****

**CONGRES DU SNTEFP-CGT – juin 2021**

**CAHIER REVENDICATIF**

***Voté par le congrès à 100% des mandats exprimés***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DROITS STATUTAIRES** | |  |
| **Défense individuelle des droits statutaires** | La CGT-TEFP assure devant l’administration la défense individuelle des agent-e-s et l’exercice de leurs droits statutaires, qu’ils/elles soient syndiqué-e-s ou non, contre l’arbitraire de l’administration et les discriminations pour tous les agent-e-s. | **1** |
| **Mutations** | La CGT-TEFP revendique des recrutements par concours sans conditions de diplômes, ni de nationalité. | **2** |
| La CGT demande la suppression de la pratique illégitime des deux ans d’ancienneté, pour permettre à des collègues de rejoindre le lieu géographique choisi pour permettre le lien vie privée/vie professionnelle ou d’être affecté sur un poste souhaité. Elle exige l’abandon de toute durée minimale d’affectation sur un poste. | **3** |
| Nous réclamons le rétablissement des attributions nationales des CAP en matière de mutation, l’abandon des lignes directrices de gestion, l’abandon de toute durée minimale d’occupation de poste, l’abandon de toute durée maximale d’occupation de poste.  En tout état de cause, nous défendons le droit à mutation remis en cause avec les suppressions de postes et sous l’effet des réformes. Contre la mise en concurrence généralisée et l’individualisation imposées par l’administration par le recrutement par recherche du poste sur une bourse à l’emploi, CV et lettre de motivation, ou entre différents corps pour certains postes, la CGT-TEFP se bat pour des mutations sur la base de principes égalitaires, objectifs, transparents et non discriminatoires, et non ceux du copinage avec l’administration.  Nous revendiquons :   * la transparence et l’égalité dans l’accès à l’information sur les vacances de poste par la publication d’un avis de vacance national unique reprenant l’intégralité des postes non pourvus * l’information des représentant-e-s du personnel de toutes les candidatures sur tous les postes * le maintien des motifs prioritaires de mutation prévus par le statut * la définition de critères objectifs pour départager les agent-e-s dans les autres situations (ancienneté notamment) | **4** |
| Nous défendons les attributions de CAP nationales et nous sommes opposés aux postes réservés à la mutation en infra-régional. | **5** |
| Ouverture de tous les postes non pourvus à la vacance nationale et au recrutement par concours. | **6** |
| Nous nous opposons à la création d’emplois ciblés, cooptés, conduisant parfois à des interdits professionnels, ainsi qu’à toute forme, parfois déguisée, de postes « à profil ». | **7** |
| Nous soutenons le droit des agent-e-s à changer d’affectation. Tous les postes doivent être ouverts aux grades correspondant à l’emploi. Par exemple les postes d’agents de contrôle ne doivent pas être réservés aux seuls inspecteurs. | **8** |
| Nous continuerons à nous battre pour la tenue des CAP pour chacun des corps et pour le respect des statuts particuliers de chaque corps.  Nous réaffirmons le droit pour chaque agent-e de bénéficier des propositions de vacances de postes, quelle que soit sa catégorie, au niveau de résidence administrative avant que les postes vacants ou susceptibles de l’être ne soient remontés. | **9** |
| **Déroulement de carrière et promotions : non aux injustices !** | L’égalité de traitement est loin d’être respectée dans le régime des promotions, par nature arbitraires et sources d’injustice puisqu’elles sont au choix de l’administration et au compte-gouttes. Nous dénonçons systématiquement les pratiques clientélistes, discriminatoires et arbitraires, nationales comme locales. | **10** |
| Sur la base des informations en leur possession (ancienneté dans le corps et dans le grade), les élu-e-s CGT défendent un droit d’évocation, de lecture, d’examen et de prise en compte des dossiers de l’ensemble des collègues qui remplissent les conditions pour être promu-e-s, syndiqué-e-s comme non syndiqué-e-s, selon le critère de l’ancienneté dans le corps ou dans le grade, ainsi que de celles et ceux qui auraient fait ou feraient l'objet d'un traitement discriminatoire de la part de l'administration. | **11** |
| Nous veillons à ce que des collègues inscrit-e-s sur les tableaux d’avancement ne soient pas intempestivement rayé-e-s par l’administration l’année suivante sous prétexte qu’ils/elles n’aient pas pris leur grade au bout d’un certain temps. | **12** |
| Pour en finir avec ce système injuste, la CGT revendique la CGT revendique un seul grade par corps permettant un déroulement de carrière tout au long de la vie professionnelle, ainsi que l’accès aux postes de direction par concours interne. | **13** |
| En urgence, nous demandons à ce que tous les agent-e-s puissent bénéficier d’un accès au grade supérieur, selon une règle simple : tous les agent-e-s ayant atteint le dernier échelon de leur grade doivent avoir la garantie de passer au grade supérieur dès lors qu’ils/elles comptent dans cet échelon un temps de présence maximum. | **14** |
| **Contre les notations et évaluations arbitraires et discriminatoires** | Nous soutenons les demandes de modification de compte-rendu d’entretien professionnel et veillons aux suites données aux décisions prises quand nous obtenons satisfaction. | **15** |
| La CGT-TEFP exige l’abrogation de l’entretien professionnel. | **16** |
| **Pour le droit à la reconnaissance des accidents de service et des maladies professionnelles** | La CGT dénonce la position de l’administration tendant à systématiser le passage en commission de réforme des accidents et des maladies professionnelles quand bien même le lien avec le service est évident.  La CGT-TEFP se bat pour le droit des agent-e-s à bénéficier du régime de présomption d’imputabilité nouvellement introduite par la loi des accidents et maladies professionnelles désignées par les tableaux mentionnés aux article L461-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Nous défendons la reconnaissance systématique de l’accident de service ou de la maladie professionnelle dès lors qu’un lien existe avec le service.  Nous continuerons à siéger, pour y défendre les droits des agents, dans les commissions de réforme départementales dont nous continuerons de dénoncer les dysfonctionnements récurrents et les décisions souvent iniques. | **17** |
| Nous soutenons les demandes d’indemnisation et de réparation des collègues victimes de maladie ou d’accident professionnels. | **18** |
| **Contre les sanctions et les pressions, pour la défense de la liberté d’expression** | La CGT-TEFP soutient les demandes de protection fonctionnelle.  Dans les commissions de discipline, elle se bat pour faire respecter le droit à la défense des agent-e-s. Elle est attentive à la proportionnalité des sanctions prises par l’administration quand elle n’a pu les éviter. | **19** |
| Nous nous opposons à toute mesure, notamment disciplinaire, prise pour réprimer les mobilisations collectives et l’expression des agent-e-s, notamment contre les réformes, les surcharges de travail ou les actes discriminatoires, ou pour créer un climat d’intimidation. | **20** |
| Nous demandons l’arrêt de la répression et des sanctions, exigeons notamment le retrait des notes de veille sociale et de la note du 11 décembre 2014. | **21** |
| **Contre toute remise en cause du statut de la fonction publique et des statuts particuliers** | La CGT-TEFP, en défense du statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers, exige l’abrogation de l’ensemble des lois et décrets les remettant en cause (loi mobilité, loi déontologie…). La CGT TEFP demande l’abrogation des dispositions issues de la loi de transformation de la fonction publique, notamment en matière de mutations, de promotions, de mobilité, de recours aux contractuels, qui portent atteinte au statut des fonctionnaires | **22** |
| La CGT-TEFP considère que ces statuts continuent à être la seule garantie possible pour les droits des agents et l’exercice des missions | **23** |
| La CGT-TEFP exige l’abrogation du protocole PPCR | **24** |
| La CGT-TEFP s’opposera à toute réforme qui amplifierait les effets du protocole PPCR, et qui s’appuierait notamment sur les conclusions du rapport Pêcheur de 2013 telles que décrites dans le document d’orientation adopté en 2014 | **25** |
| La CGT-TEFP revendique la suppression des statuts d'emploi et des grades fonctionnels. | **26** |
| **Formation** | La CGT-TEFP revendique un plan de formation correspondant aux besoins et aspirations des agent-e-s et pas comme outil de GRH et au service des priorités du ministère | **27** |
| ainsi que la création de cycles préparatoires aux concours du ministère ouverts à tous les agent-e-s quelle que soit la catégorie et sans concours ni restriction d’accès | **28** |
| **Contrôleurs du travail** | La CGT dénonce les effets négatifs du CRIT tel qu’il est organisé. Ce concours déguisé aux modalités honteuses met les collègues en concurrence et laisse sur le carreau des collègues qualifié/es. | **29** |
| La CGT-TEFP revendique l’intégration de tous les CT qui le souhaitent, sans concours sur leur poste actuel (quel que soit le service, qu’ils soient affectés en section ou hors section), dans le corps de l’inspection du travail, sans examen, par ordre d’ancienneté, sans obligation de mobilité géographique et fonctionnelle et avec une formation adaptée | **30** |
| Garantie pour les CT en section de pouvoir y rester, sur le même site, qu’ils/elles passent ou non l’EPIT/CRIT et de pouvoir être affectés en section s’ils/elles sont en poste dans d’autres services (emploi par exemple)  Garantie pour les CT, quelle que soit leur affectation, de pouvoir rester sur leur poste, qu’ils/elles passent ou non l’EPIT/CRIT, avec un droit réel à la mobilité  Garantie pour les CT de pouvoir conserver le statut de CT sauf passage en IT sur la base du volontariat. | **31** |
| **Adjoints administratifs** | La CGT revendique le recrutement massif d’agents de catégorie C | **32** |
| La CGT-TEFP revendique un plan massif de transformation d’emplois d’adjoint-e-s administratifs en SA, à l’ancienneté sur le même poste | **33** |
| Afin de permettre un vrai déroulement de carrière aux adjoint-e-s et aux secrétaires administratifs, la CGT revendique l’organisation d’un dispositif particulier facilitant le passage dans les corps de catégorie A et B (SA, IT, attaché) : cycle préparatoire au concours ouvert sans sélection, formation continue, etc. | **34** |
| La CGT-TEFP exige la revalorisation des fonctions en cas de changement de corps et la mise en place d’un dispositif de formation enfin digne de ce nom pour les C et les SA. | **35** |
| **IET, ITS** | La CGT-TEFP revendique la reconnaissance du statut de stagiaire pour les Inspecteurs/Inspectrices Elèves du Travail (IET) et l’application de toutes les conséquences qui en découlent, notamment au regard de la prise en charge des déplacements, des indemnités, du droit de voter aux élections professionnelles de la fonction publique dès l’entrée à l’INTEFP, d’être couvert par un CHS-CT et le CHSCT-M et de désigner leurs représentants au CA sur liste syndicale. | **36** |
| La CGT-TEFP dénonce les méthodes pour le moins obscures de notation et d’affectation, qui ne permettent pas de laisser le choix aux collègues entre priorité géographique et priorité fonctionnelle.  Nous demandons l’abandon du système de classement et demandons à ce que les affectations des IET s’effectuent par passage en CAP. | **37** |
| La CGT-TEFP revendique une primo affectation prioritairement en section pour les IET et soutient le droit des ITS à rester sur leur poste à la fin de leur formation, que ce soit en section ou non, ou à être affectés hors section. | **38** |
| Nous revendiquons le droit de saisine de la CAP pour toutes décisions pouvant être préjudiciables à l’affectation des IET et des ITS. | **39** |
| Nous soutenons les demandes d’amélioration du contenu de la formation et des conditions matérielles de celle-ci (augmentation de la prise en charge des frais, organisation matérielle permettant des conditions sereines de formation et une meilleure articulation avec la vie personnelle…). | **40** |
| **Agent/es non titulaires** | En application de l'article 3 du statut général des fonctionnaires selon lequel « tout emploi permanent doit être occupé par un fonctionnaire », les agent-e-s contractuel/les doivent être immédiatement titularisé-e-s dans les corps existants, ou dans des corps spécifiques ouverts à concours.  Pour les contractuel/les, notamment les plus ancien-ne-s, pour lesquels la titularisation n'est pas envisageable, la CGT porte une revendication essentielle qui va leur permettre de bénéficier comme la réglementation le prévoit d’un véritable déroulement de carrière.  La CGT revendique donc un déplafonnement des grilles du cadre de gestion en vigueur en incluant d’autres échelons permettant une évolution des salaires. Cette solution qui prolongerait l’évolution plus favorable dans chacun des niveaux devrait être complétée également par la facilitation de changement de niveau qui pourrait se réaliser sur la base de critères transparents négociés avec les organisations syndicales. | **41** |
| La CGT-TEFP revendique pour les agent-e-s intérimaires et vacataires, recruté-e-s pour pourvoir des postes laissés vacants, la titularisation immédiate au grade correspondant à l'emploi occupé.  Le syndicat dénonce le recours massif aux emplois contractuels qui développe la précarité, favorise le clientélisme et porte atteinte à l’indépendance de l’action des agents publics.  La CGT TEFP demande notamment l’abrogation des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique relatives au recrutement de contractuels. Elle demeure fondamentalement attachée au recrutement par concours, seul vecteur à même d’assurer l’égalité d’accès.  La CGT TEFP dénonce également l’ouverture de recrutements contractuels sur des postes de direction, qui favorisent le clientélisme et un pilotage déconnecté de la réalité du terrain. | **42** |
| Nous demandons l'arrêt des suppressions d'emplois et l'ouverture de concours à hauteur des besoins pour réduire les vacations aux stricts besoins ponctuels. | **43** |
| La CGT revendique pour les vacataires, intérimaires et apprenti-e-s, l'égalité des droits et une rémunération égale à celle que percevrait un agent de la fonction publique au premier échelon du grade correspondant à l'emploi, primes comprises. | **44** |
| **Rémunération** | La CGT-TEFP reste attachée au principe d'égalité de rémunération à grade égal et réaffirme que la rémunération doit être attachée au grade, et non à l'emploi. | **45** |
| Suppression de tout régime indemnitaire, abrogation du RIFSEEP et intégration des primes au traitement de base brut | **46** |
| Contre toute mesure de division et pour l’égalité de traitement dans l’attribution des rémunérations accessoires au niveau national : pour des rémunérations accessoires égales pour toutes et tous, vers des rémunérations accessoires inversement proportionnel aux catégories | **47** |
| Revalorisation des grilles indiciaires quelle que soit l’affectation et le poste occupé permettant le doublement de la rémunération pour une carrière entière (selon les grilles UGFF) dans le cadre d’une carrière linéaire dans des corps composés d’un seul grade | **48** |
| Chaque fonctionnaire doit pouvoir atteindre le dernier échelon du grade le plus élevé de son corps avant son départ en retraite (en attendant la création des grades uniques). | **49** |
| Dégel et indexation du point d’indice (revendication UGFF) | **50** |
| Revalorisation du point d'indice à hauteur de la perte subie depuis le 1er janvier 2000 par rapport à l'inflation (revendication UGFF). Nous demandons la revalorisation des primes liées au coût de la vie d’ici à leur intégration au traitement. | **51** |
| Pas un traitement indiciaire en dessous de 1800 euros bruts (revendication CGT) | **52** |
| 300 euros tout de suite soit 65 points d’indice (revendication UGFF) | **53** |
| Prise en compte intégrale des primes actuelles dans le calcul des retraites des droits à pension et suppression du régime additionnel (revendication UGFF) | **54** |
| **Pensions** | Retour à l'âge légal de départ en retraite à 60 ans  Droit à une pension à taux plein pour tous les agent-e-s dès 37,5 années de cotisations ou dès 60 ans, avec un taux de remplacement au minimum de 75 %  Maintien du calcul de la pension sur les 6 derniers mois de traitement  Pour le retour à une revalorisation annuelle des pensions au 1er janvier en prenant en compte l’évolution des salaires  Pour une pension minimum au moins égale au SMIC revendiqué par la CGT.  Pour le rattrapage du pouvoir d’achat perdu sur les pensions  Pour l’abrogation des mesures fiscales régressives contre les retraités (la ½ part et l’exonération des majorations)  Pour le maintien des pensions de réversion et la suppression des conditions de ressources  Pour la suppression de la cotisation de 0.03% à la CASA (Contribution Additionnelle de Solidarité pour l’Autonomie).  Mise en place d’un système de préretraite favorable aux agents (exemple temps partiel à 50% payé 80%) | **55** |
| **Action sociale** | Augmentation substantielle ses crédits d’action sociale ministérielle et notamment le budget de la CASEP. | **56** |
| Dans les instances d’action sociale, la CGT-TEFP défend des propositions sur la répartition du budget social afin que soient privilégiées les actions de secours, d’aide à la restauration collective, à la protection sociale, à la culture, plutôt que le financement d’actions visant un public moins large. | **57** |
| La CGT-TEFP s’oppose à tout projet de fusion des commissions (CNCAS et CASEP) et revendique le maintien de leur caractère national, afin que soit préservé l’anonymat des agents demandeurs mais aussi l’égalité de traitement, quels que soient la région, le département, le grade, le poste occupé. | **58** |
| La CGT demande le maintien de la CASEP en tant que telle et refuse toute transformation en système pénalisant pour les agents et s’apparentant plus à un système de prêt bancaire qu’à une aide à caractère sociale. | **59** |
| La CGT-TEFP s’oppose à toute externalisation de l’action sociale et pour un renforcement du lien collectif (création de crèches, centres de vacances, bibliothèques, spectacles,…). | **60** |
| Nous nous opposons à tout démantèlement du réseau d’assistant-e-s social-e-s et revendiquons son renforcement.  La fusion des régions ayant permis de mettre à jour des fortes disparités de traitement entre ex régions, la CGT TEFP revendique l’harmonisation par le haut des aides sociales locales régionales. | **61** |
| **Protection sociale complémentaire** | Pour une prise en charge à 100 % de la complémentaire santé et de la prévoyance par le ministère pour tous les agents. | **62** |
| **Durée du travail** | Maintien des 35 heures et pour les 32 heures sans perte de rémunération avec embauches correspondantes | **63** |
| Maintien des JRTT en cas de maladie | **64** |
| Aucun jour de carence en cas de maladie | **65** |
| Pas d’annualisation, non au forfait-jours | **66** |
| Refus de toute harmonisation nivelant par le bas les droits des agents | **67** |
| Arrêt des pratiques d’écrêtage, les heures supplémentaires devant être comptabilisées, rémunérées, majorées et récupérées | **68** |
| Contre l’instauration de périodes d’astreinte et contre l’ouverture des services le samedi.  Mise en place d’un décompte de la durée réelle de travail effectuée en télétravail ; non à la durée du travail forfaitaire. | **69** |
| **MISSIONS** | |  |
| **Service public TEFP, effectifs (revendications communes)** | La CGT-TEFP affirme le lien indissoluble entre le droit du travail, le droit à l'emploi et le droit à la formation, garantis par un même service public de proximité au service des salariés et des chômeurs/euses, d’accès égal pour toutes et tous, garanti par l’Etat sur tout le territoire, au sein d’un ministère de plein exercice | **70** |
| Arrêt des réformes qui détruisent le service public et notre santé | **71** |
| Arrêt des suppressions de postes | **72** |
| Rattrapage des suppressions de postes résultant des restructurations et des budgets d’austérité | **73** |
| Doublement des effectifs par l’ouverture de concours dans le respect des règles du statut de la fonction publique | **74** |
| Maintien des emplois statutaires, de tous les services, de tous les agent-e-s, de tous les postes dans les implantations actuelles, sans mutation, géographique, ou fonctionnelle, imposée, déménagement forcé ou transfert de missions | **75** |
| Maintien et développement des sites détachés de proximité | **76** |
| Contre les unités interdépartementales, maintien des services départementaux | **77** |
| Arrêt des externalisations et mutualisations, ainsi que le retour à des services de proximité au plus près des agent-e-s, notamment en sites détachés, avec les pleines compétences  Droit au retour dans les services de l'Etat pour les agent-e-s dont les missions ont été externalisées, décentralisées ou transférées | **78** |
| Une organisation du service public de l’emploi, du travail et de la formation professionnelle identique dans tous les départements et les régions | **79** |
| Revalorisation des tâches des agent-e-s administratifs/ves, contre l’appauvrissement des missions exercées | **80** |
| Des conditions de dématérialisation qui n’entraînent ni suppression d’effectifs ni suppression de service ni régression de missions, ni dégradation de l’accueil du public | **81** |
| Une vraie évaluation des conséquences des réformes (RGPP, MAP, réforme territoriale, réforme de l’inspection du travail) notamment en terme de souffrance au travail. | **82** |
| **Emploi** | La CGT-TEFP articule des revendications visant à l'amélioration immédiate des conditions de travail des agent-e-s et des revendications pour un service public de l'emploi assuré par l'Etat et orientée vers l'insertion, la formation et la qualification des chômeurs/euses, des travailleurs/euses précaires et des publics en difficulté : | **83** |
| Contrôle systématique de la bonne utilisation des fonds publics, redistribués dans le cadre du service public de l’emploi, en toute indépendance vis-à-vis des pouvoirs politiques. | **84** |
| Arrêt des restructurations incessantes des pôles 3E | **85** |
| Arrêt des transferts et décentralisations de missions, arrêt des transferts de mesures, non aux délégations Etat/Régions dans le cadre de la loi NOTRe | **86** |
| Maintien des compétences de l’Etat pour garantir l’égalité territoriale | **87** |
| Retour, maintien et création des mesures indispensables à une politique de l’emploi au service des travailleur/euses et des demandeurs/euses d’emploi, tournées vers l’insertion, la formation et la qualification des chômeurs et précaires, et non vers les besoins du patronat (travailleurs en situation de handicap, VAE, lutte contre l’illettrisme et l’analphabétisme, notamment). | **88** |
| Suppression de l’homologation des plans sociaux, l’Etat doit empêcher les licenciements et non les accompagner.  Retour au constat de carence mais sous compétence de l’inspection du travail. | **89** |
| Suppression des dispositifs de contrats aidés en défense du CDI à temps complet et la suppression des exonérations de cotisations sociales | **91** |
| Conditionnement des aides aux entreprises au respect du code du travail, sans aucune pression indue sur les agents | **92** |
| Créations de postes dédiés au contrôle effectif des aides aux entreprises | **93** |
| Développement de mesures d’aides directes aux travailleurs/euses et demandeurs/euses d’emploi (formation, aide sociale, logements, etc.) | **94** |
| Organisation du service public au service des actifs et non guichet unique au service des patrons | **95** |
| Suppression de tout contrôle social des chômeurs/euses | **96** |
| Recrutement des effectifs suffisants pour assurer ces missions. | **97** |
| **Travailleurs étrangers, MOE** | Liberté de circulation, de séjour, d'installation et de travail des personnes sans condition de nationalité sur tout le territoire – et par conséquent, suppression des autorisations de travail et du statut de travailleur/euse détaché. | **98** |
| Réorientation des services de main d’œuvre étrangère vers des aides aux travailleurs/euses étranger-e-s et aux migrant-e-s | **99** |
| Régularisation immédiate de tous les sans-papiers  A fortiori, régularisation immédiate sur simple preuve d’une relation de travail, sans condition de durée, de séjour ou d’emploi | **100** |
| La CGT-TEFP revendique que lorsqu’un agent de contrôle de l’inspection du travail constate l’emploi d’un travailleur étranger en situation irrégulière, un statut de salarié lui soit automatiquement reconnu (présomption d’existence d’un CDI) et ouvre droit à la régularisation de sa situation sans délai (sous forme par exemple d’une attestation remise au travailleur y compris lorsque le salarié travaille sous alias. Cette attestation pourrait être produite et ferait foi devant l’administration) | **101** |
| Tout constat opéré dans les domaines de la traite des êtres humains, travail forcée et réduction en servitude doit permettre la délivrance immédiate d’une carte de séjour. La coopération de la victime n’est pas un préalable. | **102** |
| Statut de salarié-e protégé-e pour les travailleurs/euses sans papiers titulaires d’un mandat de représentant/e du personnel | **103** |
| Abrogation de la taxe de l’Office Français de l’Immigration et de l’intégration (OFII) | **104** |
| Suppression de la notion de travailleur/euse étranger-e dans le code du travail | **105** |
| **Formation professionnelle** | Renforcement des effectifs (contrôle et secrétariat) | **106** |
| Prise en compte des besoins des SRC ultra-marins (moyens, effectifs, coordination) | **107** |
| Sortie des SRC des Pôles 3E et rattachement au champ Travail et le développement de liens avec l'inspection du travail car les missions des agent-e-s relèvent du contrôle de l’application des droits des travailleurs à la formation professionnelle | **108** |
| Mise en place de formations spécifiques et adaptées aux agents des SRC | **109** |
| Instauration d’un appui méthodologique réglementaire (augmentation des effectifs de la MOC et création d’un forum interne d’entraide entre agents des SRC) | **110** |
| Fin des contrôles FSE par les SRC, qui empêchent les agent-e-s de se consacrer pleinement à leurs missions de contrôle de tous les acteurs de la formation professionnelle | **111** |
| Sortie de la tutelle préfectorale et une garantie d’indépendance des agent-e-s de contrôle de la formation professionnelle vis-à-vis des préfets comme c’est le cas pour les inspecteurs/trices et contrôleurs/eures du travail en section d’inspection au titre de la convention 81 de l’OIT, permettant une meilleure mise en œuvre des suites à contrôle et des décisions à l’abri de toute pression | **112** |
| Création de pouvoirs propres aux agent-e-s de contrôle de la formation professionnelle en matière de décision, seule susceptible de garantir l’effectivité du droit de la formation professionnelle continue et l’égalité de traitement des structures contrôlées dans les suites à contrôle | **113** |
| Rétablissement du contrôle des employeur-e-s sur leur participation financière et de la majoration en cas de non-respect des obligations de consultation des CSE en matière de formation professionnelle | **114** |
| Ces missions exercées par des IT et des CT seulement (à l'exclusion de tout autre corps) dans la mesure où le contrôle de la formation professionnelle fait partie intégrante du contrôle de l'application des dispositions du code du travail | **115** |
| Extension des dispositions pénales applicables aux organismes de formation aux organismes collecteurs.  Pour un réel contrôle des ruptures conventionnelles (et non contrôles aléatoires) avec effectifs supplémentaires | **116** |
| **Renseignements, SCT** | La CGT-TEFP affirme que les services de renseignements sont indispensables au service public :  - pour les travailleurs/euses, qui trouvent en permanence dans un lieu de proximité et dans des cas d’urgence des réponses rapides et adaptées à leur situation professionnelle sans obligation de prendre rendez-vous ;  - pour les agent-e-s de contrôle, comme première source d’information. Elle s’oppose à la fermeture des services de renseignements.  Le lien entre les services de renseignement et l’inspection du travail doit être garanti, y compris sous l’angle de la formation et des garanties d’indépendance des agents qui composent ces services. | **117** |
| Maintien de services gratuits, de proximité, liés aux services et agent-e-s de contrôle, au service des travailleur/euses, de leurs représentant-e-s et de leurs organisations syndicales.  Renseignements intégrés aux services de contrôle de l’IT avec des missions de renseignement en lien avec les agent-e-s. | **118** |
| Abrogation de l’article L.5143-1 du code du travail créant un « droit d’information personnalisée » pour les TPE/PME | **119** |
| Maintien et création d’un service de renseignement sur chaque site (y compris les sites détachés) et la réouverture des services là où ils ont été supprimés | **120** |
| Refus de toute plateforme téléphonique et de l’externalisation par la sous-traitance à des entreprises privées | **121** |
| Retrait de l’ODR. | **122** |
| La CGT-TEFP revendique pour les SCT la possibilité de contrôler réellement la légalité des accords et de refuser leur enregistrement en cas d’illégalité, ceci nécessitant des moyens en effectifs. | **123** |
| **Inspection du travail** | La CGT-TEFP défend une conception de l’inspection du travail territoriale et généraliste, au service de la protection et de la promotion des droits individuels et collectifs des travailleurs/euses, indépendante du patronat et du pouvoir politique. Elle s’oppose sans faille aux réformes mettant en cause ces principes et mises en œuvre par les gouvernements successifs. | **124** |
| La CGT-TEFP s’oppose fermement à la remise en cause de l’autonomie d’action des agent-e-s de l’inspection du travail, de leur indépendance dans la conduite de l’action, de leur liberté d’entrée dans les lieux de travail et des suites à donner à leurs actions. | **125** |
| Abrogation des réformes régressives du Code du travail pour les droits des travailleurs/euses, à commencer par la loi Travail et les ordonnances Macron.  Rétablissement du principe de faveur. | **127** |
| Arrêt des suppressions de sites détachés et rétablissement de ceux qui l’ont été, ouverture de nouveaux sites selon les besoins. | **128** |
| Organisation de l’inspection du travail en sections territoriales et généralistes définies réglementairement | **129** |
| Affectation des secrétaires sur des sections et non sur une UC | **130** |
| Rattrapage des suppressions de postes et doublement du nombre d’agents de contrôle, de secrétaires | **131** |
| Dissolution des équipes de contrôles nationales ou régionales ou spécialisées | **132** |
| Suppression de la fonction de RUC et réintégration dans les effectifs de contrôle  Suppression des Unités de contrôle | **133** |
| Mêmes garanties pour les CT que pour les IT notamment au regard de la convention 81 de l’OIT | **134** |
| Maintien des postes ARM en département dans des services dédiés et doublement des effectifs | **135** |
| Suppression de Wiki’t et de tout outil qui n’a pas vocation à la stricte remontée des informations sur l’état de non-respect des dispositions du code du travail dans les entreprises assujetties. Développement des échanges entre collègues sur les pratiques professionnelles. | **136** |
| Abrogation du code de déontologie | **137** |
| Aucune pression sur les contrôleurs/eures du travail qui refuseront de contrôler les entreprises de plus de 50 salariés | **138** |
| Garantie pour les CT en section de pouvoir y rester, qu’ils passent ou non l’EPIT/CRIT  Ouverture de tous les postes internes vacants en section aux IT et CT  Garantie pour les CT quelle que soit leur affectation de pouvoir aller sur des postes en section ou y rester, qu’ils passent ou non l’EPIT / CRIT | **139** |
| Des garanties d’évolution de missions et de revalorisation statutaire pour les secrétaires sans droit de tri par l’administration ni condition, et la garantie pour les collègues qui ne voudraient suivre les formations d’assistant/es de contrôle de pouvoir rester en section | **140** |
| La CGT-TEFP revendique un véritable renforcement des pouvoirs de l’inspection du travail, notamment par les mesures suivantes : | **141** |
| * l’élargissement des textes soumis à poursuite pénales, l’extension des textes permettant l’arrêt de situations dangereuses ou d’engager des référés, la mise en cause des donneurs d’ordre, l’extension des textes permettant un réel contrôle du secteur public et des travailleurs/euses détenu-e-s, le pouvoir de requalifier les contrats précaires en CDI, la reconnaissance des UES par décision, le rétablissement des pouvoirs de décision supprimés, la possibilité de décider d’octroyer un statut de salarié-e protégé-e aux salariés victimes de discrimination, de harcèlement et aux lanceurs/euses d’alerte, pour les protéger contre les représailles, la possibilité de retirer toute disposition du règlement intérieur contraire à la réglementation, notamment au RGPD et aux dispositions légales et réglementaires relatives aux lanceurs/euses d’alerte, la possibilité de relever, par procès-verbal, les manquements aux dispositions relatives aux lanceurs d’alerte, notamment l’absence de mise en place d’un canal d’alerte interne et l’exercice de représailles, qui pourraient être constatés dans l’exercice de nos fonctions, et le transfert aux agent-e-s de contrôle des pouvoirs de décision administrative dévolus aux DIRECCTE | **142** |
| * l’inscription dans le code du travail de la possibilité pour les agent-e-s de contrôle de communiquer leurs observations aux salarié-e-s et d’ordonner l’affichage de tout ou partie de leurs observations dans l’entreprise | **143** |
| * l’affichage obligatoire des courriers des inspecteurs/trices et contrôleurs/eures dans les locaux de l’entreprise | **144** |
| * la poursuite systématique par les tribunaux des procès-verbaux établis | **145** |
| La CGT-TEFP appelle les agent-e-s : | **146** |
| * à s’opposer à la mise en œuvre de la politique travail par tous moyens- | **147** |
| * à refuser la programmation des contrôles et les plans d’actions à la main des RUC ou d’équipes renfort. Seuls les agent-e-s affecté-e-s dans des sections d’inspection généralistes et territoriales doivent décider en toute indépendance des actions de contrôle à mener et du suivi à apporter à leurs constats | **148** |
| * à ne pas utiliser WIKI’T outil de pré-formatage de l’action des services | **149** |
| * à informer les travailleurs/euses et leurs représentant-e-s des contrôles qu’ils diligentent en adressant un courrier récapitulant les constatations en respectant les secrets de fabrication et d’instruction pénales, la confidentialité des plaintes et en veillant à ne pas faire figurer de mentions nominatives. | **150** |
| **Services transversaux** | La CGT-TEFP revendique l’arrêt des externalisations et mutualisations, ainsi que le retour à des services de proximité au plus près des agent-e-s, notamment en sites détachés, avec les pleines compétences.  Comme pour tous les agents présents en permanence sur les sites, la CGT-TEFP revendique le recrutement au statut pour les personnels de nettoyage des locaux, de gardiennage ou d’accueil | **151** |
| **Documentation** | Maintien d’un service de documentation « papier » de proximité. Tous les agent-e-s doivent avoir à leur disposition l’ensemble des ressources nécessaires à l’exercice de leurs missions.  Mise en place d’un site de documentation en ligne ergonomique, donc équipé d’un moteur de recherche efficace, sur lequel les agents doivent pouvoir trouver l’ensemble des documents publiés par le ministère et les services ARM des différentes régions. | **152** |
| La CGT-TEFP demande à ce que chaque UT soit abonnée à la revue « droit ouvrier ». | **153** |
| **Immobilier** | Arrêt des ventes d’immeubles et des sites par France Domaine, le maintien des sites détachés et la réouverture de ceux qui ont supprimés, ouverture de nouveaux sites selon les besoins. | **154** |
| **Services du personnel** | Retour à des services du personnel de proximité avec les pleines compétences.  Edition (sous format papier ou numérique) d’un guide RH regroupant les droits statutaires en fonction des corps, et les droits RH et action sociale des agent-e-s du ministère du travail, avec un lien permettant l’accès à chaque document pour formuler une demande. | **155** |
| **Informatique** | Le projet EUCLID a conduit à supprimer une quarantaine d’emplois dans les services de proximité, à concentrer les moyens au niveau régional (ESIC, équipes systèmes information et communication) et au niveau national (GAD groupe d’appui aux DIRECCTE). | **156** |
| Par la mutualisation des moyens, cette nouvelle organisation éloigne les équipes des utilisateurs et dégrade le service rendu. Il remet en cause la technicité déjà mise en œuvre par nos collègues en répartissant les tâches. A certains les travaux d’expertise, à d’autres l’exécution pure et simple. Cette nouvelle organisation est une porte ouverte à la privatisation. | **157** |
| La CGT-TEFP revendique le retour à des services informatiques de proximité avec les pleines compétences | **158** |
| L’argent et les politiques publiques ne doivent pas servir à engraisser les multinationales de l’informatique ni à contribuer au développement des Big Brothers de l’internet et des logiciels propriétaires. C’est pourquoi la CGT-TEFP revendique la mise à disposition des agent-e-s d’un environnement informatique reposant intégralement sur des systèmes et logiciels libres et garantissant la protection des données individuelles. | **159** |
| **Gestion financière** | L’outil exclusif CHORUS a permis d’imposer une uniformisation des modes de gestion, dès 2011. Dans ce cadre le ministère du travail a contribué à la mise en place des plates-formes par la mise à disposition de 118 agents (détachés physiquement ou compensés budgétairement). | **160** |
| Au-delà de ce problème d’effectif, la mise en place de CHORUS s’est traduite par des procédures alourdies, des rigidités techniques. | **161** |
| Ces réorganisations sont réalisées sur le dos des agent-e-s, qui subissent encore et toujours les conséquences de la baisse continue des effectifs, des suppressions de services de « proximité », de l’absence de formation adaptation en cas de changement de service, de la suraccumulation de procédures internes, et, ce quitte à utiliser les méthodes de « management » les plus dévastatrices pour le personnel. | **162** |
| **Services statistiques et appui économique** | La CGT-TEFP affirme la nécessité de conserver des services études, statistique, évaluation dans les services déconcentrés et la DARES dans l’administration centrale. Les SESE doivent comprendre un nombre d’agent-e-s minimum de 6, en deçà duquel ils ne sont pas en capacité de fonctionner correctement.  Les SESE ne doivent pas servir à l’évaluation chiffrée des agents ou des services | **163** |
| Nous revendiquons l’indépendance des agent-e-s en charge de la statistique et des travaux menés : en particulier, les agent-e-s de ces services ne doivent pas subir les pressions de décideur-e-s, parfois plein de zèle pour contourner les règles du secret statistique et de la déontologie sur les sujets sensibles traités. | **164** |
| Nous revendiquons la reconstitution d’un service d’appui dans les domaines de l’économie et de l’analyse des comptes. | **165** |
| **DROIT SYNDICAL** | |  |
|  | La CGT-TEFP milite pour l’amélioration du droit syndical, au niveau local ou national. | **166** |
| La CGT TEFP revendique que les formateurs/trices syndicaux bénéficient de 18 jours d’absence pour formation syndicale, au lieu des 12 actuellement, comme cela existe dans toutes les autres administrations et entreprises privées. | **167** |
| La CGT revendique un jour de délégation syndicale par mois pour les membres titulaires des CTSD afin de pouvoir exercer leur mandat correctement. | **168** |
| La CGT TEFP revendique qu’un local syndical soit mis à disposition des organisations dans tous les sites. A partir de 100 agent-e-s, elle revendique un local spécifique pour chaque organisation. | **169** |
| La CGT TEFP revendique le remplacement des syndiqué-e-s lors des prises ASA ou des réunions à l’initiative de la hiérarchie, afin d’éviter que la prise des jours entraîne une surcharge de travail pour les collègues ou le/la militant-e. | **170** |
| **SANTE, SECURITE, CONDITIONS DE TRAVAIL** | |  |
|  | La CGT-TEFP soutient les agent-e-s qui refusent les surcharges de travail | **171** |
| Respect du droit d’expertise | **172** |
| Arrêt des réformes dé-structurantes et déstabilisantes | **173** |
| Etude sur la souffrance au travail fondée sur les situations réelles de travail.  Mise en place de mesures de prévention appropriées pour supprimer les risques à la source | **174** |
| Une vraie politique de prévention au service des agents, et non d’accompagnement des réformes ou de soutiens aux chef/fes | **175** |
| Reconnaissance immédiate des accidents de services survenus dans les locaux de travail sans passage par la commission de réforme | **176** |
| Evaluation du risque d’exposition passive des agent-e-s à l’amiante | **177** |
| Prise en compte des temps d’absence au poste de travail (temps partiel, représentant-e-s du personnel…) et les recrutements correspondants | **178** |
| Pas d’obstacle par l’administration aux enquêtes sur les accidents de service par les CHSCT  Réalisation des enquêtes le plus rapidement possible, sans attendre la reconnaissance d’imputabilité au service | **179** |
| Arrêt du management par objectifs (individuels et collectifs) | **180** |
| Soutien aux contrôleur-e-s du travail qui ne souhaitent pas suivre les entreprises de plus de 50 salarié-e-s | **181** |
| Arrêt des entretiens professionnels | **182** |
| Suppression de tout système de comptabilisation individualisée et collective de l’activité qui met les agent-e-s en concurrence (WIKI’T, ODR, etc.) | **183** |
| Mise en place d’échanges de pratiques professionnelles entre pair-e-s | **184** |
| Attribution de moyens matériels permettant le bon exercice des missions, notamment la mise à disposition de locaux adaptés, de surface et de dimensions suffisantes | **185** |
| Arrêt des pratiques d’écrêtage, les heures supplémentaires devant être comptabilisées et récupérées | **186** |
| Création de CHSCT locaux de plein exercice dans toutes les UT et les UR | **187** |
| Non aux open-spaces et bureaux partagés, non aux déménagements sans moyens et supportés uniquement par les agent-e-s | **188** |
| Arrêt de la répression et des sanctions | **189** |
| La CGT soutient les demandes de télétravail dans un cadre garantissant les droits collectifs des agent-e-s et qui ne serait pas motivée par les besoins de l’administration (exemples : fermeture de sites, absence d’aménagement de poste…).  Le télétravail ne doit en aucune manière servir à pallier la pénurie de locaux disponibles.  Il doit se faire à la demande des agent-e-s et ne soit pas une mesure palliative à la dégradation des conditions de travail.  Utilisation du télétravail à l’initiative de l’agent-e, d’autant plus pour répondre à une situation de santé ou de handicap ; avec un accès égalitaire et transparent ; et un bilan annuel présenté en CHSCT ministériel, régionaux et locaux | **190** |
| Un bilan de santé, sécurité et conditions de travail retranscrivant l’ensemble des critères posés par la DGAFP et intégrant notamment les éléments suivant :   * informations sur les effectifs : hommes/ femmes et en fonction des catégories et des âges, nombre d’embauches, de départ, au cours de l’année * dépenses en matière de sécurité et d’amélioration des conditions de travail * durée et aménagement du travail : horaire hebdomadaire, nombre d’agent-e-s ayant un système d’horaire individualisé, nombre moyen de congés annuels, nombre total d’heures écrêtées rapporté au nombre total d’agents pour l’horaire variable * indicateurs nécessaires pour la prévention des RPS : nombre de jours d’arrêt pour maladie rapporté au nombre total d’agent-e-s, taux de rotation et la Répartition des journées d’absence * observations des agent-e-s chargé-e-s de fonction d’inspection et mise en œuvre des préconisations * analyse des signalements de danger grave et imminent et des mesures prises, même quand l’administration en a reconnu l’existence | **191** |
| Une évaluation des conséquences des réformes (RGPP, MAP, réforme territoriale, réforme de l’inspection du travail) notamment en terme de souffrance au travail. | **192** |
| La CGT demande la transformation de la médecine du travail en service public composé d’agent-e-s publics. | **193** |
| **DISCRIMINATIONS – EGALITE** | |  |
|  | Les revendications de la CGT-TEFP pour l’égalité : |  |
|  | * des corps composés d’un seul grade, droit à une carrière linéaire | **194** |
|  | * intégration des primes dans le traitement et suppression des éléments variables de rémunération | **195** |
|  | * aménagement des postes des postes de travail et de la charge de travail des agent-e-s à temps partiels, malades, handicapés ou disposant de mandats syndicaux, et création d’emplois en compensation | **196** |
|  | * suppression de l’entretien professionnel | **197** |
|  | Nos revendications en matière d’état des lieux : |  |
|  | * à la suite de ce diagnostic, l’établissement de critères d’analyse (débattus avec les OS) dont l’observation pourra être déclinée et effectuée dans chaque service | **199** |
|  | * au niveau de chaque DIRECCTE, la possibilité pour les syndicats de suivre et contrôler l’évolution de ces critères d’analyse | **200** |
|  | * l’intégration des éléments d’analyse comparatifs figurent de façon expresse dans le bilan social remis à chaque CTSD. | **201** |
|  | Nous exigeons de l’administration qu’elle prenne les mesures générales suivantes : |  |
|  | * des mesures pour s’opposer aux discriminations à l’embauche, notamment en organisant la présence d’observateurs/trices syndicaux lors des épreuves orales | **202** |
|  | * des règles et aménagements adaptés (concernant le suivi de la formation, des examens et les conditions d’affectation) pour les IET et toute autre agente en formation en état de grossesse pendant leur temps de formation à l’INT respectant le droit des agentes au repos pendant le congé maternité. | **203** |
|  | * des formations dispensées spécifiquement pour l’encadrement et une information/sensibilisation faite à l’ensemble des agent-e-s | **204** |
|  | * dès l’entrée dans les services, chaque agent-e sera informé-e de ses droits statutaires et des moyens de procéder à un signalement pour discrimination | **205** |
|  | * le droit pour chaque agent-e de pouvoir vérifier si il ou elle est victime de discrimination, et se situer en termes de carrière et rémunération par rapport aux autres | **206** |
|  | * des mesures afin de combattre les comportements racistes, sexistes, homophobes…ou à visée discriminatoires dans les services. | **207** |
|  | * l’engagement de l’administration à identifier et corriger les discriminations indirectes telles celles résultant d’accueils non adaptés des usager-e-s | **208** |
|  | En matière de traitement des signalements, la CGT-TEFP revendique : |  |
|  | * l’établissement de procédures pour que tous les signalements fassent l’objet d’un traitement rapide, quelle qu’en soit la nature ou l’origine | **209** |
|  | * que l’agent-e soit informé-e du suivi donné à sa demande par l’administration. | **210** |
|  | * la mise en place d’une commission paritaire indépendante pour examiner les cas individuels portés à la connaissance de l’administration, par les syndicats ou par l’agent-e elle/lui-même, l’administration ne pouvant désigner à ce titre de représentant-e-s qui ont eu à connaître directement ou indirectement de la situation ou qui exercent un lien hiérarchique sur l’agent-e concerné-e | **211** |
|  | * que l’agent-e bénéficie d’un droit à réparation et que les réparations nécessaires au rétablissement des situations individuelles fassent l’objet d’une négociation (discussion) avec l’agent | **212** |
|  | * que les agent-e-s effectuant des signalements ou contribuant à l’émergence ou au traitement des dossiers soient assuré-e-s d’être totalement protégé-e-s | **213** |
|  | * que les comportements à visée discriminatoire (racistes, sexistes, homophobes…) fassent systématiquement l’objet d’une condamnation par l’administration dans les services | **214** |
|  | * qu’à chaque fois que les situations ont entraîné des problèmes de santé au travail, l’administration informe les agent-e-s de leur droit à reconnaissance à accident de service ou maladie professionnelle. Que le CHSCT soit destinataire des informations. | **215** |
|  | Application immédiate de la loi handicap de 2005 | **216** |
|  | La CGT-TEFP veille à faire prévaloir dans ses rangs un climat qui soit exempt de tout comportement discriminatoire (raciste, sexiste, homophobe,….) et dans lequel chacun et chacune se sente réellement à égalité quel que soit son sexe ou son grade. Cela passe par le souci de rapprocher à tous les niveaux la composition des instances de notre syndicat ou de nos élu-e-s avec la répartition de nos effectifs.  La CGT-TEFP refuse la moindre tolérance à l’encontre des propos ou blagues à connotation sexiste, raciste ou homophobe dans ses rangs. | **217** |