



VRAI

ou

FAUX



LA CGT ET LES CADRES

1. LA CGT NE S'INTÉRESSE PAS AUX CADRES

Forte de ses plus de 131 000 ingénieurs, cadres et techniciens syndiqués et organisés en son sein, la CGT met à leur disposition des outils syndicaux en faveur d'un encadrement professionnellement engagé et socialement responsable. Chaque cadre adhérent à la CGT peut, entre autres, recevoir gratuitement une publication spécifique, produite par l'UGICT-CGT (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT). La Direction Nationale de la CGT Finances Publiques a toujours comporté des cadres et certaines sections locales sont composées majoritairement de cadres et de techniciens.

FAUX



2. LA CGT NE SIGNE JAMAIS D'ACCORDS

Aux Finances Publiques comme ailleurs, la CGT signe des accords qui vont dans le sens de l'intérêt de tous les agents. Ainsi, elle a signé le 22 octobre 2021 le protocole d'accord relatif à la reconnaissance de l'engagement des agents de la DGFiP.

FAUX



3. LA CGT EST À L'ORIGINE DE NOMBREUX DROITS

La CGT est la première organisation syndicale en France à avoir introduit le terme de droit à la déconnexion. Elle a permis d'inscrire ce thème dans la loi sur les négociations obligatoires concernant l'égalité professionnelle. De même, elle est la première organisation à s'être préoccupée de la souffrance au travail des cadres ainsi qu'à dénoncer les cas de harcèlement moral et sexuel, d'inégalités salariales injustifiées et de discrimination.



VRAI

4. LA CGT NE DÉFEND PAS LE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

La CGT a obtenu à plusieurs reprises la condamnation de l'État français par le Comité européen des droits sociaux, pour violation par la France de plusieurs dispositions de la Charte Sociale Européenne sur la durée du travail, notamment en matière de droit à une durée quotidienne et hebdomadaire de travail raisonnable, de droit au repos hebdomadaire et de droit au paiement des heures supplémentaires à un taux majoré.

FAUX



LA CGT PROPOSE UNE AUTRE VISION DE L'ENCADREMENT

Bien loin du management enseigné en école de commerce, la CGT se bat pour l'émancipation des salariés à travers leur autonomie au travail quelles que soient leurs responsabilités, pour limiter les risques psychosociaux engendrés par les modes de management directifs, principale source de mal-être au travail, pourtant mis en œuvre dans la plupart des services.

5. La CGT finances publiques met en avant ces valeurs, dans le cadre de son aide à la préparation des sélections pour les postes à responsabilités. Elle démontre également au travers de son activité spécifique cadre, nationalement et localement, qu'un encadrement peut être à la fois professionnellement engagé et socialement responsable.

Consciente que les encadrants portent la responsabilité de la performance individuelle et collective de leurs équipes, la CGT œuvre en faveur d'une évaluation du travail sur la base de critères objectifs, atteignables et transparents.



LA CGT N'A PLUS D'UTILITÉ POUR LA DÉFENSE DES AGENTS

6. S'il est possible de se défendre seul, cela peut vite s'avérer compliqué. Compte tenu du lien de subordination, la hiérarchie peut refuser d'être à l'écoute ou ne se montrer à l'écoute qu'en apparence. Faire appel à un syndicat permet de ne pas se retrouver seul face à l'administration. Dans ce cas de figure, un syndicat peut faire toute la différence en permettant de faire valoir ses droits individuels et collectifs. La CGT a toujours été reconnue pour son implication dans la défense des agents.



LA CGT EST DÉMOCRATIQUE

7. Tous les quatre ans, lors du congrès de la CGT Finances Publiques, les syndiqués sont invités à participer à l'élaboration des orientations du syndicat, ainsi qu'à l'élection de la direction nationale du syndicat. Chaque proposition est prise en compte et soumise à un vote des adhérents.

Entre deux congrès le syndicat réunit son conseil national et, comme en juin 2021 à La Palmyre, propose des moments d'échanges collectifs.



LA CGT EST CONTRE LES RÉMUNÉRATIONS INDIVIDUALISÉES

8. La CGT est pour l'augmentation des rémunérations par le biais de l'évolution consécutive du point d'indice et des mesures comme un complément de traitement indiciaire, identiques pour tous. La rémunération individuelle sur objectif ne fait qu'aggraver les tensions entre les agents, au préjudice du collectif et de la cohésion sociale.



RENFORCEZ VOS DROITS



ELECTIONS PROFESSIONNELLES DU 1^{ER} AU 8 DÉCEMBRE

