

# CONGRÈS DU 15 OCTOBRE 2020

## DOCUMENTS DE SYNTHÈSE

<b>1</b>	<b>Rapport d'activité du syndicat en tant qu'agents des Lilas</b> .....	<b>2</b>
1.1	Le contexte local depuis le dernier congrès (rapide historique) .....	2
1.2	L'action des élus CGT aux instances paritaire (CT et CHSCT) .....	4
<b>2</b>	<b>Rapport d'activité du syndicat à un niveau plus général</b> .....	<b>7</b>
2.1	L'action liée à la fédération des services publics.....	7
2.2	L'action liée à l'Union locale.....	8
2.3	L'action nationale interprofessionnelle.....	9
<b>3</b>	<b>Bilan financier</b> .....	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>L'organisation du syndicat</b> .....	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Résolutions</b> .....	<b>11</b>
5.1	Organiser une réunion d'information syndicale sur les déroulements de carrière.....	11
5.2	Organiser des passages réguliers dans les services avec des nouveaux adhérents .....	11
<b>6</b>	<b>Instances du syndicat élues au congrès du 15 octobre 2020</b> .....	<b>11</b>
6.1	La commission exécutive.....	11
6.2	Le bureau .....	12

Au total 17 personnes ont participé à notre congrès qui a été régulièrement convoqué

# 1 Rapport d'activité du syndicat en tant qu'agents des Lilas

## 1.1 Le contexte local depuis le dernier congrès (rapide historique)

Depuis notre deuxième congrès, en juin 2016, nous avons tenu régulièrement des assemblées générales, tous les ans, ce fut l'occasion de nous réunir pour faire le point, tel que nous le faisons aujourd'hui.

C'est la raison pour laquelle je ferai un rapide tour d'horizon des faits les plus marquants de la situation locale, c'est à dire en tant qu'activité syndicale, strictement au sein de la collectivité, sachant que, d'une part, que je laisserai ensuite la parole à mes camarades pour évoquer notre actions aux instances paritaires CT et CHSCT et que, d'autre part, nous aurons l'occasion de rentrer un peu plus dans le détail des actions régulières du syndicat lors de notre débat de cet après-midi sur son organisation et son fonctionnement.

- **Octobre 2016 : arrivée d'un nouveau DGS**
- Cette embauche à la tête de l'administration a rapidement pour effet de provoquer une **réorganisation de l'organigramme des services**. Désormais, ils seront structurés selon le modèle à trois niveaux : **Directions - Pôles - Services**. Cette réorganisation peut conduire à une amélioration, par exemple à la DEE, pour la branche ETE ou avec la fusion des Affaires générales et de l'État civil mais cela se fait aussi dans la douleur, notamment, au Kiosque (annonce du changement de direction en décembre 2016 et renouvellement complet de l'équipe un an plus tard !) Autre exemple problématique : la réorganisation permanente de la DGST de 2017 à 2020, qui n'empêchera pas une réduction continue des effectifs et des départs en cascade de ses cadres, y compris au plus haut niveau. D'autres services, tels que la DRH connaissent une instabilité chronique qui est indépendante de la réorganisation en trois niveaux. Enfin, signalons de réels problèmes structurels de « management » dans certains services, tels que dans la petite enfance.
- **2017 : Médecine professionnelle, labellisation des mutuelles santé et mise en place d'une prévoyance : autant de succès à mettre au crédit du syndicat !**
- **31 mai 2017 : l'élection du COS** « *Incontestablement, les élections du COS ont représenté un échec pour le syndicat. Nous avons dépensé une énergie importante pour obtenir ces élections et les résultats électoraux ne sont vraiment pas à la mesure de notre investissement. Le bilan de cet épisode doit être effectué avec le recul nécessaire, de façon dépassionnée. Cela concerne à la fois la situation spécifique aux Lilas mais également l'argumentaire fédéral (CASC) qui n'a pas reçu l'écho souhaité.* » (rapport d'activité de l'AG du 12 octobre 2017)
- **Octobre 2017 : mise en place du RIFSEEP** dont nous avons obtenu qu'il soit sans salaire au mérite et avec maintien à minima du traitement. C'est, après la

réorganisation des services, le deuxième gros chantier du DGS. La CGT s'est impliquée pour consulter les agents, service par service, au-delà de ses élus au CT.

- **Février 2018** : Pétition contre le rétablissement de la journée de carence. Le sujet est toujours d'actualité !
- **Décembre 2018** : Belle campagne collective de notre syndicat pour les élections professionnelles ! Bravo et merci à toutes et à tous de cette participation. Nous découvrons, le lendemain du jour officiel du dépôt des listes, l'arrivée d'un nouveau syndicat (FSU) sur la ville. Nous faisons le même diagnostic qu'après les élections du COS : il s'agit d'une liste composée sur mesure, par le DGS, pour affaiblir l'action de la CGT en divisant la représentation syndicale avec des composantes corporatistes, voire carrément anti-syndicales (ce que nous avons constaté, notamment lors des mobilisations nationales inter professionnelles). Beaucoup de membres de la FSU sont également membre du COS, lequel s'apparente de plus en plus à un service municipal (alors qu'il s'agit d'une association). L'objectif de cette élection était de nous marginaliser, nous arrivons, certes en deuxième position, mais l'écart entre les deux listes n'est pas suffisant pour nous effacer, tel que le DG l'aurait voulu, puisque nous avons le même nombre de représentants pour chaque liste. Notre présence, notre implication collective, la qualité et le nombre de nos interventions en séance et auprès des agents, est incontestablement plus importante que celle de la FSU. Nous avons fait des offres d'action communes, notamment pour préparer les CT et CHSCT. Ces offres ont été déclinées par la FSU. La seule fois où il a été possible de mettre en place une action commune avec la FSU, c'était au début de la mobilisation des retraites (décembre 2019) et là, nous avons constaté que ce syndicat manquait de cohérence interne importante.
- **Janvier 2019** : Après les élections professionnelles, la situation est tendue entre le DGS et le syndicat. Le DGS censure un compte rendu de CT de la CGT. On nous menace de partager le local de la CGT avec la FSU. La FSU ne semble pas emballée non plus par ce projet. Nous argumentons sur deux points (qu'il faudra garder en mémoire) pour le réfuter : le projet n'est pas légal puisque la loi stipule que chaque orga syndicale dispose d'un local spécifique ; le local est mis à disposition de l'UL par le maire et pas seulement au syndicat des territoriaux. Donc le DGS n'a pas à intervenir sur la question. Démonstration de force organisée par nos soins : courrier du secrétaire de l'UL au maire et distribution très voyante de tracts sur le marché, avec participation des camarades de l'UL.
- **Janvier 2019** : Mise en place de la vidéo-surveillance sur la ville. Les effectifs de la tranquillité publique n'ont ensuite jamais cessé d'augmenter, même si, à ce jour, 3 postes d'éducateurs de rue ont été créés. Ils sont 16 à la PM, avec des armes et une vidéo-surveillance très importante sur la ville, sans réel projet coordonné au niveau du CLSPD (voir CT de septembre 2020). Nous avons toujours émis quelques réserves sur la montée en puissance de ces moyens répressifs, mais sans vraiment nous opposer. Il nous faudra probablement affiner notre réflexion sur cette question.
- **Mars 2019** : Victoire dans le conflit qui nous oppose au DGS sur la question du local, puisque le maire répond au secrétaire de l'UL et nous conservons le local de l'UL CGT au Lilas !
- **Juin 2019** : Refonte de toutes les fiches de poste de la collectivité. Troisième grand chantier du DG. Encore là, c'est la CGT qui s'investit en consultant tous les services. L'implication de la FSU sur ce chantier fait vraiment pitié, sauf que lorsque nous signalons qu'il n'est pas juste d'évoquer, comme le fait l'employeur dans ses comptes rendus, le « travail des représentants du personnel », sans indiquer que l'un des syndicats a fait son boulot et pas l'autre, cela ne plaît pas.

- **Septembre 2019** : Le chargé de mission auprès du DGS est nommé DGA.
- **Septembre - octobre 2019** : La situation se tend encore un peu plus entre le DG et le syndicat quand nous apprenons qu'un prestataire (partenaire) partisan des « start-up d'État et de Territoires » (accusé par nous d'être un clown néolibéral) a été recruté par la ville pour résoudre les dysfonctionnements de notre administration. À la même époque, une autre boulette du DGS (sur un problème insignifiant de communication privée), accentue encore un peu plus la tension. La crise prend un tour personnel : le DG accuse nommément le secrétaire de la CGT, alors que nous avons toujours pris soin de nous exprimer individuellement au nom du collectif syndical (le bureau). Une mise au point permettra quelques semaines plus tard de faire descendre la tension et aujourd'hui nous sommes heureusement revenus à des relations plus apaisées.
- **Octobre 2019 : Mise en place expérimentale du télétravail.** Nous avons été depuis longtemps demandeurs qu'une réflexion soit engagée sur cette question. Nous avons beaucoup de réserves sur cette question mais nous avons participé au groupe de travail qui s'est mis en place à la suite de notre demande, lequel a abouti à une expérimentation pendant un an. Le confinement a beaucoup modifié de chose sur le télétravail. L'expérimentation a donc été reconduite selon de nouvelles modalités en juillet 2020. Il faudra vraiment continuer de suivre ce dossier.
- **Décembre 2019 - avril 2020** : le syndicat est essentiellement mobilisé sur les manifestations contre la nouvelle réforme des retraites ! (Voir point interprofessionnel)
- **Avril - juin 2020** : Confinement : PCA - PRA ; les primes pour agents mobilisés, le télétravail, la situation administrative des agents en ASA parce qu'ils sont des cas pathologiques à qui on demande de se mettre en AT ou de télétravailler ; les jours de congés supprimés des agents en ASA ; les heures supplémentaires l'été ; CT et CHST en visioconférence ; les conditions de la reprise dans les écoles, etc.
- **Juillet 2020** : Élection d'un nouveau maire aux Lilas. Nous rencontrons le maire au début du mois d'octobre. Un dialogue franc. Il se montre a priori plus disponible que son prédécesseur pour nous recevoir et assister aux instances paritaires.
- **Juillet 2020** : Accompagnement d'un cas individuel qui souhaitait bénéficier d'une rupture conventionnelle. Nous avons indiqué clairement à l'agent que nous étions opposé à cette réglementation mais que nous étions curieux de connaître la réponse de l'employeur. Par ailleurs se pose la question du départ de cette façon des agents parce qu'ils ne trouvent pas leur place dans le service public. Le DGS nous indique, lors d'un échange informel, qu'il avait reçu d'autres demandes rupture conventionnelle (4 ou 5) et qu'il refuserait systématiquement, ce à quoi nous avons donné notre approbation.

---

## 1.2 L'action des élus CGT aux instances paritaire (CT et CHSCT)

---

### 1.2.1 L'action au CT

Nous avons relevé 307 points mis à l'ordre du jour des Comités techniques sur la période allant de 2016 à 2020. Parmi tous ces points, nombreux ont été à l'initiative de la CGT. La préparation par le **syndicat dans son ensemble** des points défendus au CT par les représentants CGT représente une part importante de l'activité du syndicat. Citons, par exemple la mise en place des fiches de poste, pour laquelle nous avons déployé beaucoup d'énergie : analyse des fiches, recensement dans les

services synthèse et proposition en séance. Rappelons que c'est lors des Commission exécutives du syndicat que nous définissons les positions défendues en séance.

Rappelons enfin que toutes les séances donnent lieu à des comptes rendus qui sont diffusés dans les services et mis sur le site web du syndicat.

## 1.2.2 L'action au CHSCT

### ➤ Points traités entre 2016 et 2018

- ✓ Les représentants CGT, ont repris le CHSCT suite à une succession de défections des membres. Nous avons donné des points d'ordre du jour qui n'ont jamais cessés d'être abordé par la suite : médecine du travail, Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER), Équipement de protection individuelle (EPI), visites de sites (exemple, le stade municipal) ...

### ➤ Points traités en 2019

- ✓ Élection du secrétaire : la CGT et la FSU ont présenté chacun un candidat à ce poste, Mr RAIMUNDO pour la CGT et Mr PSATOPOULOS pour la FSU. Ayant obtenu le même nombre de sièges au CHSCT (à savoir 2 chacun) lors des élections professionnelles il y a eu une égalité. Lors d'une égalité la loi prévoit de se reporter au code électoral qui stipule que dans ce cas de figure c'est le candidat le plus âgé qui l'emporte. Ce fut donc Mr RAIMUNDO qui a été élu secrétaire du CHSCT. Néanmoins dans un souci de collaboration et pour le bien de tous les agents la CGT a proposé à la FSU (qui a accepté) de faire une alternance 1an sur 2 et de mettre le second candidat en secrétaire adjoint. Ceci permettant aux deux syndicats de pouvoir s'investir pleinement dans les missions qui leur sont dévolues.
- ✓ Médecine du travail : après une nouvelle carence à ce poste, la CGT n'a eu de cesse de mettre à l'ordre du jour de chaque réunion du CHSCT (notamment ceux de 2018) un point sur l'avancée de la commune sur ce dossier. Nous avons enfin eu satisfaction au second trimestre 2019 avec l'arrivée du nouveau médecin de prévention. Pour rappel le médecin de prévention a une permanence au CMS.
- ✓ Local CHSCT : la CGT et la FSU ont demandé conjointement, comme le prévoit la loi, la mise à disposition d'un local dédié au CHSCT. Nous avons eu gain de cause, ce local est une salle se trouvant au gymnase liberté. Néanmoins malgré plusieurs relances nous sommes toujours en attente de la dotation informatique et téléphonique afin de pouvoir utiliser ce local.
- ✓ Formation des membres : comme au précédent mandat (qui dure 4 ans) la CGT a demandé que tous les nouveaux membres ainsi que les anciens participent à la formation CHST conformément au texte de loi. Nous avons également réitéré le souhait que les élus de la municipalité soient également associés à cette formation pour que tous les membres du CHSCT aient le même socle afin d'œuvrer dans l'intérêt collectif.
- ✓ DUER : à ce jour la mise à jour annuelle du DUER n'est pas effectuée, ce que nous dénonçons régulièrement. Une représentante du CIG travaille en faisant des visites de sites afin que ce document soit actualisé, notamment sur la partie de risques psycho-sociaux (RPS) qui est totalement inexistante.

- ✓ Suivi des nouveaux locaux PM : lors de l'aménagement des nouveaux locaux de la PM, des agents du service nous ont alerté des conditions de travail dégradées suite à des défauts de chantier. Le CHSCT a missionné une équipe en son sein, afin de faire un état des lieux sur site en présence des agents du service. Un rapport a été communiqué au DGS afin que des mesures soient prises rapidement, en autres, de déplacer les agents du RDC qui étaient impactés sur un autre site et de mandater des entreprises afin de remédier aux problèmes.

Sécurité des agents sur les manifestations en extérieures : suite à un accident dont un agent a été victime (heureusement sans gravité) lors d'une manifestation de plein air. La CGT a demandé que soit mis en place un protocole à destination des personnes pilotant les projets, pour notamment rappeler les règles de base en matière de sécurité (moyen de communication, consignes de sécurité, protocole d'alerte...) mais aussi les textes de loi en matière de RH (nombre d'heures pouvant être effectuées par un agent). À ce jour une règle a été mis en place sur l'aspect RH, à savoir que le chef de projet en besoin d'agent doit impérativement passer par la hiérarchie de ce dernier afin de valider et vérifier que l'agent reste bien dans le cadre légal du code du travail.

Même si la CGT a conscience que ces heures supplémentaires permettent à certains agents d'arrondir leur fin de mois, elle a le devoir de rappeler en CHSCT que les conditions légales et sécuritaires doivent être respectées. Il est rappelé que les heures supplémentaires ne rentrent pas dans le calcul des retraites, c'est pourquoi la CGT se bat à l'échelle nationale pour une revalorisation du point d'indice afin d'améliorer le traitement de base des agents.

#### ➤ Points traités en 2020

- ✓ PCA /PRA : pendant le confinement les représentants CGT au CHSCT se sont particulièrement activés pour travailler et corriger le Plan de continuité d'activité (PCA) et le Plan de reprise d'activité (PRA) proposé par la ville. Le CHSCT, par exemple, a formulé 38 remarques pour le PCA.
- ✓ Plan canicule : à la demande de la CGT, un nouveau plan canicule a été présenté au CHSCT afin d'améliorer celui déjà existant. Pour information l'année 2020 a été la première année où le niveau 4 du plan canicule (le plus élevé) a été déclenché aux lilas.
- ✓ Télétravail : Nous avons participé aux réunions préparatoires du groupe de travail qui a élaboré la mise en place expérimentale du télétravail. Cette mise en place a été perturbée par la situation sanitaire, au printemps 2020. Bien des réserves que nous avons formulées se sont révélées lors du confinement : notamment la perte des repères entre la vie professionnelle et la vie privée, le droit à la déconnexion, la configuration matérielle du logement qui n'est pas forcément adaptée, et le fait que la mission de la fonction publique territoriale est d'être physiquement au plus près des usagers.
- ✓ PCS : la ville va mettre en place un plan communal de sauvegarde. Ce plan a pour fonction de prévoir les protocoles en cas d'incidents graves pouvant survenir sur la commune (exemple : inondation, tempête, tremblement de terre...). Un premier document (qui doit être retravaillé) a été présenté pour information au CHSCT.
- ✓ EPI : un groupe de travail sur les équipements individuels de protection a été formé il y a plus de trois ans. Ce groupe a malheureusement été suspendu

pendant plus d'un an et vient de reprendre son travail. La CGT espère que ce groupe puisse aboutir à la finalisation de son objectif, à savoir, l'élaboration de fiches EPI par outils et/ou métier, qui seront numérotées et indiquées sur les profils de poste.

### ➤ Les visites ACFI

- ✓ Définition : l'ACFI est l'agent chargé de la fonction d'inspection. Il est, pour notre commune, rattaché au CIG et a pour principale mission, le contrôle des conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité et propose à l'autorité territoriale compétente toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. Dans ce cadre il planifie (en lien avec le CHSCT) des visites des services de la ville, qui sont suivies d'un rapport qui est transmis à l'employeur afin que ce dernier puisse mettre en œuvre dans les meilleurs délais les préconisations ou obligations en matière d'hygiène et de sécurité.
- ✓ En 2019 : il y a eu trois visites, la crèche des bruyères, les ateliers, les hortensias.
- ✓ En 2020 : avec le contexte sanitaire dû au COVID, il n'y a qu'une seule visite qui a pu être réalisée, la propreté urbaine.
- ✓ En 2021 : il y a trois visites de programmées, le TGC, la PM, le gymnase Rebeyrolle.

### ➤ Dossier en perceptive pour 2021

- ✓ Plan grand froid : une demande de la CGT a été formulée afin de mettre en place un plan grand froid, analogue à celui du plan canicule. Notamment sur les horaires de travail (retour au domicile parfois difficile pour certains agents en période d'enneigement).
- ✓ Le lavage des tenues de travail et des EPI : cela fait maintenant plusieurs années que nous demandons que ce point soit durablement traité. Malgré la mise en place d'une proposition par la commune (ticket de laverie) en 2019, force est de constater que cette solution n'est malheureusement pas viable (peu d'agents l'utilisant). Nous restons vigilants et nous continuerons à mettre à l'ordre du jour ce dossier tant qu'une solution durable ne sera pas apportée.

## **2 Rapport d'activité du syndicat à un niveau plus général**

### **2.1 L'action liée à la fédération des services publics**

L'échelle de la collectivité n'est pas toujours adaptée à l'action syndicale. Ceci vaut pour le traitement indiciaire et les multiples aspects touchant au statut mais aussi toutes les contre-réformes de l'État qui nous tombent dessus et qui ont pour but de remettre en cause le principe même de fonction publique.

C'est la raison pour laquelle, dans la mesure de nos moyens, nous nous sommes toujours efforcés d'être présents, au-delà de notre syndicat, sur le plan fédéral :

- Nous sommes présents aux réunions du collectif des syndicats CGT de l'EPT-EE, en nous efforçant d'agir à cette échelle, notamment afin d'obtenir auprès de notre employeur que la journée de carence ne soit pas appliquée sur le périmètre de l'EPT.
- Nous avons participé à toutes les actions collectives (chaque mardi matin, pendant deux mois, dans différentes villes), à l'échelle du territoire, pendant la campagne des élections professionnelles de 2018 ; ce qui n'a été le cas de personne d'autre, à part le camarade référent sur l'EPT-EE.
- Nous assistons à toutes les réunions de préparation de la CAP.
- Nous avons délégué une camarade au congrès de la fédération des services publics en 2019.
- Nous participons à toutes les manifestations nationales sur le service public.

Force est de reconnaître que la situation du rapport de force global n'est pas du tout à la hauteur de la situation. Nous avons le sentiment que nos syndicats n'arrivent plus à sortir de l'ornière défensive et sont même incapables d'inverser collectivement le rapport de force vis-à-vis de nos employeurs respectifs.

Trop souvent nous n'avons pas été en mesure de mutualiser notre expérience syndicale pour l'utiliser à une échelle plus large. Ce fut le cas notamment pour le RIFSEEP, le jour de carence, le télétravail, etc.

Trop souvent, la réunion intersyndicale ressemble plus à un bureau des pleurs et des lamentations qu'à une instance collective de conquêtes sociales et d'émancipation.

Les employeurs, eux, par contre, savent s'organiser !

---

## 2.2 L'action liée à l'Union locale

---

Jusqu'en 2018, le syndicat des territoriaux des Lilas a continué d'assurer la délégation d'un de ses membres - Jean-Pierre Blouch - sur le contingent d'heures du syndicat, pour occuper le mandat de secrétaire général de L'UL Bagnolet-les Lilas, à raison de trois jours par semaine.

Pendant l'automne 2016, l'Union locale s'est fortement mobilisée sur la lutte locale des salariés de Babou. Pendant la même période, sous l'impulsion de notre camarade Jean-Pierre, l'union locale s'est également engagée dans des mobilisations interprofessionnelles, à l'échelle locale, notamment pour PSA-Aulnay et pour Goodyear.

Jean-Pierre a décidé de remettre son mandat avant l'heure en janvier 2018. Notre syndicat a décidé de poursuivre son implication dans l'UL, notamment en déléguant l'un de ses membre - François Le Douarin - pour participer aux réunions de préparation du congrès qui s'est tenu au printemps 2018.

François a été élu, lors de ce congrès, membre de la CE et du bureau de l'UL. Il a tâché de participer, dans la mesure de ses moyens, à la vie de L'UL. Il a notamment joué un rôle dans l'organisation et l'animation de la formation syndicale mise en place à l'automne 2019 par l'UL.

Suite à différents débats internes à L'UL, ayant notamment un rapport avec l'indépendance syndicale vis-à-vis des partis politiques et la place de la CGT dans la mobilisation sociale de l'hiver 2019-2020, qui ont passablement envenimé les relations entre le secrétaire de l'UL et François, le syndicat a décidé de suspendre sa participation aux instances de direction de l'UL (CE et bureau).

La situation de crise que nous avons connue avec l'UL est, de notre point de vue, symptomatique de l'état dans lequel se trouve la CGT, même s'il faut se garder de toute généralisation.

A bien des égards, nous avons constaté que l'UL Bagnolet-les Lilas ne remplit plus sa fonction d'organisation interprofessionnelle. Le fait qu'en hiver 19-20 se soient constituées des AG interpo, autrement plus dynamiques que nos propres organisations, est particulièrement significatif.

Face à cette situation, la CGT avait deux possibilités : soit s'impliquer pleinement dans ce nouveau vivier, ce que nous avons fait au syndicat, soit se replier de façon défensive pour défendre un pré-carré.

L'UL Bagnolet-les Lilas rencontre par ailleurs un grand problème depuis l'élection de son secrétaire général au congrès de 2018 : ce camarade n'est pas en mesure d'obtenir des heures pour être détaché pour exercer son mandat. Le temps qu'il consacre à l'UL est intégralement pris sur son temps personnel ; ce qu'il ne manque jamais de rappeler, en culpabilisant ses interlocuteurs.

De fait, cette situation pose un vrai problème de fond : comment se fait-il que le syndicat de ce camarade, qui travaille à la RATP, c'est-à-dire, dans l'entreprise la plus importante du périmètre de l'UL, n'est pas en mesure de fournir les heures syndicales pour son UL, alors que la dimension interpo est la marque de fabrique de la CGT depuis son origine ? Comment se fait-il que la CGT soit autant en difficulté pour implanter une activité syndicale dans l'autre grande entreprise locale, à Auchan ?

Nous avons donc décidé de prendre du recul par rapport aux instances de direction de l'UL, tout en restant structurellement rattachée à cette dernière. Nous participerons probablement à son congrès qui devrait se tenir au printemps 2021.

---

## 2.3 L'action nationale interprofessionnelle

---

Comme il en a l'habitude, notre syndicat n'est pas resté en dehors des mouvements syndicaux qui ont eu lieu depuis quatre ans.

Certes, force est de reconnaître que nous n'étions pas toujours très nombreux à nous retrouver pour faire grève et pour manifester lors des mobilisations contre les deux lois dites « travail » (Hollande et Macron) ou, plus récemment, contre le projet de réforme de la retraite de l'hiver 19-20.

Mais, à force d'ancrer dans les pratiques du syndicat notre présence dans les luttes interprofessionnelles, peut-être arrivera-t-on à convaincre, d'abord tous nos adhérents puis, ensuite, d'autres collègues que c'est aussi notre crédibilité à défendre nos intérêts vis-à-vis de l'employeur et notre capacité à influencer sur le devenir social de notre collectivité, qui est en jeu dans notre participation à ces luttes nationales.

Nous avons observé, voire plus ou moins accompagné ou participé, à titre individuel à la mise en place de nouveaux mouvements sociaux : notamment « nuit debout », puis le front social intersyndical, notamment lors de l'appel à la manifestation le lendemain du jour de l'élection de Macron. Comme beaucoup de syndicalistes, le syndicat a eu soit un retard à l'allumage soit une absence complète de participation par rapport aux gilets jaunes.

Par contre, nous nous sommes impliqués dans le magnifique mouvement social contre la retraite de l'hiver 19-20- bien que, là encore, nous n'ayons pas été toujours au plein de nos effectifs. Ce mouvement peut être considéré comme une synthèse des différents mouvements sociaux l'ayant précédé.

Cette participation aux luttes sociales interprofessionnelles doit être maintenue, car ce n'est que par là qu'il sera possible de dépasser les difficultés que rencontre le syndicalisme dans son ensemble.

### **3 Bilan financier**

Nous avons connu une stabilisation du nombre d'adhérents de 2016 à 2020 : de 44 à 42, malgré le nombre de départs importants de camarades de la collectivité, en particulier des membres du bureau.

La suite à compléter quand nous aurons des éléments chiffrés.

### **4 L'organisation du syndicat**

Nous avons élu un nouveau bureau lors de ce congrès. Nous savons que ce bureau fonctionnera probablement de façon très régulière.

Toutefois il faut rappeler que l'instance de décision de notre syndicat n'est pas le bureau mais c'est la Commission exécutive, qui se réunit une fois par mois.

Nous devons constater que, trop de fois, les membres de la CE qui ne sont pas au bureau ne viennent pas aux réunions.

Il est important que chacun et chacune puisse contribuer à la vie du syndicat, à la mesure de ce qu'il ou elle, peut donner. Il est important aussi que dans notre fonctionnement, le syndicat puisse mener son action démocratiquement en prenant toutes les décisions de la façon la plus large possible. Trop souvent, les heures syndicales, qui permettent de détacher légalement les agents sur leur temps de travail, ne sont pas utilisées, alors qu'il arrivera peut-être un jour où ce droit ne sera plus accessible, faute d'avoir été utilisé.

Nous devons essayer de mieux répartir notre présence, en proposant aux nouveaux adhérents de prendre plus de poids dans notre organisation quotidienne pour diversifier davantage notre représentation.

Cela peut commencer par le fait que les membres élus de la CE viennent plus systématiquement aux réunions mais aussi que tous les adhérents puissent, à tout de rôle, participer aux nombreuses tournées dans les services que nous faisons lors des distributions de tracts, notamment. L'effort que nous avons entrepris, dans cette direction, lors des élections professionnelles de 2018 doit être poursuivi.

En prévision du départ de François en retraite, des formations seront organisées, notamment pour faciliter le passage de relai sur le site web. De même, plus de 16 heures de tutoriaux vidéo ont été réalisées. Il s'agit de formations informatiques syndicales qui permettent concrètement de prendre la main sur des outils de gestion quotidienne du syndicat. Ces documents sont mis à la disposition de tous les membres du syndicat.

## **5 Résolutions**

### **5.1 Organiser une réunion d'information syndicale sur les déroulements de carrière**

Le congrès a voté à l'unanimité qu'il faudrait organiser des réunions syndicales plus régulièrement, avec participation la plus importante possible d'adhérents, en particulier, sur la problématique du déroulement de carrière.

### **5.2 Organiser des passages réguliers dans les services avec des nouveaux adhérents**

Le congrès a voté à l'unanimité que le plus grand nombre possible d'adhérents participent aux distributions de tract et aux passages dans les services.

## **6 Instances du syndicat élues au congrès du 15 octobre 2020**

### **6.1 La commission exécutive**

- 1) Marie-Françoise Adao
- 2) Catherine Bigot
- 3) Ary Comuce
- 4) Leïla Fouzer
- 5) Léa Guenaoui
- 6) Thérèse Guillaume
- 7) Nadia Kara
- 8) Éric Kargès
- 9) Mylène Karramkam
- 10) François Le Douarin
- 11) Vanessa Maisonneuve
- 12) Laure Petit
- 13) Claude Raimundo
- 14) Brunot Resdedant

- 15) Sandrine Richel
- 16) Patricia Thomas
- 17) Aminata Sow

---

## 6.2 Le bureau

---

- 1) Éric Kargès - Secrétaire général
- 2) Leïla Fouzer - Secrétaire adjointe
- 3) Marie-Françoise Adao - Trésorière
- 4) Nadia KARA - Trésorière adjointe
- 5) François Le Douarin - Formation
- 6) Claude Raimundo
- 7) Mylène Karramkam