différentes revendications sont régulièrement posées par la CGT CDC.**



La direction privilégie le recrutement sans concours pour la catégorie C, et la mutualisation pour le B. Nous avons essayé de faire bouger les choses lors de la négociation de l'accord cadre mais sans succès.

Concernant les travailleurs handicapés la CGT est partie prenante d'une action en justice pour faire respecter l'accord sur le Handicap notamment le niveau d'embauche de travailleur handicapés.

- 60) *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.*
- 61) *La CGT dénonce le recours à l'intérim externe pour surcroît d'activité dans un contexte de suppression d'effectifs.*
- 62) *La CGT revendique des recrutements pour tout emploi pérenne occupé de manière systématique par des personnels intérimaires ou contractuels (CDP).*
- 63) *La CGT revendique un catalogue de formation adapté.*

La CGT CDC a respecté ces orientations, elle dénonce régulièrement l'utilisation abusive d'intérimaires notamment sur les sites de Bordeaux et Angers pour faire respecter les dispositions du code du travail ou de CDP. Les modes de recrutement de la CDC nous obligent à un dilemme, CDIser des CDP ou favoriser les concours.

## **B2-c) LE SOCIAL**

### **(1) Le Cosog**

- 64) *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.*
- 65) *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.*
- 66) *Sur le plan local L'objectif est également de prendre ou de garder la présidence des locales.*

Lors des dernières élections COSOG la CGT a progressé et pu obtenir le poste de trésorier et majoritaire à Angers. Les élus ont œuvré pour l'utilisation complète de la subvention, des avancées ont pu être faites, freinés par la période de confinement.

La CGT a respecté cette orientation.

### **(2) mutuelle et institution de Prévoyance**

- 67) *En matière de protection sociale, la stratégie de la CGT s'articule autour de trois revendications fondamentales :*

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

68) *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.*

Ces revendications sont portées par le syndicat mais nous avons peu de relais à l'Ipsec. La revendication pour les retraités salariés a été portée et a vu la mise en place d'un fond de solidarité. La revendication pour une meilleure prise en charge de la complémentaire pour les fonctionnaires est systématiquement portée mais fait l'objet d'un blocage de la direction.

Le travail au niveau du groupe n'a pas pu se faire du fait des relations conflictuelles avec l'USCD.

### **(3) MSG (Prêts – Logements –Crèches) Pour les actifs Et retraités**

- 69) *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.*
- 70) *La CGT revendique une réactualisation automatique des taux en cas de baisse des prêts en cours.*

La CGT a porté les revendications sans pouvoir faire évoluer les dispositifs.

- 71) *La CGT revendique la nécessité de donner une dimension groupe à l'accès au logement de l'ensemble des agents du groupe, en demandant la création d'une commission nationale logement reliée au CMIC.*

Voir avec nos élus au CMIC mais nous avons porté la dimension groupe lors de la négociation accord cadre.

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

- *D'aller vers le financement à 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.*
- *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 à Paris (formation, réunions, missions syndicales).*
- *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.*
- *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.*

**Une commission thématique sociale est rattachée au Comité Unique. Les autres items doivent rester des revendications fortes de la CGT tant dans l'Établissement Public que dans le groupe.**

#### **(4) Les Kiosques Services, USAC**

##### **73) La CGT revendique :**

- *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,*
- *de pérenniser les conditions d'emploi et les garanties collectives des agents actuellement en charge de ses activités,*
- *la pérennité des USAC.*
- *Elle revendique l'augmentation des dotations USAC de l'employeur.*
- *La CGT veillera à l'autonomie de la structure.*

**La CGT a respecté les orientations, la mise en place des Kiosques est effective avec pérennisation des emplois ; les USAC sont toujours là et autonomes, même si la « partie » n'est pas terminée.**

## B2-d) LES RETRAITES

- 74) *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 civils 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.*
- 75) *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.*
- 76) *Se battre pour la conservation des mandats de gestion, des emplois et le maintien des différents sites.*
- 77) *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 cotisations 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.*

*Sur la réforme Delevoye le gouvernement a fini par reculer au vu de la mobilisation. Mais le nouveau gouvernement Macron revient avec une nouvelle réforme repoussant l'âge de la retraite à 64 ans.*

*La CGT EP est acteur dans le mouvement contre cette réforme et continue de porter ces revendications.*

## B-3) UN OUTIL AU SERVICE DES RETRAITES CGT DE LA CDC ET DE LA CANSSM

- 78) *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.
- 79) 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...).
- 80) Que la relation soit automatiquement organisée avec le collectif (coordonnées personnelles, mise en relation, aide à la gestion du fichier...).
- 81) Qu'une initiative soit développée pour resyndicaliser les anciens (disparus de nos tablettes).
- 82) Le collectif retraité avec l'aide du syndicat doit porter des revendications auprès de la direction et en donner l'information aux syndiqués ainsi qu'au personnel de la CDC.

Les points à faire 2 ans avant la retraites sont compliqués car les syndiqués eux-mêmes ne savent pas la date à laquelle ils souhaitent partir ; les préparations à la retraite n'ont pas été mises en place.

Jean-Paul Girard qui était un peu seul à s'occuper de ce collectif n'a pas poursuivi son activité et aucun retraité n'a voulu reprendre l'animation de ce collectif.

A ce jour ce collectif ne vit pas il faut trouver comment l'animer.

## **B-4) SYNDICALISATION NOTAMMENT DES JEUNES ET LA FORMATION, RESPONSABILITÉ COLLECTIVE POUR L'AVENIR**

- 83) 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.
- 84) 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.

Le collectif a été mis en place et ses travaux ont été stoppés pendant la période de confinement et n'ont pas vraiment repris. Le contact avec les nouveaux arrivants n'est pas fait de façon systématique. Il faut garder ces revendications et il est nécessaire qu'une personne soit nommément désignée pour s'en occuper sérieusement.

Il est bien remis aux nouveaux syndiqués les documents préconisés et un point syndicalisation est à l'ordre du jour de chaque CE avec analyse de l'évolution du nombre de syndiqués par section.

- 85) *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.*

La mise en place de référents n'a pas pu se faire, la période de confinement, la généralisation du télétravail, les conflits internes n'ont pas permis une organisation régulière des collectifs, cela est très différent d'une section à une autre. L'utilisation de TEAMS a permis l'organisation ponctuelle de collectifs ou d'Ag de syndiqués. Le syndicat a mis en place une communication régulière de l'actualité sociale (toutes les semaines). Le collectif retraités n'a pas été relancé.

- 86) *La formation syndicale des syndiqués, des élus et des mandatés doit être une priorité pour la CGT EP, les moyens financiers doivent être disponibles.*
- 87) *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.*
- 88) *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.*
- 89) *Il sera mis en place un collectif formation composé d'un référent par section et de syndiqués volontaires.*
- 90) *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.*

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

Un collectif a été mis en place en plusieurs étapes, la période de confinement ayant stoppé toute organisation de formation syndicale. Ce collectif a redémarré en 2022 avec un référent dans chaque section.

Certaines formations ont été mises en place pour les mandatés de la CE. Tous les élus et mandatés n'ont pas été spécifiquement sollicités pour des formations, mais plusieurs formations ont été mises en place pour les syndiqués.

Les moyens ont été disponibles.

Des efforts ont été faits au niveau de la formation notamment vers les nouveaux syndiqués en lien avec notre fédération pour le stage d'accueil. L'organisation du stage niveau 1 a été transformée et a tardé au sein des UD et UL. Il faudra relancer l'offre.

La CGT en collaboration avec la fédération a proposé 2 stages, ces formations ont été bien appréciées par les participants.

Il n'y a pas eu d'avancée sur les formateurs ou la construction de modules de formation.

92) *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 peut inviter des syndiqués à participer à la commission exécutive.*

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

94) *Le syndicat doit s'efforcer lors de présentation des listes de candidats de présenter des nouvelles têtes. Cela veut dire une recherche des candidats bien en amont de l'élection.*

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

96) *Le syndicat doit inviter les syndiqués à participer aux groupes de travail*

- préparatoires aux instances.*
- 97) *Le syndicat doit dans la mesure du possible respecter l'égalité Femme/ Homme en instaurant une parité parfaite des postes à responsabilité.*
- 98) *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.*

Dans la mesure du possible, ces différents points sont mis en œuvre mais nous avons souvent à faire face au manque de disponibilité voir de motivation des syndiqués.

Néanmoins des experts ont été désignés, mais c'est encore trop peu. Sur les listes de candidats aux élections de nouvelles têtes ont été présentées. Cependant les règles des nouvelles instances du personnel (CUEP, CSSCT, DPP, commissions) il est très difficile d'échapper au cumul des mandats.

Le syndicat a fait attention à l'égalité femme/homme empêché par l'USCD qui a refusé les candidatures de la CGT EP qui avaient pour but de féminiser nos Délégués Syndicaux de Groupe.

## **B-5) LES RELATIONS DU SYNDICAT AVEC L'INTERPROFESSIONNEL**

- 99) *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.*
- 100) *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.*
- 101) *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.*

Globalement nous respectons ces résolutions même s'il est difficile de sortir les syndiqués de leur service. Toutes les semaines nous communiquons auprès des syndiqués dans « l'actu de la semaine » sur les actions interprofessionnelles. Nous avons remis à jour le site de la CGT et y intégrons systématiquement l'actualité interpro. Nous avons participé aux convergences de lutte, comme en exemple sur le site de Bordeaux à une collecte de fonds pour les salariés de FORD en lutte auprès de tout le personnel à l'entrée de l'établissement qui a été bien accueillit.

### **B5-a) L'USCD et le groupe CDC**

- 102) *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.*
- 103) *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.*

Un premier travail avec d'autres syndicats CGT de filiales à commencé. Il doit se poursuivre afin de recréer une UNION efficace et respectueuse de chacun.

#### **B5-b)      Activité dans les unions Locales**

104) *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.*

L'activité est inégale suivant les sections, des relations se sont établies avec les UL à Paris et Angers et distendues à Bordeaux. La section de Bordeaux a récemment changé d'UL du fait du déménagement et un 1er contact a été pris.

#### **B5-c)      Activité dans les unions départementales**

105) *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, retraite ...),*
- *Faire circuler régulièrement les informations émises par les unions départementales.*

Les sections ont participé aux congrès de leur UD, à Angers des moyens ont été mis à la disposition de l'UD. Il est difficile de peser sur les orientations des UD. Les informations des UD sont transmises aux syndiqués mais pas systématiquement vu le nombre important de communications et le peu d'intérêt manifesté par les syndiqués.

#### **B5-d)      Activité dans les comités régionaux**

106) *Le syndicat de l'Etablissement public s'engage à s'investir dans les comités régionaux, dans ses collectifs emplois, développement du territoire, santé et protection sociale.*

Orientation pas mise en place faute de contacts et de moyens.

#### **B5-e)      Activité à La fédération des finances**

- 107) *Il nous appartient de communiquer à notre CE les relevés de décisions de la Direction fédérale envoyés par la fédération.*
- 108) *Le syndicat s'engage à diffuser la lettre d'information de la fédération.*

Les comptes rendus ne sont pas envoyés aux syndiqués, mais un point fédération est fait à chaque CE du syndicat par nos représentants et/ou notre correspondant de la fédération. Un représentant de la fédération est généralement présent aux CE et peut donc s'y exprimer librement. La lettre d'information est envoyée.

#### **B5-f)      Activité à L'UGFF**

- 109) *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 :*
- *Pour porter l'orientation du syndicat concernant la lutte contre les projets gouvernementaux sur les retraites et la réforme de la fonction publique.*
  - *Pour permettre par notre contribution à l'élaboration des repères revendicatifs UFSE une implication totale dans l'indispensable renforcement des luttes.*
  - *Donner suite à la proposition de l'UFSE concernant notre participation à la « Branche d'activité revendicative » : Politique publique, services publics, financements publics.*

Les engagements n'ont pas été tenus faute de camarades disponibles. Néanmoins les orientations concernant la réforme des retraites et la réforme de la Fonction Publique ont été respectées.

#### **B5-g)      Coordination retraites Publiques**

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

Cela n'a pas été fait.

#### **B5-h)      L'UGICT**

- 111) *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.*
- 112) *Ce collectif sera ouvert à l'ensemble des syndiqués quel que soit leur statut.*

Cela n'a pas été fait. Le syndicat a travaillé avec l'UGICT sur la communication, notamment la refonte du site CGT qui est techniquement géré par l'UGICT. Le contenu

étant à notre charge. L'UGICT met à disposition des outils pour les syndicats. Nous nous appuyons dessus, mais pas encore assez.

#### **B5-i) Les différents Collectifs**

- 113) *Le collectif pour un Pôle financier public*
- 114) *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.*

Ce collectif n'a pas vraiment fonctionné.

#### **B5-j) l'action avec le mouvement social, associations et collectifs divers**

- 115) *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.*
- 116) *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.*
- 117) *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*

Ces orientations ont été respectées, le syndicat apportant son soutien y compris financier quand cela a été nécessaire.

#### **B5-k) La Confédération**

*Le syndicat CGT CDC participera à toutes les formes de convergences des luttes. Cela a été fait à chaque fois que possible.*

## **B-6) ORGANISATION ET VIE SYNDICALE**

#### **B6-a) Organisation**

- 118) *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.*
- 119) *Les dates des CE et leurs ordres du jour seront communiqués régulièrement aux syndiqués.*
- 120) *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.*

Globalement le syndicat a respecté ces orientations, le planning des CE et le relevé de décisions sont communiqués à l'ensemble des syndiqués via l'actu de la semaine.

La présidence de séance est assurée par chaque section et la prise de note est assurée (moins tournante).

- 121) *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.*

Le syndicat a en partie respecté ces orientations, les ordres du jour sont partagés (peut-être pas systématiquement), des comptes-rendus sont fait (au moins via l'actu de la semaine) même s'Il y a encore du travail à faire dans ce domaine afin de partager les sujets.

- 122) *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.*
- 123) *Afin d'assurer les permanences sur chaque site, les permanents doivent informer leur section de leur présence.*
- 124) *Le permanent, tout comme chaque élu-e et mandaté-e, est tenu de respecté la charte de l'élu-e et mandaté-e confédérale, annexée au présent document d'orientation.*
- 125) *Pour faciliter la cohésion de groupe, les permanents se réuniront une fois par an sur une ou deux journées.*

Ces orientations ont pour objectif de faciliter la vie syndicale et l'intégration des permanents. Ce mandat a été perturbé par le confinement et des conflits internes.

A chaque début d'année les permanents ont fait un compte-rendu auprès de la CE. L'information des présences est disparate en fonction des sections.

Le respect de la charte de l'élu-e et mandaté-e confédérale a été rappelé à de nombreuses reprise, mais pas toujours bien respectée.

Le syndicat a organisé sauf pendant le confinement des journées de cohésion entre les permanents.

- 126) *Un permanent ou un syndiqué ayant négocié un accord aura la charge de l'animation du suivi de l'accord et de la présence de la CGT dans la commission de suivi.*
- 127) *Un tuilage doit être mis en place entre un ancien et un nouveau négociateur.*

Partiellement respecté, le syndicat a favorisé l'arrivée de nouveaux négociateurs accompagnés d'anciens. L'animation du suivi n'est pas au point, les négociateurs restant les référents.

- 128) *Un élu de chaque instance aura la charge du suivi des engagements de la direction en se reposant sur les comptes rendus établis.*

La volonté de le faire y est, la pratique pas systématique.

- 129) *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.*

La volonté de le faire y est, la période de confinement et le télétravail n'ont pas facilité ce suivi. Il est partiellement fait, dans les DR la section effectue le travail de contact par mail. Il faut généraliser.

130) *Les permanents peuvent être invités au SN par les secrétaires de section.*

Orientation respectée.

131) *Tous les postes de secrétaires de section doivent être pourvus, en cas de carence, le secrétariat national en assure l'intérim.*

132) *Le secrétaire de section, conformément aux statuts doit être désigné par les adhérents de la section.*

Le conflit plus présent dans la section de Bordeaux n'a pas permis d'avoir un secrétaire sur l'ensemble du mandat, assuré par le SN. Pas de difficulté dans les autres sections.

### **B6-b) La vie syndicale**

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

134) *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.*

135) *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.*

L'organisation de la présence des participants CGT a été faite systématiquement et adaptée en fonction de l'importance du sujet. Des experts ont été sollicités quand nécessaire. Des travaux préparatifs ont été faits pour donner mandat aux négociateurs. Les sections ont eu la charge de faire remonter les revendications des syndiqués. Des réunions préparatoires ont été faites par TEAMS avec l'ensemble des sections.

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

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

La période n'a pas été très propice à la mise en place des collectifs, même si l'appel aux syndiqués pour participer aux réunions a été fait régulièrement.

Les visites dans les DR ont repris à l'issue du confinement, mais cela nécessite beaucoup de temps et de moyens financiers. Toutes les DR n'ont pu être visitées aussi les rencontres sont bien appréciées par le personnel.

138) *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.*

L'implication aux dernières élections a été inégale, certains syndiqués s'opposant au syndicat. Le résultat a été mauvais nous faisant perdre des moyens.

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

Orientation respectée, même si parfois c'est compliqué.

140) *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.*

**Lors des dernières élections cela a été fait.**

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

142) *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.*

143) *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.*

**Le syndicat continue à être à l'initiative d'intersyndicale sans renier ses valeurs et en priorisant l'emploi, les conditions de travail et les rémunérations.**

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

**Vu les conditions du mandat il a été difficile de passer régulièrement ans les bureaux. Cela a été fait lors de la campagne.**

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

**Le syndicat a travaillé au développement de sa communication tant vers les syndiqués avec un mail hebdo sur l'actualité sociale que vers les personnels. Le site de la CGT a été reconstruit et mis en ligne, régulièrement mis à jour ; nous avons développé nos communications par mail sur des thèmes spécifiques, nous envoyons régulièrement le 123 Cosog. On doit se réapproprier la communication papier.**

**Nous avons innové par la création de vidéo lors de la campagne électorale avec un bon taux de consultation, innovation à poursuivre.**

**Nous avons organisé des HMI animées en TEAMS au niveau national avec une bonne participation, mis en place plusieurs sondage là aussi avec un bon taux de participation des personnels.**

**Nous faisons appel a un dessinateur pour illustrer nos communications.**

**Nous avons recommencé à animer les réseaux sociaux de façon très régulière et avons relancé la production de communiqués de presse.**

**Le syndicat s'est structuré pour améliorer sa communication, les efforts doivent être poursuivis.**

**Bon congrès à tous.**