

Strasbourg



11-12 janvier 2017

Conseil National

COMPTE RENDU DU CONSEIL NATIONAL

- ▶ ATELIER A > page X
- ▶ ATELIER B > page x
- ▶ ATELIER C > pae x
- ▶ ATELIER D > page

CGT Finances Publiques



Conseil National de la CGT Finances publiques - 2017

Restitution des ateliers séance du mercredi 12 janvier 2017 à 9 h

- 📌 Présents : délégués au CN et membres de la CEN
- 📌 Bureau de séance : Emmanuelle BIDAUX (DGE),
- 📌 Assesseure Muriel ORENES LERMA (Savoie)

La présentation de chaque atelier par un ou plusieurs rapporteurs a été suivi d'un débat.

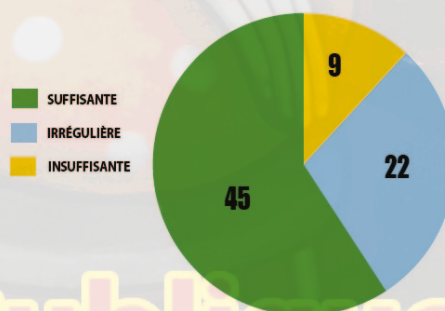
La séance est présidée par Emmanuelle Bidaux , secrétaire de la section DGE.

La teneur de ces débats devra servir de base aux débats dans les sections au sein des CE comme avec les syndiqués notamment sur la campagne de syndicalisation lancée par la CEN.

Les 4 ateliers proposés :

- ▶ **ATELIER A** : Place du syndiqué, renouvellement militants locaux, renforcement et syndicalisation
- ▶ **ATELIER B** : Politique des cadres syndicaux nationaux (renouvellement) et préparation du congrès 2018
- ▶ **ATELIER C** : Communication interne et externe du syndicat
- ▶ **ATELIER D** : Liens sections direction nationale

SUR LE MAG SYNDICAL, PENSES-TU QUE SA PÉRIODICITÉ DE PUBLICATION SOIT :



ATELIER A

Place du syndiqué, renouvellement militants locaux, renforcement et syndicalisation

Animatrice : Nathalie GHIO (CEN)

Président : Maxime HORATIUS (Martinique)

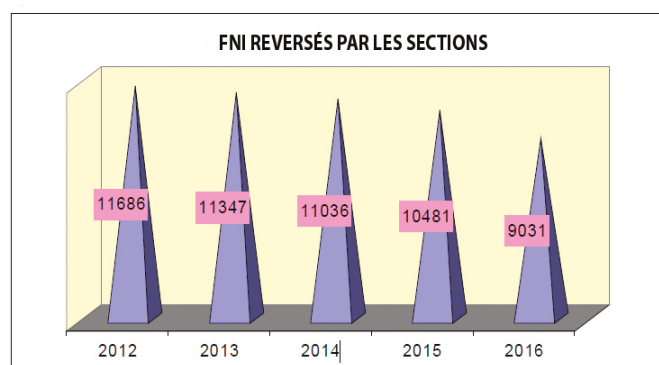
PLACE DU SYNDIQUÉ

Nous avons enregistré une forte baisse des syndiqués entre 2014 et 2016.

Cette question est prégnante et plus encore au regard du taux de participation aux AG sectionnaires, que ce soit à celles de 2015 préparant le congrès avec une participation de 18,19% de nos syndiqués ou à celles de 2016 préparant le conseil national avec une participation de (26,14%) par rapport aux FNI reversés en 2016 (à minima de 20,82% ramené aux FNI de 2015).

Syndiqué(e)s ¹

Evolution depuis 2012 :



Au jour de la rédaction de ce document (5/1/2017), il est clair que les cotisations de l'année 2016 n'étant pas toutes reversées, le chiffre 2016 est appelé à augmenter.

Le taux de participation aux AG est donc particulièrement faible, même si celui de 2016 est légèrement supérieur à celui de 2015.

Pistes de réflexion :

- ▶ comment faire en sorte que nos syndiqué(e)s s'impliquent plus dans la vie de leurs sections et notamment au travers des participations aux AG de sections ?
- ▶ Ne faut-il pas revoir le fonctionnement et le déroulement et la durée moyenne de nos AG ?
- ▶ La durée moyenne de ces AG est basée sur la matinée. Ne faut-il pas imaginer une durée plus longue et intégrer des tables rondes ou ateliers ?

Débats de l'atelier:

Les difficultés existent. La situation de la syndicalisation n'est pas une spécificité de la CGT.

On a fait des adhésions ces derniers temps, mais il y a beaucoup de départs en retraite jusqu'à 20% de l'effectif qui arrêtent de cotiser à la veille du départ en retraite.

Nous perdons également des syndiqués lors des mutations, les camarades arrêtant de cotiser dans leur nouvelle section. Aussi à chaque mouvement de mutation certaines sections envoient un mail à tous les arrivants du département, organisent un pot d'accueil de tous les nouveaux syndiqués arrivant dans le département en présence de tous les membres du bureau, les CAPistes, les représentants en CHS et en CDAS.

Les jeunes ne veulent ou ne peuvent donner qu'un temps limité au syndicat, de par la pression des service et leur vie de famille.

Sur la syndicalisation se pose les problèmes des syndicats «alimentaires» contre qui n'ont n'avons pas les même armes (listes d'aptitudes, clientélisme.)

Beaucoup de collègues adhèrent mais attendent un service.



Conseil National de la CGT Finances publiques - 2017

Dans les écoles l'effort se poursuit pour que les stagiaires deviennent acteurs de leurs syndicats mais cela nécessite de reprendre le travail de listes chaque année. Des correspondants de groupes ont été mis en place, car c'est mieux perçu de recevoir l'information d'un collègue plutôt que d'un militant syndical lointain. On tient des HMI tous les mois. On fait des AG qui explosent: 100 participants pour 30 syndiqués. On implique les stagiaires élus dans toute l'activité et on leur laisse la parole.

Concernant les AG, il en est de même pour la faible participation à celles de Solidaires.

La plupart de nos AG réunissent moins de la moitié des syndiqués et s'organisent autour d'une présentation de l'activité et du revendicatif, d'un débat, d'ateliers participatifs (Communication, Conditions de vie au travail, rôle de la CE, rôle du syndiqué dans son service...) et d'un repas convivial.

Il y a beaucoup de prises de paroles en séance.

La préparation des ateliers est un gros boulot en amont et après si on veut en sortir quelque chose.

La préparation des congrès n'intéresse pas les camarades. Ce qui les intéresse, c'est la vie locale.

Il faut être sur le terrain, il faut être vu, on doit être en contact avec les syndiqués tout au long de l'année, pas seulement à l'AG. On a du mal à constituer des listes pour les élections même en position non éligible.

Pour le renouvellement des syndiqués et des militants locaux, une idée a été lancée, avec la création d'un collectif jeune au niveau national.

Il y a la question de la formation syndicale: Accueil, Niveau 1 qui doit être mise en oeuvre de manière souple et adaptée à chaque section. La formation permet que le syndiqué prenne conscience qu'il adhère à une institution et qu'il comprenne qu'il est acteur de son syndicat.

Une grande partie des syndiqués n'a jamais suivi une formation syndicale. Un syndiqué qui a fait une formation nous quitte moins facilement qu'un autre qui ne l'a pas faite et participe davantage à la vie de la section.

Sur la vie syndicale nous avons un problème de disponibilité, même pour la CE, car nos absences dans les services ne sont pas remplacées. S'ajoute un désintérêt de la chose démocratique au plan national (abstention aux élections).

Les postes de secrétaires et de trésoriers sont souvent doublés pour permettre le renouvellement et partager le travail.

Il devient de plus en plus difficile de trouver le temps pour parler avec les collègues.

Il y a une distanciation des syndiqués avec moins d'implication par rapport à leur appareil syndical, et on renvoie de plus en plus sur les militants toute la gestion des problèmes humains. Ce n'est pas entièrement la faute du syndiqué mais également le résultat de nos pratiques.

L'activité syndicale doit se dérouler principalement dans les services. Alors il faut qu'on y aille.

Il faut prioriser l'activité sur la syndicalisation sur toute autre chose.

C'est le syndiqué qui doit décider d'un certain nombre de choses.

L'institutionnel occupe souvent plus de temps que le travail sur le terrain et on ne voit plus les problèmes de nos propres services.

Les trésoreries et certains sites sont particulièrement isolés.

Nous manquons de temps et de moyens. Il y a peu de droits syndicaux aussi les tournées de sites se font une fois par trimestre à une fois par an.

Lors des HMI, il est dur de mobiliser les collègues même en faisant une visite préalable de chaque service.

Il faut être réaliste, la question de priorité de travail et de démarche syndicale s'impose.

Il faut donc s'atteler à un calendrier des sections.

S'il n'est pas possible de faire beaucoup de choses, Il nous faut assurer la continuité.

L'avenir du syndicat est en jeu: il faut des militants pour faire le travail syndical.

Nous devons nous poser la question de quels sont nos liens réguliers avec nos syndiqués toute l'année?

On ne doit pas donner l'image d'une CGT ringadisée par les médias mais donner envie.

Le message doit être que «chacun a sa place dans le syndicat» et il faut valoriser toute participation à l'activité. Soit on s'adapte, soit on disparaît.



Synthèse du débat lors de la restitution de l'atelier :

Décisions et constats qu'il faudrait:

- ▶ plus de convivialité, l'activité syndicale ne doit pas être qu'une souffrance,
- ▶ mettre en place un collectif jeune national,
- ▶ revoir la démarche syndicale et accepter vraiment les consensus,
- ▶ développer partout la formation syndicale,
- ▶ développer les correspondants de sites,
- ▶ multiplier les rencontres avec nos syndiqués,
- ▶ se poser la question du temps de travail,
- ▶ établir un plan de travail de la section: se fixer des objectifs atteignables,
- ▶ faire participer les syndiqués même à de petites choses,
- ▶ proposer la problématique et construire les revendications face à la diminution des CTS,
- ▶ revendiquer le renforcement en effectif et le remplacement dans les services des camarades en décharges syndicales comme dans le 31.

MILITANTS LOCAUX (renouvellement, renforcement)

Éléments du débat:

Suivant le Cogitiel (avec toutes les réserves qui s'imposent ...) nous avons concerné les secrétaires et secrétaires adjoint(e)s de sections :

- ▶ 113 camarades en place depuis 3 ans et moins,
- ▶ 49 depuis 4 ans,
- ▶ 85 depuis 5 ans,
- ▶ 6 depuis 6 ans et plus.

Pour les trésoreries de sections, la durée moyenne de mandat est équivalente.

On ne peut donc pas (ou plus) dire que le renouvellement ne se fait pas si l'on considère que d'une manière générale 8 années de mandats reste une moyenne correcte.

La difficulté réside bien dans le désir d'implication des camarades au delà de leur simple participation à la CE.

De fait, ce que l'on constate par endroit (et la tendance est à l'augmentation), c'est la difficulté que rencontrent nos camarades à trouver au sein de leurs CE des camarades prêts à prendre le relais.

Il arrive même parfois qu'une section reste quelques mois, voire plus, sans secrétaire ou trésorier. Dans ces conditions, lorsqu'un ou plusieurs camarades décident de s'investir sur ces mandats, ils le font le plus souvent sans tuilage ce qui pose d'autres problèmes.

Pistes de réflexion :

- ▶ Par quels moyens pouvons nous amener nos camarades à s'inscrire dans la vie de nos sections ? Formation syndicale ? Intégration plus large aux CE ?
- ▶ Ne devons-nous pas interroger nos syndiqué(e)s sur la façon dont ils envisagent l'activité syndicale locale ?
- ▶ Dans la perspective des élections de 2018, ne devons-nous pas dès maintenant questionner nos syndiqué(e)s sur ce qu'ils pensent des CAP locales, leur fonctionnement et leur éventuelle implication ?
- ▶ Laissons-nous facilement la place à celles et ceux qui souhaiteraient s'impliquer plus ?

Débats de l'atelier:

Il n'y a pas vraiment de recette: Il y a le souhaitable et il y a le possible.

Nos atouts: l'expérience de l'interprofessionnel dans nos vies professionnelles. Le syndicalisme part du principe qu'il faut donner une grille de lecture idéologique.

Aujourd'hui, on souhaite se mobiliser autour de valeurs passerelles.

Il n'a plus d'éducation populaire: On est confronté au confusionnisme car on a vidé les mots de leur sens. Le combat revendicatif se gagne sur le terrain et des points thématiques doivent être faits pour donner des pistes de réflexions avec les syndiqués.

LA QUESTION DU RENOUVELLEMENT MILITANT?

Valoriser les compétences professionnelles et personnelles de chacun et répartir les tâches syndicales sur toute la CE y compris pour les tournées de sites.



Conseil National de la CGT Finances publiques - 2017

En fonction du métier, il faut faire remonter les différentes informations des différents syndiqués. Les prises de décisions doivent être collégiales.

On doit changer notre conception de l'activité syndicale et le rôle de la CE dont le fonctionnement ne doit pas reposer que sur quelques militants.

On doit travailler collectivement et doubler les équipes militantes du bureau sur les postes de secrétariat et de trésorerie.

Délocaliser les CE est aussi une bonne chose pour aller au contact des collègues.

Se servir des experts et leur donner envie de siéger ensuite à une instance ou de monter un collectif thématique local et rentrer en militance.

Faire participer les syndiqués à l'affichage et à la distribution de tracts. Il faut expliquer aux camarades de la CE, «si tu affiches ou distribues les tracts toutes les semaines, tu vas me soulager. Il faut arrêter de penser qu'on est irremplaçable. Ne pas trop charger nos militants non plus pour ne pas les décourager».

Le turn over nous pénalise. Les élections en CAP sont tous les 4 ans, mais il n'y a plus de réserve pour constituer les listes. Il faut peut être élargir les listes de CAP aux sympathisants?

Il faut limiter les mandats et leur cumul pour éviter les problèmes de lassitude et de dépuisement des militants. La difficulté du non-cumul demeure dans le lien entre toutes les instances.

Quelques fois il faut savoir passer la main.

Si on n'y arrive pas on doit se limiter aux fondamentaux.

La reconnaissance de l'activité militante par l'administration est un problème.

Le renouvellement militant se travaille beaucoup à l'école.

les militants formés à l'école ou dans une section ne contactent pas automatiquement les militants de leur nouvelle section d'affectation. Il faut donc améliorer notre dialogue entre les écoles et les sections ainsi que de sections à sections. La convivialité est indispensable: des fois on fait peur, On ne se détend plus assez.

SYNDICALISATION

Une campagne vient d'être lancée par la direction nationale :

- ▶ comment est-elle reprise et relayée par nos syndiqué(e)s ?
- ▶ comment est-elle perçue par elles et eux ?
- ▶ comment la faisons nous vivre dans les services ?

Débats de l'atelier:

Il faut convaincre nos militants d'aller à l'adhésion et à proposer la syndicalisation. Pourquoi? Parce qu'on est la CGT.

Parce que sans la CGT, aujourd'hui le pays ne serait pas ce qu'il est. Notre difficulté en tant que militant est de convaincre nos collègues, et de mettre des mots.

Il nous faut les outils et des valeurs faciles à passer en argumentaire pour mettre facilement des mots. Le tract de syndicalisation du 44 a été réactualisé de manière plus ludique et en pensant aux futurs retraités.

Il ne faut pas oublier les syndiqués qui viennent d'autres directions et qui ne se syndiquent plus.



Le livret, c'est un outil pour le syndiqué pour qu'il fasse des adhésions.

Le tract du 44 est utile pour une diffusion plus large. vers les sympathisants.

Il faut être décomplexé, et le premier point est d'aller voir nos syndiqués pour qu'ils payent leur cotisation.

Après avoir obtenu un bonus de notation, il faut enchaîner: qu'est-ce que tu penserais d'une adhésion? A l'ENFiP la cotisation des cadres C à 48€ est pro-ratisée sur l'année pour abaisser la cotisation.

Idem pour les B qui sont à 60€ de cotisation.

Solidaires fait des cotisations à 10€.

Les adhésions de l'ENFiP sont de 100 à 150 chaque année: on fait face à une concurrence féroce.

Solidaires dans les écoles a des méthodes sans scrupules.

La CEN essaye de mettre plus de moyens dans les écoles.

Mais :

- 1) Démagogie de Solidaires ;
- 2) les agents garde une image propre et indépendant du syndicalisme extérieur ;
- 3) Nous ne fonctionnons pas pareil que Solidaires qui a 12 personnes par école, mais on a mis plus de moyens. Dans les premières HMI on explique l'importance de la cotisation en collectif.

Dans les pots de remise de cartes en janvier, on invite les syndiqués et les sympathisants. Face à notre mauvaise image, il faut aller de l'avant.

Le livret est une très bonne idée, Les pots de remise de carte, c'est très bien aussi. On peut se référer au tract «être à la CGT c'est un plus» du 9/09/2016.



Débats après restitution de l'atelier :

La syndicalisation doit se faire dès l'entrée en école pour capter les nouveaux agents. Mais nous sommes en concurrence avec des syndicats qui pratiquent des cotisations d'appel au rabais. L'organisation de moments de convivialité est aussi indispensable.

On doit aussi réfléchir à la place du syndiqué dans notre organisation :

- ▶ à la distance existant entre l'appareil et le syndiqué,
- ▶ à ne pas perdre nos syndiqués lors de leurs départs à la retraite,
- ▶ à définir le syndiqué CGT comme acteur de son syndicat.

Pour cela la formation est un outil nécessaire car un syndiqué formé démisionne moins qu'un syndiqué qui ne l'est pas et participe d'avantage à l'action syndicale. Pour cela les pôles organisation doivent suivre les parcours en formation des syndiqués. La formation accueil mais surtout la nouvelle formation QVS «qualité de vie syndicale» a destination des secrétaires doivent être largement suivies.

Les contacts physiques au travers des distributions de tracts et tournées de sites sont aussi indispensables pour une plus

grande proximité entre les syndiqués et les militants.

Il ne faut pas hésiter à inviter les syndiqués et sympathisants à participer à la diffusion des tracts et de la presse mais aussi aux instances comme experts.

La participation au CE doit être progressive et active.

Il faut multiplier les binôme sur les fonctions et les mandats syndicaux secrétaires, trésorier pour faciliter le renouvellement syndical. Les difficultés à s'absenter de son service ou à concilier vie personnelle et vie privée avec une activité syndicale ne sont pas à nier mais il faut les prendre en compte dans l'organisation du travail syndical.

Ainsi sur la DRFIP 31 suite à intervention du CHSCT, un renfort est envoyé sur le service par la direction en cas d'absence syndicale importante, cette démarche est à reprendre partout pour éviter que les collègues se plaignent de l'activité syndicale faite au détriment du travail dans le service.

Contrairement à ceux de l'administration, les objectifs que nous nous assignons dans les sections doivent être atteignables.

On doit mutualiser nationalement les outils efficaces développés localement comme le flyer distribué notamment lors des accueils en Loire Atlantique.

On peut parler de syndicalisation mais il faut aussi parler de désyndicalisation, car le paysage syndical est très fracturé notamment sur les cadres. Il est nécessaire de développer localement une activité spécifique cadre par des réunion A et A+, car nous n'avons plus de représentants en CAP au delà des IDIV.

Au travers d'une assistance lors des mises en débet des comptables par exemple, mais surtout par des actions organisées et qui se développent dès à présent dans le cadre des valeurs de la CGT et non d'associations autonomes.

Synthèse des décisions :

Les pistes évoquées aujourd'hui sont à mettre en débat dans toutes les CE des retour du CN. Il faut faire remonter le flyer du 44 et les autres initiatives des sections.

Il est aussi nécessaire de lire et d'exploiter tous les documents de syndicalisation .

Nos modes de fonctionnement sont différents selon les sections et les équipes syndicales donnent beaucoup de leur énergie. Il est parfois nécessaire de laisser aussi la main au syndiqués eux même sur le sujet.

ATELIER B

Politique des cadres nationaux (renouvellement) et préparation du congrès 2018

Animateur Benoit GARCIA (CEN)

Présidente Catherine MARTINE (Paris)

Rapporteur Olivier VILOIS (CEN)

Restitution:

CADRES NATIONAUX - DIRECTION NATIONALE

Commission Exécutive Nationale

Lors de notre précédent congrès ont été élu(e)s 55 membres dont 28 nouvelles candidatures :

- ▶ 20 femmes et 35 hommes
- ▶ 5 A+, 17 A, 27 B, 4 C, et 2 retraitées
- ▶ moyenne d'âge à l'époque 47,87 ans

Depuis le début de la mandature : 3 démissions

Issu de cette CEN le bureau national composé de 12 permanents :

- ▶ 3 femmes et 9 hommes
- ▶ 2 A+, 6 A, 4 B
- ▶ moyenne d'âge à l'époque 48,33 ans

et après départ en retraite de Michel FAURE et intégration de Fanny DE COSTER

- ▶ 4 femmes et 8 hommes

Et en complément :

Commission Financière de Contrôle élue de 5 membres dont 2 nouvelles candidatures :

- ▶ 3 femmes et 2 hommes
- ▶ 2 A+, 1 A, et 2 retraitées
- ▶ moyenne d'âge à l'époque 60 ans

PRÉPA CONGRÈS 2018

Sur la base des FNI reversés en 2015 et 2016 (année non terminée), le potentiel de délégués des sections amenés à participer au prochain congrès est de 300.

Nous devons ajouter à ce chiffre les membres de la CEN sortante : 52.

Nous avons toujours également des invités qui même s'ils ne restent pas tous durant toute la durée du congrès, représentent un coût pour le syndicat, que ce soit pour l'hébergement ou la restauration.

En comptant les autres OS invitées, les prestataires et une partie des capistes nationaux, nous parvenons à une petite vingtaine.

Ce qui fait au total + ou - 370 participants.

Il nous faut donc trouver un site qui, en un lieu unique (pour éviter les déplacements) nous propose pour 370 personnes et du lundi soir au vendredi midi :

- ▶ proximité avec les lieux d'arrivée des congressistes (gare, aéroport) ;

- ▶ Hébergement ;
- ▶ restauration complète (matin, midi et soir) ;
- ▶ une salle plénière d'une capacité équivalente ;
- ▶ au minimum 4 salles annexes pour réunir les commissions ;
- ▶ au moins 1 espace de convivialité ;
- ▶ 1 repas amélioré pour la soirée festive.

Le tout bien évidemment pour un prix défiant toute concurrence !

Ce genre de site n'est pas pléthorique sur le territoire national et ces sites sont souvent concentrés sur le littoral. En effet, seuls les villages vacances (ou organismes similaires) sont en capacité de répondre à nos attentes.

Pour notre dernier congrès de 2015 à Ramatuelle (83), nous étions, sans compter les invités, 248 délégués de sections et le coût pour le syndicat national a été d'environ 201000 € dont 101600 € de hébergement.

Pistes de réflexion proposées :

- ▶ que chacun sur son territoire respectif prospecte pour y trouver un lieu pouvant répondre à nos besoins,
- ▶ diminuer le nombre de délégués et donc revoir le barème de détermination,
- ▶ augmenter la durée du mandat de 3 à 4 ans avec un conseil national à 2 ans,

Débats et décision après restitution de l'atelier:

Après avoir réaffirmé la pertinence de notre syndicat national, le premier constat concerne la CEN qui se compose de 55 membres dont 28 nouveaux, et le fait que la parité femmes-hommes n'est pas encore atteinte.

Il est nécessaire de mettre les syndiqués en responsabilité par cadre, par métier, afin de développer une cohésion une fraternité entre les syndiqués.

On peut réfléchir aussi sur la taille de la CEN avec 50 membres maximum par exemple.

La taille du BN semble difficile à réduire. Il faut bien expliquer à ceux qui intègrent le BN les règles et ce qu'on attend d'eux. Le BN seul ne peut pas assurer l'ensemble des productions nécessitées par notre activité, les collectifs de la CEN qui y participent déjà, doivent y contribuer davantage en intégrant comme cela est prévu les camarades des sections et en mutualisant leurs productions.

La limitation du nombre de mandat à 3 implique déjà un renouvellement. Il doit se faire tant sur le suivi territorial (collectifs régionaux) que par rapport aux missions et aux productions thématiques (collectifs nationaux).

La CEN doit pouvoir se renouveler au travers de la participation des sections aux collectifs nationaux, et aux préparations de GT et CTR. Ceci permettra de créer un vivier de cadres nationaux sans mettre en danger les sections.

Se pose aussi le problème de la représentativité des cadres C et agents techniques ainsi que celle des métiers.

Un système de tutorat pourrait aider à la formation de nouveaux militants.

Toutes les structures de la CGT sont touchées par le manque de volontaires.

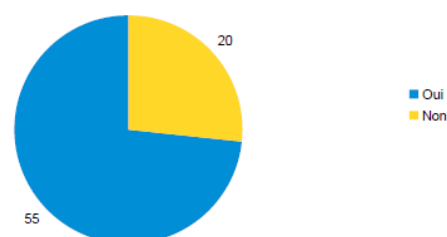
Pour le congrès le nombre de participants est évalué à 370 mais nous n'étions que 348 à Ramatuelle, pour un montant de 210 000€.

Aussi il faut se donner le temps de réunir les fonds nécessaires au prochain congrès.

La réflexion doit s'engager face à la situation financière du syndicat qui actuellement ne dispose pas des fonds nécessaires à l'organisation du congrès et aux financements de la campagne des élections professionnelles de 2018 sans puiser dangereusement dans les réserves du syndicat.

Les impacts financiers et le principe de réalité s'impose à nous.

Selon toi, l'envoi papier individuel du Mag syndical est-il encore pertinent :



On peut envisager de diminuer le nombre de délégués (art13-1) mais cela implique une modification des critères de représentation actuels et cela ne règle pas totalement la question.

On doit aussi se poser la question de la place des délégués dans les travaux du congrès (participation aux commissions et aux ateliers) mais aussi de leur diversité d'origine et de métier.

Si l'on diminue le nombre de délégués, il faut changer les règles et réfléchir à un mode de vote comme le vote par mandat qui implique certaines lourdeurs et un mode de représentativité pour respecter la démocratie interne du syndicat.

La préparation des amendements par les commissions en amont du congrès pourrait aussi permettre de réduire la durée de celui-ci.

Deux délégués pour une petite section certains estiment que c'est trop d'autre que c'est nécessaire dans le cadre du renouvellement des mandats...

Quant à diminuer encore les délégations des grosses sections cela pose un problème de démocratie et de représentativité.

La prolongation du mandat de la CEN jusqu'en 2019 (après les élections professionnelles de 2018) comme les statuts le permettent ((article 16) et la modification des statuts au congrès pour passer sur un mandat de 4 ans pourrait être une solution.

Le débat a permis de conclure que sur ce dernier point, la prise de décision en Conseil national était prématurée et qu'en préalable il est nécessaire de consulter les sections et de donner mandat à la CEN d'avril 2017 d'étudier la question aux vues des remontées des sections.

Cette dernière proposition a été soumise au vote du CN



Décision adoptée

ATELIER C

Communication interne et externe du syndicat

Un questionnaire a été distribué aux participants au Conseil National. Les données qui en résultent servent d'illustrations à ce compte rendu.

Animateur : Laurent PERIN (CEN)

présidente: Marie-Pierre BOREL (02)

Rapporteur : Laurent PERIN

Restitution de l'atelier Communication:

Cet atelier a rassemblé plus de 30 camarades et a permis à la quasi-totalité des participants de s'exprimer. C'est un sujet large et essentiel pour l'activité de notre syndicat aussi bien au niveau national que local.

Un questionnaire sur la communication a été rempli par plus de 80 camarades présents au conseil national. Même s'il n'a pas pu être analysé en totalité par l'atelier, beaucoup de propositions figurent dans ces questionnaires ; ce qui sera très utile à la direction nationale pour approfondir le sujet dans les semaines à venir.

Les débats dans l'atelier ont été constructifs et 4 grands thèmes se sont dégagés :

- ▶ le site internet et les réseaux sociaux
- ▶ les tracts et publications
- ▶ la démarche et les objectifs de la communication
- ▶ les médias

I • Le site internet et les réseaux sociaux (facebook, Twitter)

Sur le site, de nombreux camarades ont pointé une évolution positive sur le site

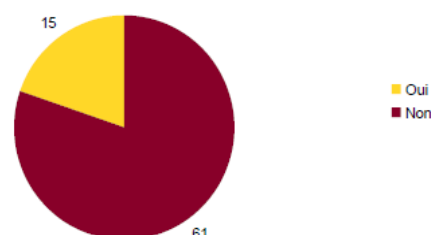
(notamment sur l'ergonomie, la navigation, le moteur de recherche, l'alimentation...) et ont salué le travail réalisé. La rubrique «En direct des sections » est appréciée pour la mise en avant des luttes locales.

Cependant, un constat sur les difficultés techniques (lenteur, accès impossible...). Une question a été posée sur le maintien de l'hébergeur actuel (AFUL), avec une demande de réflexion sur un nouvel hébergeur.

Enfin, de nombreux camarades sont en attente de la finalisation du site, considérant qu'il n'est pas encore totalement abouti (mutualisation des sections, forum...)

Sur les réseaux sociaux, plusieurs interventions ont affirmé la nécessité d'investir d'avantage ces nouvelles technologies (encore fort peu développées au niveau national, et encore moins au niveau des sections).

Consultes tu la page Facebook et/ou le compte twitter du syndicat :



II • Les tracts et publications

Plusieurs camarades ont demandé des tracts plus concis, plus clairs, plus synthétiques (développement de l'infographie) ; une simplification est attendue sur ce type de publications.

Besoin de plus de réactivité sur certains compte-rendus (GT, CTR...) avec l'envoi d'un communiqué rapide avec les points essentiels des échanges.

Sur le Mag syndical, une attention particulière doit être portée à la régularité de la publication, tout en posant la question de l'articulation avec les 4 pages spécifiques existant (Mag fiscal, mag recouvrement...).



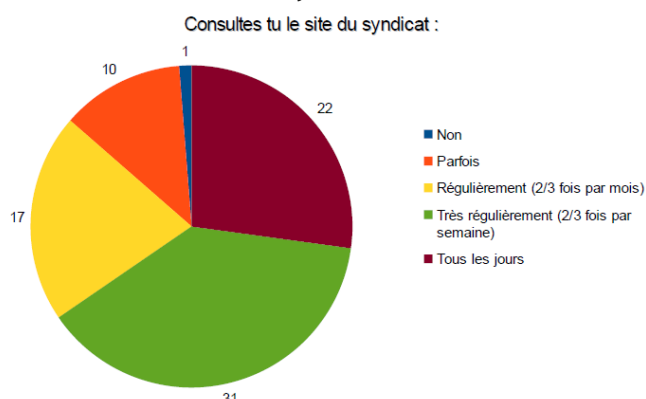
Il existe également un besoin de dossiers thématiques « clé en mains » pour aller plus facilement au débat avec les collègues sur des sujets précis.

Par rapport aux orientations votées lors du dernier congrès, les camarades ont noté positivement la réactivation du lien CAPL/CAPN ; en revanche, plutôt négativement l'absence de régularité de la lettre mensuelle aux syndiqués...

III • la démarche et les objectifs

Les débats ont permis de mettre en avant les questions essentielles en matière de communication : comment s'adresse-t-on aux collègues ? et comment passer du savoir-faire au « faire savoir » ?

A chaque niveau (national, sections...), il est important de mener une réflexion sur la stratégie de communication et de savoir si elle atteint les objectifs fixés.



Il a été rappelé l'importance, au-delà des nouveaux outils de communication, de maintenir des contacts physiques réguliers avec les collègues et syndiqués (distribution de tracts papier, visite de services...) ; C'est un moyen essentiel pour diffuser l'information et valider le contenu et les attentes de chacun.

La bonne articulation de l'ensemble des vecteurs de communication (envois mail/site/publication/présence physique) est donc très importante.

Concernant les listes de diffusion et newsletters : les camarades des sections ont demandé une clarification sur :

- ▶ les newsletters envoyées (syndicat, fédé, UGFF...) : quels sont les destinataires ? Quelle périodicité ?

- ▶ les listes de diffusion : faut-il toujours demander l'accord aux collègues pour envoyer les informations syndicales ? Une mention (en bas de message) suffit-elle ? Les Directions doivent-elles nous donner la liste diffusion de tous les agents ?

IV • les médias

Plusieurs camarades sont revenus sur les difficultés d'une présence médiatique, notamment nationale et ont rappelé l'importance d'occuper ce terrain (visibilité extérieure, mais aussi par rapport aux collègues).

L'exercice de relation aux médias n'est pas simple et doit se préparer.

La presse quotidienne régionale semble être plus accessible. Il a été proposé de mettre à disposition des sections, des communiqués de presse (adaptables).

Débats et décisions après restitution de l'atelier:

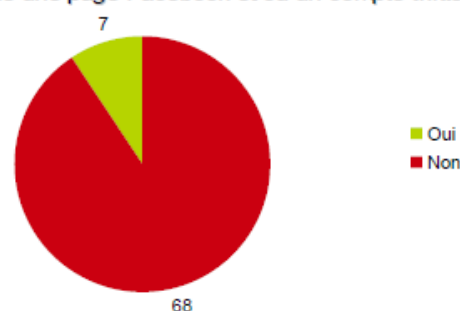
Les 4 points identifiés lors de l'atelier ont fait l'objet des débats:

- ▶ le site internet et les réseaux sociaux ;
- ▶ les tracts et publications ;
- ▶ les médias ;
- ▶ la démarche et les objectifs de la communication.

1- le site internet et les réseaux sociaux :

• le site internet:

Ta section a-t-elle une page Facebook et/ou un compte twitter :



Notre site national est celui qui est le plus consulté de tous les sites hébergés par l'AFUL.

On note une évolution positive sur la navigation et les rubriques comme «en direct des sections», ceci malgré les difficultés techniques actuelles liées à l'hébergeur et aux tentatives de piratage.

Il existe des failles de sécurité importante dans les sites locaux, le serveur n'étant pas cloisonné au départ un ver s'est introduit.

Le cloisonnement des sites a été réalisé et les problèmes de sécurité sont en cours de solutionnement.

Le problème de l'hébergement du site doit être tranché (AFUL /OVH).

Au niveau de l'infrastructure du site des améliorations sont attendues notamment sur les mises à jour...

Le site doit être complètement opérationnel bien avant les élections. Les lenteurs doivent disparaître.

Le cheminement et les rubriques du site doivent être évidents et les tracts techniques facilement accessibles.

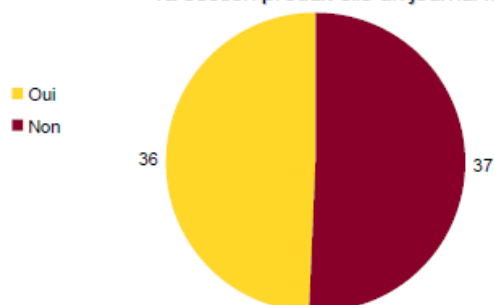
• Réseaux sociaux:

Les sites facebook et twitter nationaux sont de plus en plus consultés surtout en période d'action.

Certaines sections ont leur propre compte facebook.

Twitter ne supporte que 140 caractères et limite donc le volume des informations diffusées.

Ta section produit elle un journal local



2-les tracts et publications

Il nous faut continuer à publier afin d'être lus, vus et compris par les syndiqués.

Il y a incontestablement une amélioration mais il faut encore

faire un effort de concision, de clarté et de réactivité sur les analyses politiques et les comptes rendus de GT notamment.

En amont une synthèse des documents pourrait être jointe à leur envoi aux sections.

Un historique des GT et CTR doit être à disposition sur le site.

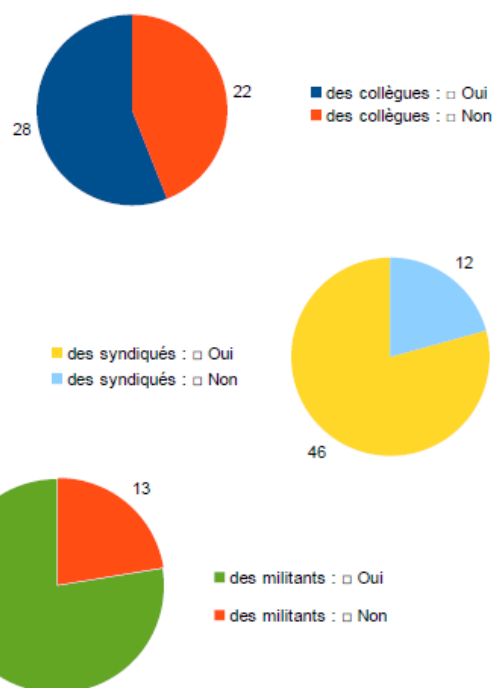
Le besoin de dossiers thématiques et d'une approche «clé en main» de certains sujet (PPCR, RIFSEEP, PAS).

Les collectifs missions doivent être plus impliqués dans la rédaction de tracts ou d'articles du Mag.

Il convient aussi de retravailler l'implication des sections pour utiliser davantage les compétences et les richesses du syndicat.

• le Mag syndical le contenu et le contenant

Sur son contenu, correspond-t-il aux attentes



Se pose le problème des frais d'affranchissement et du fait que le Mag n'est pas «fun» et malheureusement très peu lu.

Le problème du grammage papier et de la fréquence se pose en matière financière et d'efficacité.

Le lien CAPN/ CAPL et la lettre aux syndiqués sont très appréciés mais la lettre devrait devenir mensuelle pour améliorer le contact avec les syndiqués.

Les CAPL ont le besoin d'analyses politiques et d'un revendicatif national ainsi que de liminaires adaptables aux situations locales.

Des référents locaux CAPL existent dans certaines sections, le lien et les échanges entre les CAPL et les CAPN doivent être renforcés.

Les tracts papier et à travers eux les contacts directs avec les syndiqués :

Ce sont des outils nécessaires pour aller au contact des collègues.

Certains tracts nationaux sont envoyés en odt pour permettre les adaptations locales.

La new-letter a pour objectif la mise à disposition des syndiqués de tous les tracts et productions nationales.

limiter les déplacements et être plus présent sur certains sites. Pour cela il faudrait voir avec la DG pour accéder aux outils de télé-conférence.

La DISI centre l'utilise déjà (SKYPE) mais limite la durée à 1/2 journée, et ils ont constaté que cela pouvait parfois suiciter des incompréhensions dans les débats.

Une démarche de clarification sur les destinataires des envois de mel nationaux doit être entreprise:

Les courriels envoyés par le BN doivent en entête spécifier qui est destinataire pour éviter les transferts multiples et que certains camarades soient oubliés.

Des listes de diffusion doivent être mises à jour régulièrement (Pb mise à jour de cogiciel par les sections).

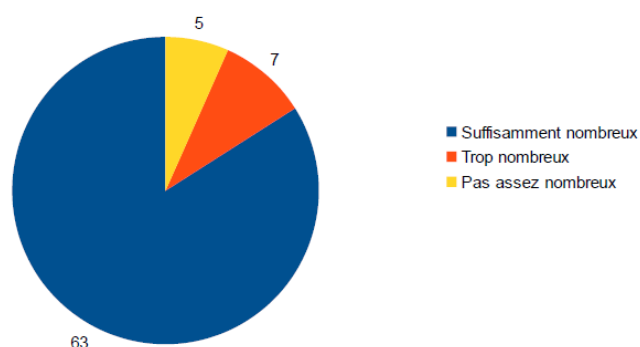
L'utilisation de SPAM n'est pas encore clarifiée par la DG qui doit communiquer les listes. L'envoi devra comporter un message d'accord et de désabonnement pour les collègues

Sur tous les points la mutualisation des productions des sections doit être poursuivi et développé.

3- les médias et les contacts presse

certaines contacts presse sont contre productifs mais le développement de contacts presse reste globalement positif en particulier avec la presse locale. Il convient de poursuivre les efforts déjà entrepris.

Les mails envoyés aux sections sont ils :



Synthèse:

Il reste beaucoup de travail à faire en matière de communication et les travaux de l'atelier constituent notre feuille de route jusqu'au prochain congrès. L'exploitation des questionnaires communications et les pistes dégagées lors de notre débat seront repris par le collectif communication pour présentation et décisions en CEN.

L'importance de la formation sur l'utilisation des sites et des réseaux sociaux est également une priorité à prendre en charge.

Au delà des sites et nouvelles technologies, il reste primordial de continuer à rencontrer physiquement les collègues autour des distributions de tracts et discuter avec eux.

4- la démarche et les objectifs de la communication

La visio-conférence pourrait être utilisée au moins pour certains collectifs régionaux voir pour certaines HMI afin de

ATELIER D

Liens entre sections locales et directions nationales

Animateur : Philippe CRASTE (75)

présidente: Isabelle COLLE (25)

rapporporteur: Jocelyne SABLÉ (06)

Les décisions issues du congrès

Le document d'orientation issu du congrès de Ramatuelle fixait comme objectif à la CEN de mieux organiser le suivi de l'ensemble des sections afin d'assurer la « double verticalité » nécessaire au bon fonctionnement du syndicat.

Le DO stipule que le suivi doit être organisé en prenant en compte les contours des régions administratives existantes au moment du congrès.

En parallèle, un suivi des sections spécialisés (DISI, DIRCOFI, Directions nationales spécialisées) devait être mis en œuvre.

Les tâches des membres de la CEN en charge d'un suivi de territoire définies dans le DO sont les suivantes :

1. impulser des réunions régulières de l'ensemble des sections concernées ;
2. faire remonter l'avis des sections à la direction nationale ;
3. aider les sections selon leurs besoins.

Les réunions des sections en territoires doivent permettre de débattre :

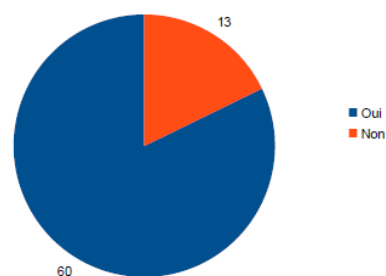
4. des points à l'ordre du jour des CEN ;
5. des questions revendicatives locales ou nationales ;
6. de l'organisation ;
7. de la politique financière ;
8. de syndicalisation.

La possibilité pour un membre de la CEN d'assister à des réunions de CE des sections, en accord avec elles, est également évoquée.

Aujourd'hui où en sommes-nous ?

D'un point de vue organisationnel, le suivi territorial doit-il être amélioré? Sur quels points?

Ta section se sent-elle suffisamment informée et consultée par le chargé de territoire :



Le suivi « territorial » de la CEN

La CEN a effectué un premier découpage sur la base des régions administratives existantes au moment du congrès. Conformément au DO, des aménagements ont été effectués pour « commodités de déplacements » (le département de Dordogne ne se réunit pas avec la région Aquitaine, mais avec les sections du Limousin). Les régions Corse et PACA ont été regroupées, ainsi que l'Alsace et la Lorraine.

Les sections d'Outre-Mer ont été regroupées pour être suivies par un camarade de la CEN. Bien entendu, elles ne peuvent pas se réunir.

Pour ce qui est du suivi particulier des sections, chacune d'entre elles s'est vue désigner un ou deux membre de la CEN. Pour ce qui est des réunions régionales, chaque section qui compte un service dans le périmètre défini pour un suivi est invitée à participer. Cela inclut donc les sections spécialisées et d'écoles.

A l'issue du premier bilan semestriel de la CEN, le constat a été fait que la réunion des régions Corse et PACA était inopérante, les sections Corse ne participant pas aux réunions territoriales. Décision a été prise de scinder le territoire, les sections Corse étant séparées de PACA.

21 territoires de suivi sont donc définis à ce jour:

9. Alsace-Lorraine
10. Aquitaine
11. Auvergne
12. Bourgogne
13. Bretagne
14. Centre
15. Champagne-Ardenne
16. Corse
17. Franche-Comté
18. Ile-de-France
19. Languedoc-Roussillon
20. Limousin-Dordogne
21. Midi-Pyrénées
22. Nord Pas-de-Calais
23. Normandie
24. PACA
25. Pays de la Loire
26. Picardie
27. Poitou-Charente
28. Rhône-Alpes
29. Outre Mer

Le 1^{er} bilan semestriel de la CEN a permis d'identifier les difficultés suivantes dans le suivi :

- les sections de la Champagne-Ardenne n'ont toujours pas réussi à se réunir. Il n'existe que deux sections départementales constituées et la direction de l'une d'entre elles n'est pas convaincue de l'utilité de se réunir dans ce cadre. Elle est par ailleurs satisfaite de son lien avec la camarade de la CEN chargée de son suivi. Cette difficulté régionale existe depuis la création du syndicat (le SNADGI la connaissait même auparavant) et n'est pas imputable au camarade de la CEN chargé du suivi.
- 7 sections hors Champagne-Ardenne n'ont jamais été réunies au niveau régional, mais pour 4 d'entre elles, les chargés de suivi ont pu participer aux CE pour compenser. Deux d'entre elles sont les sections Corse. C'est pourquoi une première réunion régionale sur l'île est prévue pour début 2017

- Pour 6 sections, la participation aux réunions régionales est jugée trop irrégulière par les membres de la CEN chargés de leur suivi. Pour l'une d'elle, le camarade chargé du suivi a pu « compenser » en participant à leur CE.

Aujourd'hui, en vue d'améliorer le suivi, nous pouvons poser les questions suivantes :

- les réunions territoriales font rarement l'objet de compte-rendus écrits et quand c'est le cas ils ne sont pas systématiquement communiqués au BN. Doit-on formaliser les choses en ce sens ?
- Si certaines sections ne participent pas aux réunions en territoire, c'est souvent dû à un manque de temps (qualité de vie syndicale), mais s'agit-il parfois d'un manque d'intérêt à y participer ?
- Pour répondre aux besoins des sections, les chargés de suivi organisent des formations et parfois interviennent directement à la demande des sections dans la vie militante des sections (rédactions, préparations d'instance, diffusions). Est-ce juste ? Est-ce suffisant ?

Le lien entre sections et le bureau national

Le bureau national, sur ce mandat, participe plus qu'auparavant et aux AG des sections et aux réunions en territoires. Cependant, il n'est pas systématiquement informé des dates de ces réunions ou parfois tardivement.

La lettre d'infos aux sections est aussi un vecteur de lien entre sections et BN.

Des liens particuliers ont été établis dans le cadre de la campagne de syndicalisation entre le BN et 10 sections jugées prioritaires dans le cadre de la campagne de syndicalisation. Ces dernières font l'objet d'un suivi particulier du BN dans ce cadre.

Le cas des directions spécialisées et des écoles

Deux types de sections sont en charges des directions spécialisées :

- ▶ les sections spécialisées (sections DIRCOFI et sections DiSI) ;
- ▶ les sections départementales, lorsque le choix d'une section spécialisée n'a pas été fait ou lorsque cela n'a pas été possible.

Les sections en charge de ces directions spécialisées font l'objet du suivi territorial « normal » doublé d'un suivi au sein de collectifs missions :

- ✓ collectif écoles et formation professionnelle ;
- ✓ collectif informatique pour les sections DiSI (toutes sont invitées à participer à hauteur d'un camarade) ;
- ✓ collectif contrôle fiscal et directions spécialisées, ce qui a donné lieu à la mise en place de réunions « contrôle fiscal » en territoire.

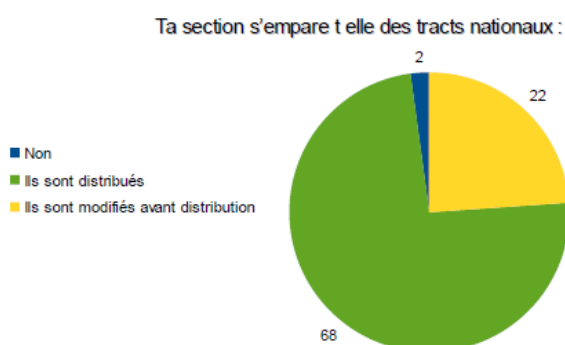
Les questions « orga » propres aux sections spécialisées sont-elles suffisamment mises en avant dans ce cadre ? Les problématiques propres aux sections spécialisées devraient-elles être mises plus en avant dans le cadre du suivi territorial ?

Toutes ces questions sont à évoquer pour améliorer notre outil syndical.

I • Un outil syndical fonctionnel pour une démarche revendicative efficace

Il faut réfléchir et améliorer notre fonctionnement d'un point de vue strictement « organisationnel » est donc indispensable, car sans un bon outil syndical, il ne peut y avoir de bonne démarche revendicative, un bon lien entre sections et direction nationale, une bonne cohérence politique entre les deux niveaux.

II • Comment améliorer la cohérence et l'articulation entre mots d'ordre nationaux de mobilisations et initiatives locales



Cette problématique a été particulièrement prégnante dans les débats au sein de la CEN sur la dernière période et

tout particulièrement sur la mise en œuvre du mot d'ordre d'inscrire la mobilisation dans la durée au sein de toute la DGFIP (en articulation avec la mobilisation contre la loi travail au printemps dernier). Les niveaux et capacités de mobilisations concrètes ont été en effet très diverses sur l'ensemble du territoire, sur des rythmes différents, certains appels nationaux à la grève ont pu même ne pas être relayés sur certaines directions.

III • Comment améliorer la prise en charge de certains dossiers revendicatifs, entre niveau national et local

Sur cette question de la cohérence globale de notre politique syndicale, c'est à dire de notre démarche revendicative, l'avis et l'analyse des sections est indispensable pour comprendre les améliorations à apporter nationalement comme localement, afin de rendre plus efficace le travail et les décisions des élu-es nationaux. Je ne vais donc pas être exhaustif, sauf à rappeler que ce qui doit nous rassembler reste toujours notre document d'orientation issu du congrès des sections et peut-être que nous pouvons identifier deux thèmes :

Restitution de l'atelier D :

Le document d'orientation issu du congrès de Ramatuelle fixait comme objectif à la CEN de mieux organiser le suivi de l'ensemble des sections afin d'assurer la « double verticalité » nécessaire au bon fonctionnement du syndicat.

L'atelier a examiné la mise en œuvre de cette orientation et les perspectives pour améliorer les liens entre les sections et la direction nationale sur les points suivants :

- ▶ le suivi territorial des membres de la CEN ;
- ▶ le suivi des directions spécialisées ;
- ▶ les liens entre les sections et la direction nationale ;
- ▶ les liens CAPL et CAPN, point ajouté à la demande de plusieurs participants.

Le suivi territorial et des directions spécialisées :

Dans le cadre de la cohérence globale revendicative, l'atelier s'est interrogé sur les raisons qui conduisent parfois des sections à ne pas relayer des actions proposées par la direction nationale. Par ailleurs, il est apparu la nécessité de mieux faire remonter les initiatives des sections. Pour cela,

il est proposé que les sections qui rédigent des comptes rendus écrits de leur réunions de CE les transmettent au membre de la CEN chargé de leur suivi.

A partir des débats plusieurs propositions se sont dégagées.

Il est proposé un compte rendu écrit des réunions des collectifs territoriaux, dans un double objectif : améliorer l'information de tous les membres de la CEN sur le fonctionnement sur l'ensemble des territoires et mieux mutualiser entre les sections du territoire en permettant aux absents de prendre connaissance des débats.

Le fonctionnement des collectifs territoriaux connaît des difficultés de renouvellement :

- ✓ lorsque le membre de la CEN chargé de territoire mute dans une autre région en cours de mandat (exemple la Normandie)
- ✓ de participants des sections sur le territoire.

Au regard des échanges sur l'impact de réforme territoriale, le choix effectué au congrès de se caler globalement sur les anciennes régions a été jugé tout à fait pertinent.

Le mode de fonctionnement le plus courant est de réunir le collectif juste avant ou juste après CEN. Les sections ont souhaité que l'ordre du jour de chaque CEN leur soit envoyé avant (ou mis sur le site?).

Des participants ont aussi souhaité que les membres du BN fassent davantage de tournées de section.

Compte tenu de leur situation spécifique, les liens des sections DOM entre elles et leurs liens avec le national ont été évoqués. La solution de visio-conférence est proposée pour pallier aux difficultés matérielles de réunion de collectifs territoriaux.

Les sections ont fait valoir leur besoin d'avoir suffisamment de référents ou d'interlocuteurs au BN, en particulier pour les questions relatives aux droits et garanties des agents.

Les liens entre les sections et la direction nationale :

C'est essentiellement sur le sujet des groupes de travail avec la DG que ces liens ont donné lieu à de nombreuses interventions, sur différents aspects.

Pour la préparation et avant la réunion des GT :

une demande de rédaction d'une courte synthèse des fiches a été faite, sachant que le délai très court entre l'envoi des fiches par la DG et la tenue de la réunion rend très difficile de répondre à cette demande.

La direction nationale a fait part de ses besoins de remontées et de développer la participation des sections à ces GT, en particulier sur des sujets spécifiques (exemples : le bilan de compétence pour la Centrale ou le télétravail pour la Savoie).

Afin d'améliorer ces liens, les collectifs « missions » créés autour de la CEN doivent pouvoir être mieux impliqués. Il ressort du débat qu'il faudrait re-travailler la participation à ces collectifs des sections, dont un grand nombre ne s'est pas saisi des propositions. L'objectif est de mieux utiliser toutes les compétences de notre syndicat.

Les débats ont aussi porté sur le développement de nouvelles manières de travailler « à distance », au regard des coûts engendrés par des réunions parisiennes mais aussi de la disponibilité de militants locaux pour un déplacement parfois lointain.

Après la tenue des GT:

une forte demande de compte rendu comportant une analyse « politique » plus fouillée s'est exprimée. Au delà d'une restitution factuelle de la réunion, le compte rendu doit être abordé davantage dans le contexte revendicatif global.

Les liens CAPL et CAPN :

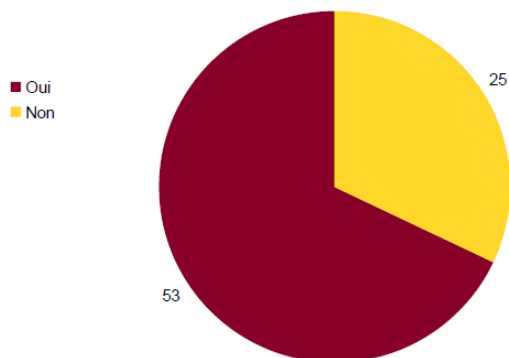
Les participants ont fait part de leur satisfaction globale sur l'organisation des référents par CAP s'agissant des questions relatives à la défense individuelle des syndiqués et des agents.

C'est en matière de politique revendicative que les besoins se sont exprimés, toujours dans la logique de la « double verticalité ».

Ainsi, les CAPN sont en attente de communication des comptes rendus et déclarations liminaires des élus locaux lorsqu'elles siègent après les CAPL en particulier pour les CAPN des listes d'aptitudes et des recours d'évaluations.

Au niveau des élus en CAPL, les attentes sont fortes pour des analyses générales en lien avec le revendicatif de la part des

Sur ce site, utilises-tu les trois espaces existants



CAPN. Cela concerne plus particulièrement les mouvements de mutation et les sélections (Liste d'Aptitude et Tableaux d'Avancement).

Dans les orientations votées au dernier congrès, il a été acté la diffusion sur notre site de toutes les informations non nominatives et statistiques communiquées aux élus nationaux par la DG (mutations et les listes d'aptitude). Ces informations peuvent permettre aux élus locaux de mieux apprécier et analyser les incidences sur leur département des choix de la DG, en particulier pour les mutations. Il conviendra donc de veiller à la mise en œuvre de cette décision, dès la publication des projets.

Il a aussi été évoqué les référents locaux sur différents champs d'activité revendicative. De nombreuses sections ont communiqué des noms de référents (CHS par exemple) ou d'élus en CAPL. Faute prise en compte de ces informations dans l'organisation nationale (fichier des élus en CAPL par exemple), les élus en CAPN et / ou la direction nationale s'adressent le plus souvent au secrétaire de section. L'objectif est d'éviter que toutes les informations lui arrivent : débordé-e par le nombre de messages (non traités en cas d'absence), il-elle ne peut assurer les réponses et les liens entre le national et les sections en pâtiennent.

Les moyens matériels :

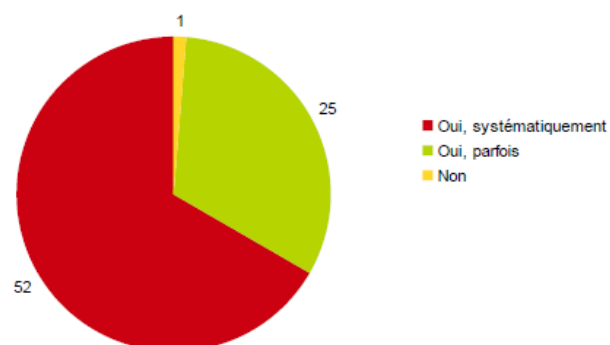
La question de mise en œuvre de visio conférence a été abordée pour plusieurs aspects.

Il est proposé de l'utiliser tant pour les sections spécialisées éparpillées sur de nombreux sites (DISI, DIRCOFI, DOM...), que pour les collectifs régionaux ou pour les échanges des collectifs de travail de la CEN, notamment pour la préparation des GT. Cela pourrait améliorer la participation

des sections et des militants à un moindre coût et en évitant des déplacements.

L'atelier a aussi débattu des possibilités d'envoi de courriels à tous les agents, mais ce point relevant de l'atelier « communication », il n'est pas repris dans cette restitution.

Ta section transmet elle les messages du national aux membres de la CE :



Synthèse:

La remontée des initiatives des sections au travers des collectifs régionaux et du suivi territorial de la CEN (chargés de territoire) fonctionne correctement et la totalité du territoire est maintenant couverte.

Les comptes rendus écrits doivent remonter à la CEN et une plus grande mutualisation avec les sections doit se développer. Le périmètre actuel des territoires sera maintenu même s'il ne correspond plus à la cartographie administrative compte tenu des liens et du bon fonctionnement actuel.

Le fait de caler les réunions en amont ou juste après une CEN en fonction des ordres du jour de la CEN est une bonne chose et permet une fluidité de la remontée et de la descente des informations entre la CEN et les sections.

La présence régulière de camarades du BN dans les collectifs régionaux doit être maintenue et doublée par des tournées de secteur des membres de la CEN.

Le problème de renouvellement des militants est une réalité qui doit être prise en compte dans le cadre de l'actuelle campagne de syndicalisation qui peut être un vecteur de renforcement des équipes militantes.



Conseil National de la CGT Finances publiques - 2017

À l'issue du conseil national un texte d'appel est présenté au vote des participants :

Le débat a porté sur la nécessité de se mettre en position de force par la lutte et sur les revendications avec le rappel de la menace sur le statut et la remise en cause des règles de gestion au travers de PPCR et du RIFSEEP qui ont conduit à des modifications du texte initial.

Appel du Conseil National de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques réunie en Conseil National les 11 et 12 janvier 2017 a réaffirmé un constat simple : la DGFIP est en danger de disparition.

Comme tous les fonctionnaires, comme tout le monde du travail, les agents des Finances Publiques sont dans le collimateur des politiques régressives à l'oeuvre.

Quatre exemples :

- ▶ les suppressions d'emploi, les restrictions budgétaires qui mettent en difficulté l'exercice de nos missions de service public ;
- ▶ le prélèvement à la source qui n'a d'autre objectif que de mettre à mal le système fiscal français et va aboutir à détruire l'organisation actuelle de la DGFIP ;
- ▶ les restructurations tous azimuts en cours dans notre administration ;
- ▶ les statuts particuliers, ainsi que les règles de gestion, rémunération qui leur sont attachés, sont menacés avec la mise en œuvre de PPCR et du RIFSEEP.

La CGT Finances Publiques refuse et combat toutes ces mesures régressives. Elle s'oppose également à la remise en cause des droits des élus et représentants des personnels, aux discriminations, aux menaces et aux sanctions visant les militants syndicaux. Celles-ci n'ont qu'un seul but : priver les personnels de leurs droits !

Pour la CGT Finances Publiques, il n'y a qu'une façon de faire plier la direction générale : la lutte tous ensemble !

Dès lors, partout, elle continuera de réunir sous toutes les formes possibles les agents des Finances Publiques pour mettre en débat les revendications des personnels et les modalités d'action pratiquées dans les départements comme les Pyrénées orientales ou le Nord : grèves tournantes, blocages, cahiers revendicatifs

Elle travaillera à créer les conditions de l'action dans l'unité la plus large.

La CGT Finances Publiques propose d'autres orientations, d'autres choix de société, fondés sur le progrès social, la justice, le service public aux citoyens et la reconnaissance de l'investissement des agents des Finances Publiques.

L'OBJECTIF EST CLAIR :
**faire aboutir nos revendications
en étant tous et toutes ensemble
dans la lutte !**

Tous ensemble
DANS L'ACTION !
Tous ensemble
DANS LA LUTTE !