



DOCUMENT D'ORIENTATION CONGRES **CGT TOULOUSE MÉTROPOLE** **15 JUIN 2023**

MEMORANDUM REVENDICATIF

Préambule

Notre syndicat a pour objet la défense des revendications des agent·e·s de Toulouse Métropole public·que·s comme privé·e·s de notre collectivité. C'est sur notre bataille revendicative, au plus près des agent·e·s, que notre syndicat s'est construit, se consolide et se développe.

Notre syndicat doit défendre pied à pied les agent·e·s sur les revendications propres à la collectivité dans le cadre revendicatif adopté par notre Confédération et par la Fédération des Services Publics dans leurs Mémoires Revendicatifs.

Au niveau confédéral: (revendications public/privé)

- La bataille pour les 32h avec des embauches immédiates et massives ;
- La bataille pour une rémunération basée sur un SMIC à 2000€ brut (15€ de l'heure), et pour une augmentation des pensions des retraité·e·s avec un niveau minimum égal de 2 000€ brut ;
- La défense de la Sécu pour toutes avec un remboursement à 100% et donc le refus de la création de la 5^{ème} branche ;
- La défense de notre régime de retraites avec un départ à 60 ans avec un minimum de pension équivalent au SMIC dès que l'agent·e remplit les conditions et, par la même, l'abrogation immédiate de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 adoptée par l'application du 49-3 et de ses décrets ;
- La reconnaissance des diplômes dès l'embauche, le paiement de la qualification à la même hauteur, quel que soit le secteur dans lequel on travaille ;
- La bataille pour l'égalité des droits (femmes-hommes, titulaires-contractuel·le·s...) ;
- La lutte pour la santé au travail et le retour des CHSCT ;
- La lutte contre la fracture numérique qui pénalise les agent·e·s et les usager·e·s les plus précaires.

Au niveau Fédéral

- La défense du maintien de tous les services publics égalitaires de proximité dont la population a besoin et par conséquent la défense du statut des fonctionnaires pour une Fonction Publique de carrière, seule capable de rendre ce service dans le respect d'une stricte neutralité et dans une totale indépendance par rapport au politique et donc la mise en place d'un plan de titularisation pour toutes les contractuel·le·s ;
- La bataille contre les lois de Réforme territoriale existantes et la lutte contre les mutualisations de services et contre leurs privatisations à commencer par l'abrogation de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- La hausse significative du point d'indice et son indexation sur l'inflation pour préserver le pouvoir d'achat. L'assurance du maintien des pensions de retraite permettrait de vivre dignement par l'augmentation des cotisations patronales ;
- Pour répondre aux besoins de la population **en matière de temps de travail, d'emploi, de salaire et de formation** et parce que les attaques concernent toute la fonction publique, les fédérations CGT de la Fonction publique de l'État, de la Fonction publique hospitalière et de la Fonction publique territoriale ont décidé conjointement d'engager la campagne 10% pour des mesures d'urgence :
 - 10 % de temps de travail en moins
 - 10 % d'effectif en plus
 - 10 % d'augmentation indiciaire et salariale
 - 10 % de temps de formation

Au niveau local (Métropole)

• Défense et création d'emplois statutaires

La CGT TM réaffirme que seuls les recrutements statutaires par concours sont garants de la neutralité nécessaire dans l'exercice de nos fonctions et permettent une égalité d'accès à l'emploi public.

La CGT TM se mobilisera pour obtenir les emplois statutaires nécessaires aux missions de service public pour l'ensemble des usager·e·s de la Métropole dans des conditions de travail décentes pour les agent·e·s.

La CGT TM poursuivra et amplifiera son action pour la titularisation de toutes les agent·e·s contractuel·le·s (CDD et CDI) et ainsi lutter contre la précarisation de ces emplois et la casse du statut de fonctionnaire, de même que pour tous les emplois « exploités », contrats d'avenir et autres.

La CGT TM se mobilisera pour le maintien des postes de fonctionnaires, le remplacement des départs en retraite et contre toutes les privatisations en cours.

• Lutte contre les mutualisations et privatisations de services

La CGT TM réaffirme son opposition aux lois de Réforme Territoriale qui ont pour seul objectif de diminuer la soit disant « dette publique » dont ni les fonctionnaires, ni les usager·e·s ne sont responsables et qui, a contrario, a bénéficié au patronat, y compris de façon locale, au nom du « Quoi qu'il en coûte »

Le service public rendu par les fonctionnaires doit rester un service gratuit, égalitaire et transparent car payé par nos impôts.

La CGT TM luttera avec tous ses moyens contre les privatisations des services qui ne peuvent que défavoriser les usager·e·s en général et particulièrement les plus pauvres. De plus, elle précarise les agent·e·s concerné·e·s et contribue à la disparition du statut des fonctionnaires.

La CGT TM sera vigilante sur le recours aux emplois intérimaires autorisés par la loi de même que sur tout licenciement de fonctionnaires de la collectivité aujourd'hui autorisé par la même loi.

• Carrière et rémunérations

La CGT TM se prononce résolument pour la défense du statut des fonctionnaires, et donc contre la mise en place des dernières réformes qui visent à le détruire.

- **Le PPCR** (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations). Ce protocole a été mis en place malgré le vote contre de la majorité des syndicats représentatifs de la Fonction Publique. Il fut présenté comme favorable aux agent·e·s. **Cela est faux!** Entre autres, l'avancement sera fatalement plus long dans la mesure où le passage à l'échelon minimum existant à la Métropole a disparu.

- **Le RIFSEEP** (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). La CGT revendique l'intégration du régime indemnitaire dans le traitement. Ce nouveau régime attaque frontalement notre statut et développe l'individualisation de la rémunération (traitement et primes). Ce régime indemnitaire devrait au minimum être indexé sur l'inflation.

• Défense des services publics locaux

- **La loi de transformation de la fonction publique** : Elle fragilise encore plus le statut en permettant le recours accru aux contractuel·le·s (toutes catégories confondues) et en donnant la possibilité à la collectivité de privatiser des services entiers faisant perdre automatiquement et sans choix leur statut aux agent·e·s qui y travaillent. Elle instaure la rupture conventionnelle pour laquelle Toulouse Métropole n'a pas encore délibéré. Elle a fait disparaître les CHSCT et a vidé les CAP de leur contenu, diminuant ainsi le pouvoir de contrôle des agent·e·s. Elle impose les 1607 heures comme un minimum de temps de travail annuel.

- **Proxima** : Ce projet sorti tout droit des valises du nouveau Directeur Général des Services est inspiré des réformes catastrophiques faites à Bordeaux. Il mutualise certains services et en éclate d'autres. Fait à marche forcée et sans aucun garde-fous, il va être destructeur tant en termes d'emplois que de qualité de vie au travail et que de service rendu au public. La CGT TM s'y oppose depuis son annonce en 2021 et s'engage à combattre jusqu'au bout ce projet tout en défendant les agent·e·s qui seront impacté·e·s négativement. Notre organisation s'attachera à faire adopter les éléments de préconisation de l'étude sur les Risques Psycho Sociaux par le cabinet Midi-Cités.

La CGT TM s'engage à :

- donner toutes les informations et nos analyses de ces textes et de leurs décrets d'application à l'ensemble des agent·e·s sous la forme la plus appropriée.
- défendre un déroulement de carrière linéaire dès que les agent·e·s remplissent les conditions statutaires avec un ratio à 100% réellement appliqué sans autres conditions que celles prévues actuellement par les textes. Mais les nouvelles lignes directrices de gestion qui comportent un traitement égalitaire femmes-hommes impacteront ce ratio, heureusement de manière positive pour les femmes.
- revendiquer pour chaque agent·e la possibilité d'avoir la formation obligatoire pour bénéficier d'un avancement de grade et de bénéficier d'une GPEC efficace tout au long de sa carrière.
- rester vigilante et se positionner contre l'extension des « faisant fonctions » qui pénalisent les agent·e·s concerné·e·s en leur donnant des responsabilités juridiques qu'ils ne devraient pas avoir, déqualifient les emplois statutaires et bloquent la Promotion Interne.
- défendre pour toutes les agent·e·s la **mobilité choisie** et non la mobilité imposée par les restructurations de services et Proxima.

• Travail et Santé

Dans le droit fil des décisions du Congrès de la Fédération des Services Publics et des demandes émanant des agent·e·s, la CGT TM développera un travail important sur cette question. La crise sanitaire que nous venons de vivre a révélé de façon cruelle tous les manquements et les dysfonctionnements qui perdurent dans la prévention santé des agent·e·s. Il nous faut les mettre en évidence et exiger de notre employeur d'en tirer toutes les conséquences.

Temps de travail : la loi de transformation de la fonction publique impose aux collectivités de revenir sur toutes les dérogations au temps de travail et que chacun·e travaille 1607 heures par an, soit l'équivalent de 10 jours de congés annuels en moins. La CGT TM continuera à s'y opposer et s'engage à développer la revendication d'une durée du travail de 32h sans RTT. C'est une revendication juste du point de vue de la préservation de la santé au travail : l'Organisation Mondiale de la Santé (O.M.S) et l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T) ont mis en évidence le besoin d'un passage à 30h, déjà réalisé en Suède. Le passage à 32h serait une mesure d'émancipation des conditions de vie des fonctionnaires et salarié·e·s et permettrait des recrutements.

Le congrès décide

1. **De tout mettre en œuvre pour mobiliser les agent·e·s dans les luttes engagées au niveau national pour une réduction du temps de travail à 32h avec une rémunération de base de 2000 euros bruts pour les actifs ainsi que 2000€ brut pour la pension des retraité·e·s**
2. **De défendre la sécurité sociale pour toutes, issue des ordonnances de 1945, et au système de retraite par répartition et donc l'abrogation de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 imposée par le 49-3.**
3. **De s'engager résolument pour arriver à une égalité des droits femmes-hommes, titulaires-contractuel·le·s...**
4. **De se battre pour le maintien de tous les emplois statutaires nécessaires à l'exécution de la mission de service public: à tout poste vacant, un·e fonctionnaire doit y être affecté·e, arrêt des non remplacements des départs en retraite, titularisation des agent·e·s contractuel·le·s. Pour cela, commencer par l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique.**
5. **De refuser les mutualisations de directions et services à marche forcée, destructrices d'emplois publics, qui créent une grande souffrance pour les agent·e·s et compromettent notre mission de service public égalitaire et de qualité pour la population.**
6. **De refuser et dénoncer de façon systématique la privatisation de pans entiers du service public et le recours abusif à l'emploi précaire (contractuel·le·s, emplois aidés, esclavage des salarié·e·s d'associations du type «Tremplin»).**
7. **De mettre tout en œuvre pour construire, avec les agent·e·s, un cahier de revendications locales élaboré avec elleux dans chaque secteur, direction et service.**
8. **De fédérer les revendications qui au départ peuvent paraître « locales » mais qui touchent l'ensemble d'une catégorie et/ou d'une mission de service public. Nous sommes plus fort·e·s avec l'ensemble des syndicats territoriaux de la CGT.**

QUALITÉ DE VIE SYNDICALE

Préambule

Le syndicat CGT Toulouse Métropole :

- réaffirme que « **les syndiqué·e·s sont propriétaires de leur organisation** » et s'engage à faire vivre le syndicat de façon démocratique dans le respect de nos statuts et de nos chartes ;
- recherchera par tous les moyens, l'égalité femmes-hommes dans toutes ses instances ;
- mettra tout en œuvre pour faire vivre et respecter la Charte des Élu·e·s Mandaté·e·s ;
- donnera à chaque syndiqué·e l'accès à toutes les informations confédérales et fédérales qui lui permettent de vivre au jour le jour avec son syndicat ;
- apportera aux syndiqué·e·s toutes les explications lui permettant de comprendre la nécessité d'une cotisation à 1% (et notamment le crédit d'impôts).

STATUTS

Le Syndicat CGT TM se donne pour statuts ci-joint, les statuts types de la Fédération des Services Publics, adoptés en congrès et en Comité National Fédéral (CNF) annexant les chartes confédérales.

FONCTIONNEMENT du syndicat

1) ORGANISATION DES INSTANCES

Le congrès: réunit toutes les syndiqué·e·s et se tient tous les trois ans. Entre deux congrès, il y a un comité général qui peut permettre d'amender le document d'orientation pris en congrès et permet d'élire de nouveaux membres à la CE ou de modifier le bureau.

Les documents préparatoires, d'orientation, les statuts, sont transmis au moins deux mois avant si possible la date prévue du congrès.

La Commission Exécutive(C.E.) : est l'organe dirigeant du syndicat, elle décide de son orientation politique. Ses membres sont Élu·es par le congrès des syndiqué·e·s. Elle peut néanmoins inviter des syndiqué·e·s à y participer sans avoir le droit d'y voter. La C.E. doit pouvoir représenter toutes les catégories, filières et services.

Elle se réunit une fois par mois (hors vacances d'été). Il est établi un procès verbal de la réunion, envoyé à toutes les syndiqué·e·s.

Le bureau : exécute les décisions de la C.E et peut prendre les décisions nécessaires à la vie courante du syndicat. Ses membres sont Élu·es par la C.E. et parmi des membres de la C.E.
Il se réunit au moins une fois par mois pour préparer la C.E.

L'Assemblée Générale des syndiqué·e·s :

Elle se tient au moins une fois par an.

La Commission Financière de Contrôle (C.F.C.) : est composée de trois membres au moins Élu·es par le Congrès en dehors des membres de la C.E.

Elle se réunit à tout moment de sa propre initiative ou sur demande de la C.E.

2) DROITS SYNDICAUX

Pour l'organisation et l'exercice du travail au quotidien, nous avons besoin de militant·e·s présent·e·s au jour le jour, selon leurs possibilités, particulièrement:

1. La ou le Secrétaire général du syndicat qui est son représentant officiel auprès de l'Administration.
2. Les Secrétaires à la politique financière
3. La ou le Secrétaire à la vie syndicale, pour les commissions de travail, pour le tractage...
4. La ou le Secrétaire à la communication

Nous avons droit à pratiquement 3 équivalents temps plein. Pour des raisons d'organisations, détacher des permanent·e·s à temps partiel est très compliqué pour eux. Aussi, nous détachons la ou le secrétaire général·e à temps plein, trois personnes à 80% (la ou le secrétaire à l'organisation, la ou le secrétaire à la communication, la ou le secrétaire administrative) et 3 agent·e·s à 20% (dont un·e secrétaire à la politique financière et l'Élu·e titulaire au CST et un·e membre de la CE)

Cette discussion reste ouverte en tenant compte : des difficultés sur leur poste de travail des permanent·e·s

à temps partiel (à résoudre par la bataille du syndicat à leur côté), à la nécessité de garder des heures pour les militant·e·s dont le syndicat a besoin pour la préparation des instances, les diffusions, les bagarres au jour le jour...).

Heures syndicales: (Rappel synthétique sur la loi des droits syndicaux)

Article 5 et 6: Heures Mensuelles d'Informations

Article 15, 16, 17 autorisation d'absence réservée aux organismes directeurs /congrès/AG

Article 18: pour les membres des instances paritaires (CAP, CCP, CST, FSSSCT, RSO).

Article 19: sur les décharges d'activités syndicales

Article 21: mise en disposition.

La formation syndicale est régie par le Code du travail, il s'agit d'un droit individuel de 12 jours par an.

Organisation des Heures Mensuelles d'Informations: la CGT TM se veut être au plus près des syndiqué·e·s et des agent·e·s pour leur fournir des informations et recueillir leurs revendications. Pour cela il faut des rencontres régulières, sur le terrain à organiser dans le cadre des heures légales possibles (au moins 4 par an, avec demande individuelle des agent·e·s 3 jours avant).

Organisation de la diffusion de nos tracts: la CGT TM doit informer et discuter avec les agent·e·s sur le terrain. Elle doit organiser des diffusions régulières de nos tracts, de nos journaux, de nos actions et de toutes informations qui peuvent être utiles aux salarié·e·s de Toulouse Métropole.

3) LES INSTANCES PARITAIRES

Conformément à la Charte des élu·e·s, la CGT Toulouse Métropole s'engage à présenter aux élections professionnelles des syndiqué·e·s ayant eu les formations nécessaires.

Le syndicat s'engage à mettre en place un travail collectif de préparation des instances paritaires qui préparent et discutent en amont des points à l'ordre du jour de façon à pouvoir aider la, le ou les élu·e·s et qu'ils reçoivent un mandat collectif clair à défendre lors de l'instance.

Au vu de la mutualisation imposée, le syndicat s'engage à travailler avec le syndicat CGT Ville et le CCAS pour parler et voter d'une même voix lors des instances communes CST, F3SCT, RSO.

4) RELATIONS AVEC LES AUTRES ENTITÉS SYNDICALES DE LA C.G.T.

Le syndicat s'engage à tisser des liens réguliers avec l'interprofessionnel : présence aux U.L (Unions Locales), à l'U.D 31 (Union Départementale) et soutenir dans la mesure du possible la CSD, notamment pour aider les communes du territoire métropolitain.

Renforcer les liens avec l'USR et développer l'organisation des syndiqué·e·s retraité·e·s de TM afin de permettre à chacun de participer pleinement à la vie du syndicat et à la défense de leurs intérêts dans les batailles contre les projets de contre-réformes qui compromettent leur avenir (Loi retraites, création d'une 5ème branche de la Sécu...).

5) INFORMATION ET COMMUNICATION

L'information des syndiqué·e·s est indispensable pour leur permettre de construire leurs revendications, le syndicat CGT TM s'engage à leur diffuser par courriel, chaque fois que nécessaire :

- Les informations de la Fédération des Services Publics ;
- Des analyses brèves des textes qui les concernent directement eux et leurs collègues de travail ;
- D'organiser des heures d'information sur des points particuliers à leur demande ;
- D'organiser et préparer les heures d'informations syndicales dans leur service, au plus près des agent·e·s ;
- De poursuivre le développement de sa communication au travers des outils comme Sésame, le nouveau site CGT TM, et autres réseaux sociaux.

6) SUIVI DE L'ORGANISATION

Mise en place d'un protocole d'accueil des nouveaux et nouvelles syndiqué·e·s : visite du local, remise de documents, inscription à la formation « découvrir son syndicat », etc. Utilisation du Cogitiel (logiciel de la vie syndicale de la CGT) pour avoir une connaissance des syndiqué·e·s (formations, mandats, responsabilités, cotisations...)

7) SUIVI STATUTAIRE

Il est indispensable que le syndicat puisse avoir à jour à jour une veille statutaire sur les textes en discussion et adoptés pour pouvoir en amont donner l'information, l'expliquer mais surtout mettre en place des

revendications et une campagne de syndicalisation.

8) CAMPAGNE DE SYNDICALISATION ET CAHIER REVENDICATIF

Le syndicat CGT TM s'impliquera dans toutes les actions revendicatives nationales.

Il s'engage de plus à établir un cahier revendicatif local avec l'ensemble des agent·e·s afin de le porter au Président de la Métropole.

Le congrès décide

- 9. De tout mettre en œuvre pour permettre une réelle égalité femmes-hommes**
- 10. De tout mettre en œuvre pour permettre à ses élu·e·s mandaté·e·s de pouvoir assurer leurs fonctions dans de bonnes conditions de vie démocratique syndicale et d'être à leurs côtés, si nécessaire, dans le cadre de pressions subies dans l'exercice de leur mission professionnelle.**
- 11. De développer l'action syndicale d'information dans les services (HIS-tractage) et de poursuivre l'actualisation de sa politique de communication sur Sesame, le nouveau site syndical et sur les réseaux sociaux.**
- 12. De s'investir dans la formation syndicale de chaque nouveau ou nouvelle syndiqué·e et de chaque syndiqué·e ayant un mandat.**
- 13. De s'engager au respect de la Charte des élu·es mandaté·e·s.**
- 14. De tout mettre en œuvre pour permettre l'élaboration du cahier revendicatif local et un plan de syndicalisation.**
- 15. De créer des liens réguliers avec les autres syndicats CGT (Ville, CCAS, Département) et l'interprofessionnel local et départemental.**

POLITIQUE FINANCIERE

La politique financière du syndicat est un point essentiel à son bon fonctionnement.

Les règles comptables nous imposent de développer des outils de gestion financière. Les aspects financiers ne peuvent être banalisés car ils contribuent à faire fonctionner nos structures syndicales. Ceci impose une transparence à toutes nos organisations autant sur les états de trésorerie que sur nos forces organisées.

Au cours des dernières années notre politique financière a été orientée sur les équilibres de nos besoins pour faire fonctionner nos activités syndicales.

Conformément à nos statuts, tout·e agent·e entrant dans le champ de syndicalisation adhère librement, reçoit un carnet pluriannuel et doit s'acquitter d'une cotisation mensuelle qui est un acte militant très important.

Le syndicat s'engage à réajuster les cotisations sur la base de 1% du traitement indiciaire net. Il est à noter que cette cotisation fait l'objet d'un crédit d'impôts à hauteur de 66%. Les agent·e·s non imposables bénéficient à ce titre d'un remboursement de l'administration des finances. Un effort devra être porté afin de généraliser la pratique du prélèvement automatique comme le préconise le 40ème congrès confédéral de la CGT.

Les secrétaires à la Politique financière sont chargé·e·s de :

- Mettre en œuvre toutes les opérations financières ;
- Fournir le matériel de cotisation (carnets et timbres) ;
- Assurer le règlement des cotisations aux différentes instances de la CGT (Confédération, Fédération...) ;
- Établir les bilans prévisionnels et financiers qui doivent être soumis et validés par la Commission Exécutive ;
- Présenter lors des congrès le bilan financier ;
- Établir le bilan comptable et le compte de résultat annuel pour validation à la CE et publication.

Les 2 outils de base sont le CoGiTiel pour la connaissance de nos forces organisées et CoGeTise pour la politique financière.

CoGiTiel est la photographie des forces de la CGT, il permet de recevoir notre journal Ensemble. Son exploitation est facilitée par les statistiques fournies et donc de définir les actions ciblées.

CoGeTise est l'outil pour les cotisations qui permet le transfert des cotisations vers les différentes instances.

Le syndicat s'engage à maintenir une réserve financière d'un montant à discuter pour pallier toute circonstance particulière, comme par exemple la solidarité en cas de grève.

Le syndicat continuera à s'investir dans les différents organismes de la CGT tels que Radio Mon Pays, l'Institut d'Histoire Sociale, l'Institut d'Histoire Départemental, etc...

Les remboursements des frais engagés par les syndiqué·e·s dans le cadre d'une mission syndicale se feront exclusivement sur la base de justificatifs et d'une feuille de frais. Chaque syndiqué·e participant à une réunion hors collectivité métropolitaine pourra prétendre à un remboursement de son déplacement.

Seul les frais de contentieux d'intérêts collectifs sont pris en charge après validation de la CE.

Il sera mis en place, conformément aux statuts, une commission Financière de Contrôle (CFC) qui sera composée d'au moins 3 membres choisi·e·s en dehors de la CE et Élu·e·s par le Congrès. Celle-ci aura pour rôle de contrôler et de veiller à la bonne exécution de la politique financière.

Le congrès décide

16. De s'engager vers une harmonisation de la cotisation à 1% du traitement indiciaire net.

17. De verser aux instances confédérales le FNI dès le 1^{er} semestre de l'année civile et de verser tous les trimestres les reversements statutaires.

FORMATION

La formation dans les espaces d'apprentissages formels ou informels est un besoin chez l'individu qui doit se réaliser tout au long de la vie pour acquérir les connaissances nécessaires à son émancipation, cela permet d'avoir une position argumentée et de savoir agir pour la défendre.

Elle est un droit et une priorité effective de notre syndicat qui doit suivre l'évolution des conditions du salarié·e. Cela implique un développement et un élargissement du champ des formations.

Les apprentissages formels sont des temps définis par un·e formateurice dans un cadre spécifique avec des objectifs définis, comme par exemple la formation « s'impliquer dans la CGT ».

Les apprentissages informels sont les moments au long de notre vie où nous apprenons « quelque chose » des autres. Saisir chaque opportunité informelle pour apprendre, capitaliser et échanger est essentiel aux besoins de développement des individus et de notre vie syndicale.

L'accès à la formation et à l'information doit être facilité pour tout·e adhérent·e afin de permettre l'acquisition des connaissances nécessaires pour trouver sa place et agir au sein du syndicat.

Ses modes d'apprentissages doivent être variés et adaptés pour prendre en compte les nouvelles connaissances et outils pédagogiques. On doit se fixer comme objectif d'utiliser en concomitance tous les modes nouveaux et nécessaires aux besoins d'apprentissage. (Les temps de formations, d'informations, le partage des savoirs dans les réunions, le site web, les revues.)

La formation CGT dans ce contexte propose un projet pédagogique « **s'équiper pour Agir** » en trois parties.

- S'équiper pour être actrice tout au long de sa vie (permettre de participer à la vie syndicale avec les formations générales obligatoires pour tout·e adhérent·e, découvrir et s'impliquer dans la CGT, ou de participer aux espaces d'informations syndicales sur les sujets d'actualités...);
- S'équiper pour la responsabilité syndicale (pour être animatrice de vie syndicale, responsable de formation, secrétaire syndical·e...);
- S'équiper pour un mandat CGT (instances paritaires, commission des réformes, CHSCT...) aux travers de formations spécifiques et obligatoires pour jouer pleinement son rôle d'Élu·e;

Les moyens de la formation doivent se renforcer et être réels, pour élargir son champ d'action et ses compétences et augmenter son efficacité. Pour cela, son mode d'organisation et de fonctionnement doit être

coopératif avec les autres organisations syndicales CGT.

Le syndicat CGT TM doit continuer à développer son secteur de formation, notamment via sa ou son secrétaire, afin d'agrandir son équipe de formateurices. Un plan de formation renforcé doit être étudié avec l'UD 31 afin de répondre aux besoins des syndiqué·e·s.

Le parcours de militant·e syndical·e doit être reconnu comme un outil de formation et d'expérience professionnelle qui pourra être valorisé dans certains cas par une VAE.

C'est aussi la culture pour toustes qui se détourne du consumérisme. Il contribue au lien social et renforce le sens collectif, multipliant les formes ou la CGT agit au-delà du champ restreint de l'intervention aux syndiqué·e·s en incluant l'ensemble des agent·e·s, sous tous les formats possibles comme par exemple des journées d'étude, de débat, des événements culturels...

Le congrès décide

- 19. De développer une culture auprès de chaque adhérent·e afin que les 12 jours annuels de droit individuel à la formation syndicale soient utilisés.**
- 20. De permettre à chaque adhérent·e d'être inscrit·e dans les meilleurs délais à la formation « obligatoire » " découvrir son syndicat qui lui permettent d'en être un· acteurice conscient·e et de pouvoir s'y investir librement à chaque poste ou mandat électif nécessaire à sa représentation.**
- 21. Des formations seront assurées pour nos Élu·e·s rattaché·e·s aux instances dit du dialogue social et nos responsables : secrétaire général·e, outil du trésorier·e, etc...**
- 22. D'ouvrir la formation « découvrir la CGT » à toustes les agent·e·s désirant connaître notre syndicat y compris les non adhérent·e·s**
- 23. De maintenir un dispositif de formateurices en capacité de répondre aux besoins de formation de nos syndiqué·e·s**
- 24. De favoriser, dans le cadre de l'égalité femmes-hommes, l'accès aux formations pour toustes, notamment en privilégiant les temps de formation en période scolaire, en évitant, si possible, les mercredi et en multipliant les créneaux de formation.**