

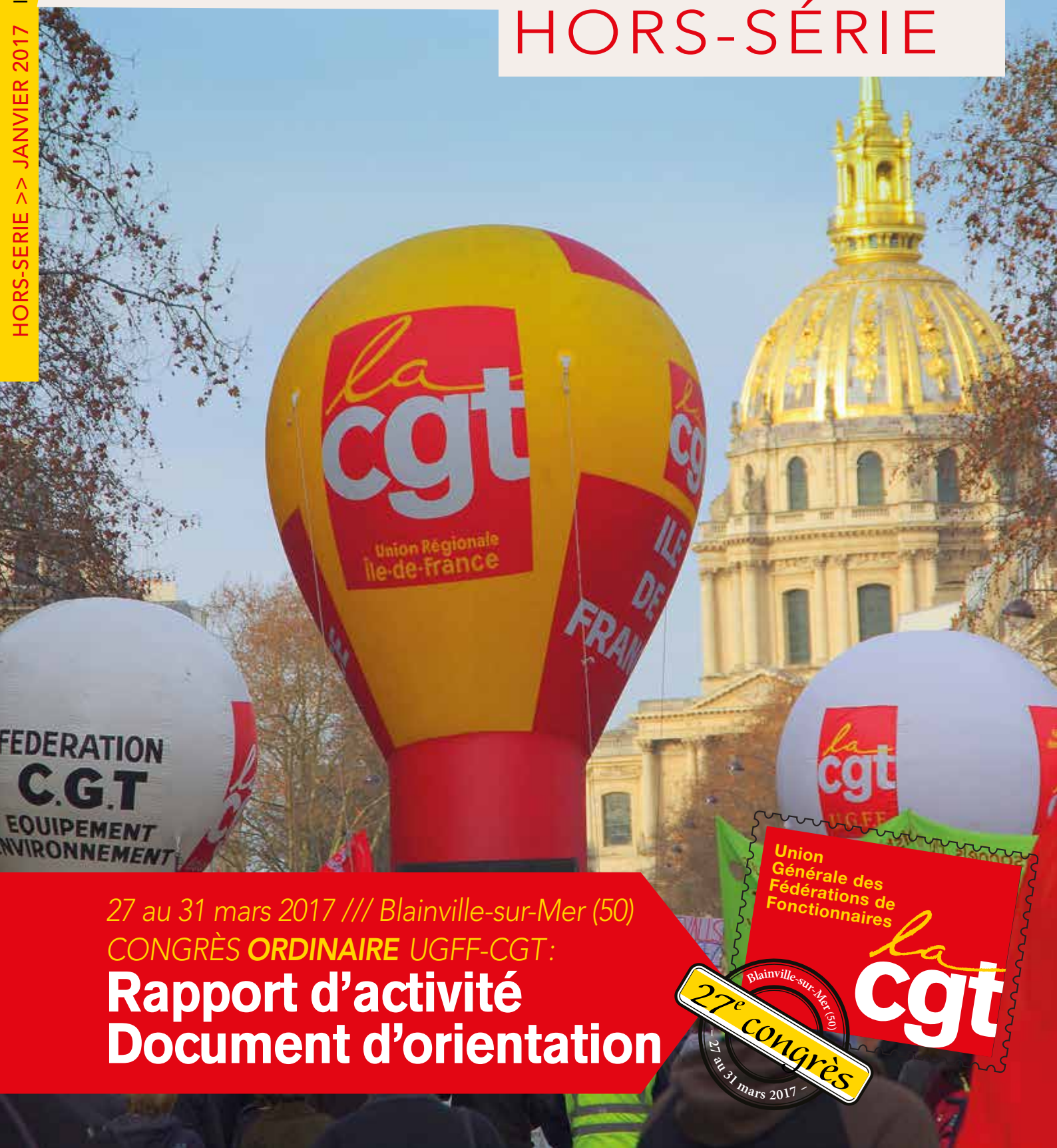
Union
Générale des
Fédérations de
Fonctionnaires

la
cgt



FONCTION **PUBLIQUE**

HORS-SÉRIE



27 au 31 mars 2017 /// Blainville-sur-Mer (50)
CONGRÈS **ORDINAIRE** UGFF-CGT:

Rapport d'activité Document d'orientation





FONCTIONPUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UGFF-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE: 263, Rue de Paris
case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX
TEL.: +33155827756
MEL: ugff@cgt.fr
SITE: www.ugff.cgt.fr

DIRECTEUR DE PUBLICATION :

Stéphane JULIEN

SECRÉTAIRE DE REDACTION, PAO :

Stéphane Jéhanno

COMITÉ DE REDACTION :

Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno, Stéphane Julien,
Catherine Marty, Céline Verzeletti, Douniazed Zaoouche

CREDIT PHOTOS :

Sauf mention expresse

© UGFF, Stéphane Julien

IMPRIMEUR:

RIVET PRESSE EDITION SARL

SIRET : 405 377 979 00019

ADRESSE POSTALE : BP 15577

24 rue Claude-Henri Gorceix

87022 Limoges Cedex 9

TEL.: 05 55 04 49 50 – FAX: 05 55 04 49 60

accueil@rivet-pe.com

AUTRES MENTIONS

Dépôt légal : À parution

ISSN : 0762-9044

Prix de vente: 1,50€

Périodicité: Mensuel

Date de parution: Sur couverture

numéro de CPPAP : 0917-S-06197

**Ce hors-série constitue le
document préparatoire au
congrès de l'UGFF-CGT
du 27 au 31 mars 2017**



Chères et chers camarades,

Les congrès extraordinaire et ordinaire de l'UGFF se dérouleront du 27 au 31 mars 2017 à Blainville-sur-Mer (50).

Je vous rappelle que les projets de document d'orientation et de statuts relatifs au congrès extraordinaire ont été publiés dans un numéro hors-série de notre journal Fonction publique en décembre 2016.

Vous trouverez, ici, les textes pour le congrès ordinaire, à savoir, le rapport d'activité et le document d'orientation.

Le rapport d'activité n'est pas amendable. Il est soumis au débat et au vote des organisations affiliées à l'UGFF.

Du fait de l'organisation de deux congrès dans une seule et même semaine, la commission exécutive a fait le choix de proposer un projet de document d'orientation resserré. Il est soumis au débat, à amendements et au vote des organisations affiliées à l'UGFF.

Pour être recevables, les amendements devront émaner des organisations affiliées à l'UGFF et à jour de leurs cotisations.

Bonne lecture et bons travaux.

Jean-Marc Canon,
secrétaire général

>> RAPPORT D'ACTIVITÉ

ACTIVITÉ REVENDICATIVE

1. Processus de luttes et questions unitaires sur la durée du mandat

1.1. Pour les niveaux État et Fonction publique

Il n'est pas indifférent de rappeler que, pour l'UGFF, l'élection de François Hollande n'a en rien correspondu à un « état de grâce », synonyme d'atonie de notre démarche revendicative.

Lucide et indépendante, l'UGFF, contrairement à d'autres organisations syndicales, n'en a pas rabattu sur ses revendications et a appelé à la mobilisation sans attendre. Ce fut, notamment, le cas en octobre 2012 avec nos seules forces et en janvier 2013 avec la FSU et Solidaires.

Les exigences fortes portées dès ce moment, en particulier sur le dégel du point et les créations d'emplois bien au-delà des seuls secteurs décrétés prioritaires, sont demeurées au cœur de notre démarche tout au long des trois années qui viennent de s'écouler.

En s'appuyant sans cesse sur les légitimes actions qui se développaient dans de nombreux secteurs, le plus souvent à l'initiative de la CGT, nous avons mis en perspective la nécessaire convergence des luttes et construit de nombreux mouvements transversaux, sur les trois versants de la Fonction publique.

Au-delà des incontournables enjeux des salaires et des effectifs à partir de notre projet syndical de défense des missions publiques, nous avons porté de manière continue une vision progressiste du service public et avons combattu les politiques régressives. C'est ainsi que nous avons bataillé sans relâche sur le retrait du jour de carence — pour lequel, nous avons obtenu satisfaction — et contre, notamment, une réforme territoriale synonyme de démantèlement, la mise en place du RIFSFEP, système inique qui porte atteinte au Statut, ou encore, pour la dé-précarisation ou la titularisation. Plus récemment, l'UGFF s'est impliquée totalement dans les atteintes à la liberté d'expression d'agents injustement attaqués parce qu'ils faisaient vivre la conception du fonctionnaire citoyen.

Bien entendu, toutes ces actions, et bien d'autres, nous

les avons menées en soulignant que ce qu'il fallait globalement combattre, c'était bien la politique d'austérité menée par le Président de la République et ses Premiers ministres et en montrant que notre projet alternatif était parfaitement crédible économiquement.

L'UGFF a également milité pour construire l'unité la plus large à chacune des étapes des mouvements entrepris. Elle l'a fait dans la clarté des positions de chacune des organisations syndicales et en ne privilégiant aucun périmètre unitaire a priori. Mais cette recherche de l'unité, élément important de l'adhésion des agents et de l'efficacité de la démarche, n'a, à aucun moment conduit la CGT à une forme de paralysie, quelle qu'elle soit. Tout à l'inverse et à plusieurs reprises, nous avons su prendre nos responsabilités même quand l'arc unitaire était des plus restreint.

1.2. Pour le niveau interprofessionnel

L'UGFF s'est aussi pleinement investie dans la bataille interprofessionnelle relative à la loi Travail.

Elle a appelé les personnels, actifs et retraités, fonctionnaires et non-titulaires, à participer, par la grève et dans les manifestations, à l'ensemble des journées d'actions qui ont été organisées par les organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL.

Soucieuse d'articuler les enjeux interprofessionnels et professionnels, l'UGFF a appelé les personnels à se mobiliser pour le retrait du projet de loi, son abrogation suite à son adoption par les recours à l'article 49-3 de la Constitution, pour des droits plus protecteurs des salarié.e.s du privé et du public, nécessitant aussi la défense et l'amélioration du Statut général des fonctionnaires, de leurs statuts particuliers, des droits et des garanties collectives, y compris des agents non-titulaires.

L'UGFF a aussi appelé les personnels à se mobiliser sur leurs revendications propres qu'il s'agisse notamment de la nécessaire revalorisation des traitements et des pensions, de l'octroi des moyens budgétaires et des emplois nécessaires aux missions publiques ou encore de l'amélioration des conditions de vie au et hors travail.

Pour y parvenir, l'UGFF a travaillé en lien étroit avec les fédérations CGT des services publics, de la santé et

de l'action sociale. Elle a aussi travaillé de manière unitaire avec les organisations syndicales de la Fonction publique engagées dans la bataille. Ces constructions ont trouvé une traduction dans la production d'appels de la CGT Fonction Publique et des organisations syndicales de la Fonction publique.

Il demeure indispensable de tirer les enseignements des limites rencontrées quant au niveau de mobilisation des personnels de la Fonction publique et de l'impossibilité de construire une journée d'action professionnelle articulée au processus interprofessionnel de mobilisation qui aurait participé au nourrissement et à l'élévation de rapport de force.

Même si la loi Travail a été adoptée dans le plus grand mépris de la démocratie, la bataille relative à la loi Travail est loin d'être terminée. L'intersyndicale CGT, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL travaillent à la mise en débat et à l'adoption d'un corpus revendicatif unitaire alternatif à la loi Travail en faveur des salariés, des privés d'emploi et de la jeunesse.

Soulignons enfin l'engagement de l'UGFF dans les actions interprofessionnelles lancées contre l'instauration de la déchéance de nationalité mais aussi contre l'état d'urgence et les atteintes à l'encontre des libertés syndicales qui restent un enjeu d'actualité.

2. Les principales batailles revendicatives

2.1. Salaires et pouvoir d'achat

Un élément central de la politique gouvernementale d'austérité a été le maintien de la politique de blocage du point d'indice, initiée par la présidence Sarkozy depuis juillet 2010, jusqu'en juillet 2016.

Jamais le salaire des fonctionnaires n'avait été bloqué sur une si longue période sous deux présidences consécutives.

À ce blocage s'ajoute l'augmentation de la contribution retraite des fonctionnaires, qui pèse à la baisse sur le pouvoir d'achat.

Couplé à une poursuite de l'augmentation de la part des primes dans la rémunération globale, au relèvement de l'indice « plancher » de la catégorie C du fait de l'augmentation du SMIC, ce blocage contribue fortement à la déstructuration de la grille. L'effet de smicardisation des débuts de carrière écrase les grilles de chacune des catégories (C, B et A) l'une sur l'autre, et décroche la grille du niveau de reconnaissance des qualifications initiales et mises en œuvre.

L'augmentation minimale de 0.6 % au 1er juillet 2016 et au 1er février 2017 est un emplâtre qui ne permet pas de compenser les pertes accumulées de pouvoir d'achat par rapport à l'inflation, tandis que la mise en œuvre du protocole PPCR ne permet pas de réparer les dégâts sur

la grille tout en rajoutant des attaques contre le statut.

Malgré ses efforts, la CGT n'a pas pu créer les conditions d'une forte mobilisation sur le pouvoir d'achat, à la hauteur des enjeux.

2.2. RIFSEEP

Le 20 mai 2014 était publié le décret créant le RIFSEEP. Lors de son examen au CSFPE en novembre 2013 la CGT avait exprimé son opposition à ce nouveau régime indemnitaire, remplaçant la PFR. Autant la suppression de la PFR était souhaitée puisqu'il s'agissait d'un dispositif de division des personnels renforçant l'arbitraire de la hiérarchie et bloquant les mobilités, autant ce nouveau système ne répond en rien à ses attentes. En effet il maintient, d'une part, le principe de l'attribution d'une prime liée aux fonctions exercées et d'autre part, un complément indemnitaire lié à l'engagement professionnel. En liant un complément de rémunération conséquent à la fonction exercée, le RIFSEEP étend la logique des grades à accès fonctionnels au-delà de la seule catégorie A et en dehors de toute référence au grade. Il s'agit là d'une remise en cause profonde du système de carrière. L'attribution du complément indemnitaire annuel est bien liée aux « résultats » puisqu'il dépend de l'engagement professionnel.

L'UGFF qui a, bien entendu, voté contre ce texte et s'est battue dans les réunions à la DGAFP pour faire bouger les positions de l'administration, a tenu régulièrement informées les organisations de l'avancement des travaux, par le biais de comptes rendus et d'articles dans le « Fonction publique ».

Elle a par ailleurs suivi les positionnements des organisations de l'UGFF lors de la mise en œuvre dans leurs administrations et établissements et régulièrement évoqué ce point à la CE.

2.3. PPCR

Concernant la négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, l'objectif de la CGT était d'obtenir une consolidation du statut des fonctionnaires, en particulier par un renforcement du principe de carrière, par l'atteinte de l'échelon sommital d'un deuxième grade, par la requalification des grilles transversales à la Fonction publique, et par l'inversion de l'accroissement constant de la part de primes dans le traitement.

Les trois fédérations de la Fonction publique étant en lien constant, la CGT a obtenu la reconnaissance du principe d'une carrière complète sur deux grades jusqu'à l'échelon sommital du grade de promotion, et le principe d'une catégorie C sur deux grades en cas d'entrée avec concours.

La requalification des grilles de carrière est insuffisante, des avancées étant cependant obtenues. La filière sociale passe en catégorie A, mais sur une grille minorée de « petit » A.

L'intégration, pour la première fois, d'une part des primes dans le traitement indiciaire est symboliquement importante, mais avec un transfert primes/points lui-même symbolique.

Les allongements de carrière sont par contre réels, et dus tant à l'allongement des durées de carrière par grade que par la disparition des réductions d'ancienneté d'échelon.

L'étalement des gains indiciaires jusqu'en 2018-2020 fragilise l'engagement du gouvernement, qu'un autre pourrait remettre en cause.

Le maintien du blocage du point d'indice au-delà de la date de proposition de signature du protocole rend incertain les gains très progressifs de pouvoir d'achat, que l'inflation future pourrait annuler.

Enfin la mise en œuvre très incomplète — voire quasi nulle dans certains secteurs — du protocole d'accord sur la dé-précarisation de l'emploi des non-titulaires ne milite pas en faveur d'un nouvel accord, sans un engagement déterminé du gouvernement.

Après débat démocratique, la CE de l'UGFF a majoritairement décidé de refuser de signer ce protocole, tout comme la fédération CGT des services publics et la fédération CGT santé, action sociale.

La mise en œuvre autoritaire de PPCR met lourdement en cause les accords de Bercy sur la négociation syndicale.

Une nouvelle fois, le gouvernement n'a pas permis un accord consolidant le statut des fonctionnaires.

2.4. Réforme territoriale de l'État, modernisation de l'action publique

Durant le mandat écoulé, l'action publique aura été le cœur de cible de toute une série de réformes successives et régressives du fait notamment de la généralisation et de l'aggravation des politiques d'austérité, de la mise en œuvre de la modernisation de l'action publique, sœur jumelle de la révision générale des politiques publiques, ou encore d'une nouvelle organisation territoriale des services publics.

Dans un tel contexte, l'UGFF a mis en œuvre une démarche syndicale articulant critique et opposition aux réformes initiées, élaboration de propositions et de revendications alternatives, construction des rapports de forces du plus haut niveau possible, dans le champ syndical et au-delà, pour imposer d'autres choix.

Ces corpus revendicatifs ont été portés au sein de différentes instances qu'il s'agisse du Conseil natio-

nal des services publics (travail réalisé en lien avec la Confédération), du Conseil commun de la fonction publique (travail réalisé par la CGT Fonction publique), du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État ou encore du Comité technique central des directions départementales interministérielles.

Ils auront aussi alimenté différents processus de mobilisations initiés par les organisations syndicales de la Fonction Publique, la Convergence des services publics ou encore le Collectif pour une alternative à l'austérité.

Enfin, conformément aux orientations votées lors du congrès de Guidel, l'UGFF et la fédération des services publics ont réalisé un travail commun ayant pour objectif de développer une analyse commune des réformes initiées et des axes revendicatifs communs.

Ce travail s'est notamment traduit par l'organisation de journées d'études communes, la construction d'expressions et de revendications communes, la publication de plusieurs articles dans le journal Fonction publique.

2.5. Qualité de vie au travail

Nous avons eu à nous prononcer, lors de la commission exécutive du 19 février 2015, sur le projet d'accord concernant la qualité de vie au travail. Si dans le projet d'accord, il y avait des avancées pour les agents correspondant aux repères revendicatifs confédéraux comme le droit d'expression directe, il était impossible de signer un tel accord dans un contexte de restructurations, de suppressions de postes et d'économies dans la Fonction publique. Là encore, le débat démocratique au sein de la CGT a conduit à la décision très majoritaire de ne pas signer. Les trois versants de la Fonction publique CGT se sont prononcés contre la signature. Le travail que nous avons mené lors de ces négociations n'a pas été vain car il nous a permis de réfléchir sur le travail conformément aux orientations données par le 50^e congrès confédéral et d'adopter à 94,8 % la fiche 14 de nos repères revendicatifs relative aux conditions de travail. Celle-ci reprend, entre autres, le droit d'expression des agents sur la vie au travail et son organisation. Ce droit d'expression doit s'organiser à la seule initiative des agents ou des organisations syndicales, hors de toute présence hiérarchique, avec des engagements concrets des employeurs de répondre aux attentes. Nous reprenons dans cette fiche le contexte actuel des politiques d'austérité menées par le gouvernement qui sont à la racine de l'accroissement du mal-être au travail et de la perte de sens du travail. La qualité de vie au travail, doit s'entendre pour nous comme étant plutôt la qualité du travail et celui-ci

ne peut être émancipateur que si l'on place le travailleur au centre des préoccupations.

2.6. Une bataille continue pour la défense et le renforcement du statut

Parmi les revendications présentées par la CGT Fonction publique en juillet 2012 au gouvernement nouvellement élu, 8 sur les 16 pour lesquelles nous attendions des réponses immédiates, portaient sur le Statut général des fonctionnaires :

- Abrogation, du jour de carence, de la réorientation professionnelle, du recours à l'intérim, des dispositions relatives à l'intéressement collectif.

- Amélioration des droits et libertés syndicales ainsi que des mesures de résorption de la précarité.

- Intégration des fonctionnaires de Mayotte dans les corps de droit commun et retour des groupements d'intérêt public et des groupements de coopération sanitaire dans le droit commun de la Fonction publique.

Plus largement, nous demandions que soit engagé un chantier de rénovation du Statut permettant de revenir sur les mesures régressives prises par la droite. Ces revendications, qui ont largement conditionné les thèmes abordés à l'agenda social pendant tout le quinquennat, ont connu des suites contrastées.

Si le décret d'application de la réorientation professionnelle, qui permettait le licenciement économique dans la FPE, a été abrogé dès septembre 2012, il a fallu attendre le début 2014 pour que la mesure scélérate sur le jour de carence soit enfin supprimée.

De même, les concertations engagées en 2012 sur Mayotte ne se sont concrétisées qu'à l'automne 2016 par des décrets mettant fin au statut dérogatoire des fonctionnaires de ce département. Illustrant les attermoissements du gouvernement, ces décrets ne prévoient cependant qu'une reprise partielle de l'ancienneté.

Quelques améliorations ont également été apportées en 2013 aux compétences et aux moyens de fonctionnement du Conseil commun mais l'essentiel des questions soulevées par la CGT a été renvoyé à un projet de loi censé refondre le statut général. Annoncé comme devant aboutir en juillet 2013 à l'occasion du 30^e anniversaire des lois Le Pors, ce projet a évolué, suite à l'affaire Cahuzac en une loi dite de « déontologie des fonctionnaires » qui n'a été définitivement adoptée que le 7 avril 2016. Du cheminement chaotique de ce texte, on retiendra, au final, le manque d'ambition du gouvernement et de sa majorité pour conforter le statut des agents publics ainsi que la remise en cause, par la droite, de certains droits fondamentaux.

À la suite du compromis adopté en commission mixte paritaire, il ne reste que peu de chose du projet d'har-

monisation statutaire entre les 3 versants de la Fonction publique annoncé, en 2013, par Marylise Lebranchu. En effet, une majorité d'élus des différents bancs parlementaires a privilégié les préoccupations des employeurs locaux sur les impératifs d'intérêt général.

Diverses dispositions progressistes demeurent dans le texte : prorogation du plan de résorption de la précarité, amélioration de la protection des représentants des personnels et des lanceurs d'alerte, unification du collège employeur au conseil commun de la Fonction publique ou, dans la Fonction publique de l'État, abrogation des articles de loi instaurant la réorientation professionnelle, du recrutement sous droit privé dans les GIP administratifs, des obligations comptables particulières aux organisations syndicales de la Fonction publique, ou la mise en extinction des dérogations permettant à certains établissements de recruter des contractuels en lieu et place de fonctionnaires.

Ces mesures qui sont pour la plupart à mettre au compte des batailles menées par la CGT ne contrebalancent cependant pas les mesures régressives adoptées par les deux assemblées. En effet, les engagements pris par le Gouvernement, d'abrogation de l'intérim dans la FPT et la FPE, d'extension du droit syndical et des instances de représentation du personnel aux organismes publics qui en sont encore dépourvus, de suppression de sanction disciplinaire dans les FPT, de prise en compte des jours de grève pour le calcul des droits à la retraite..., ont été sacrifiés sur l'autel du compromis.

Pour la Fonction publique territoriale ont, en outre, été remis en cause, les garanties de transparence pour les recrutements sans concours et le droit au maintien de la rémunération pour les agents dont l'emploi a été supprimé ou qui se trouvent sans affectation à la suite d'une longue maladie. Par ailleurs, si une opposition syndicale unanime a permis de faire retirer de la loi l'obligation de réserve, le droit à la parole des agents a été largement remis en cause lors des débats parlementaires.

La CGT Fonction publique, qui a porté haut et fort ses revendications, tout au long du processus législatif, notamment en défendant plus de 150 amendements auprès du Gouvernement et des parlementaires, poursuit aujourd'hui son action pour la défense et le renforcement du statut, à l'occasion de l'élaboration des décrets d'application de la loi déontologie.

Dans ces combats pour la liberté fondamentale, l'UGFF-CGT rappelle que, le fonctionnaire est passé du statut de sujet à celui de citoyen. En cohérence avec l'action de toute la CGT pour la défense des droits syndicaux, elle condamne avec force toutes les atteintes aux droits d'expression des militants, notamment les poursuites engagées contre Laura Pfeiffer, inspectrice du travail et

Mylène Palisse, conseillère d'insertion et de probation.

2.7. Loi Sauvadet

L'UGFF a organisé le suivi de l'accord du 31 mars 2011 par une participation active au comité de suivi, systématiquement préparé avec les syndicats de la FPE. Elle a exigé un signe politique fort du gouvernement, vis-à-vis des employeurs publics, qui les contraigne à appliquer réellement l'accord et la loi Sauvadet, sur les volets de titularisation et de modification des doctrines de recrutement, dans l'objectif de « fermer le robinet » des recrutements de contractuels.

Le niveau des recrutements Sauvadet a été fortement insuffisant, et clairement minoré dans l'enseignement supérieur et la recherche en particulier.

Dès 2013, la CGT a revendiqué de repousser la date limite du plan de titularisation, prévue en 2016, et a obtenu son report au 31 mars 2018, ainsi qu'un délai supplémentaire pour les établissements publics dérogatoires sous décret-liste.

La révision du décret 86-83 a permis de réelles avancées pour la gestion des contractuels en CDD comme en CDI.

La loi déontologie a intégré une redéfinition du périmètre des emplois dérogatoires des établissements publics, correspondant largement aux revendications de la CGT. Des sorties de dérogation importantes ont déjà eu lieu (agence de la biodiversité et ex-Onema,...) ou auront lieu à l'occasion de la publication d'un nouveau décret-liste des EPA dérogatoires, comme pour les agents des CROUS. La CGT poursuivra son action pour une amélioration des conditions très insuffisantes d'intégration de ces agents.

Sur le sujet des non-titulaires comme sur d'autres, le gouvernement actuel n'a pas pris les décisions nécessaires à un réel renforcement du statut des fonctionnaires.

2.8. Télétravail

Le projet de décret sur le télétravail qui aurait dû être débattu dès 2012, n'était pas alors la priorité politique du gouvernement. Et pourtant, l'UGFF avait demandé l'ouverture d'une concertation dès la publication de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique et qui instaure dans son article 133 la mise en œuvre du télétravail.

La Ministre de la Fonction publique avait prévu de traiter le télétravail dans le cadre du projet d'accord « Qualité de Vie au Travail ». L'UGFF avait dès le début de la négociation demandé que cette mesure ne fasse pas partie du projet d'accord et soit traitée à part.

Le projet d'accord QVT n'ayant pas été signé, le décret relatif au télétravail a été étudié à part, comme l'avait

demandé l'UGFF. La concertation a permis d'instaurer dans le décret les deux principes incontournables portés par la CGT :

- Le volontariat
- La réversibilité à la demande de l'agent

Très vigilante sur l'application qui sera faite des décrets discutés à la DGAFP dans les différentes administrations, l'UGFF a travaillé avec les membres des CTC et CHSCT des DDI dans les échanges avec l'administration pour la mise en œuvre du télétravail.

2.9. Conditions de travail – pénibilité

Les conditions de travail ont fait l'objet de beaucoup de réunions avec la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP). Si ce sujet est large, nous avons orienté chaque discussion en martelant qu'il fallait tenir compte des conditions réelles de travail des agents, que la CGT a toujours parlé du travail, que nous sommes la confédération générale du travail, mais qu'il s'agissait aujourd'hui de franchir un cap, en donnant une réalité concrète à nos ambitions...

Nous avons voulu, dans chaque réunion, partir du travail car c'est le meilleur moyen d'articuler des perspectives revendicatives concrètes à court terme, et des ambitions transformatrices à plus long terme. Investir le travail, c'est partir du travail réel tels que les agents le vivent, sans a priori, en étant au plus près de leurs aspirations...

Concernant la pénibilité, l'objectif de l'UGFF est double, permettre la reconnaissance de la pénibilité, en tant qu'elle raccourcit la durée de vie et la durée de vie en bonne santé, en cohérence avec l'ensemble du monde du travail, et conforter le statut des fonctionnaires.

L'UGFF a proposé l'ouverture de négociation sur le « service actif » permettant des départs anticipés pour certains corps, pour en faire un véritable dispositif statutaire de reconnaissance de la pénibilité dans la fonction publique, basé sur quinze critères dont douze communs avec les salariés du privé.

La CGT s'est opposée à la mise en place dans la fonction publique du Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et sa logique d'acquisition individuelle des droits. Elle a obtenu que le Compte personnel d'activité (CPA) de la Fonction publique ne fasse pas référence au C3P, contrairement à la demande de la CFDT et de l'UNSA d'universalisation du CPA. La CGT a obtenu dans ce cadre un congé de reconversion d'un an rémunéré, pour éviter les licenciements pour inaptitude.

2.10. Protection sociale complémentaire

Les pouvoirs publics ont engagé une nouvelle séquence de référencement des organismes chargés de la

mise en œuvre de la protection sociale complémentaire des personnels de la Fonction publique de l'État.

La bataille menée par l'UGFF a notamment porté sur les exigences revendicatives suivantes : une protection sociale complémentaire au bénéfice des actifs, fonctionnaires et agents non-titulaires, et des retraités, des prestations couplées au titre de la santé et de la prévoyance (invalidité, incapacité, décès, perte d'autonomie), le maintien du précompte des cotisations par les employeurs publics, une augmentation conséquente des subventions versées par les employeurs publics, le référencement d'organismes qui ne poursuivent pas un but lucratif et qui mettent réellement en œuvre des solidarités intergénérationnelles.

Même si une partie de ces corpus revendicatifs a été intégrée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et la Direction de la sécurité sociale dans leurs préconisations adressées aux différents employeurs publics de la Fonction publique de l'État, de lourdes atteintes sont portées à l'encontre de la protection sociale complémentaire des personnels : aucun engagement quant aux subventions versées, l'exclusion de la prise en charge de la perte d'autonomie au titre de la prévoyance, un référencement facilité des compagnies d'assurances dans une logique de privatisation et de marchandisation...

L'UGFF dressera un bilan précis des processus de référencement initiés par les employeurs publics.

Elle poursuivra son action au sujet de l'avenir de la protection sociale obligatoire et complémentaire des personnels.

2.11. Accord égalité

La question de l'égalité femmes/hommes est un sujet à traiter de manière plus offensive.

En effet, les pratiques discriminantes perdurent (notation neutralisée en cas de congés maternité, blocage de carrières, qualifications et pénibilités non reconnues...) et ce malgré un accord signé en mars 2013 par l'ensemble des organisations syndicales.

Parmi les causes identifiées des écarts de rémunérations, figure le fait que femmes et hommes n'occupent pas les mêmes emplois pour la grande majorité d'entre eux. Des filières, des corps et/ou des cadres d'emplois sont effectivement à prédominance féminine (ou masculine). Or, globalement, ces emplois/filières à prédominance féminine sont sous-valorisés, y compris à qualification et diplômes égaux.

C'est pourquoi la CGT demande depuis plusieurs années à la fonction publique de travailler à la constatation des écarts de rémunération, ce qui suppose une mobilisation de l'appareil statistique, la détermination d'une

méthode de recueil des données, et un calendrier permettant d'aborder de façon opérationnelle les conclusions à tirer des données recueillies.

Le 1er juillet 2016, le Premier ministre a missionné la députée Mme Descamps-Crosnier sur l'inégalité de rémunération dans la Fonction publique. La CGT FP a rencontré Mme Descamps-Crosnier afin de lui présenter ses propositions et ses analyses sur le sujet. Une conférence de presse, organisée conjointement par l'UGFF, les fédérations des services publics et de la Santé et de l'action sociale a suivi le rendez-vous.

Si la CGT participe aux réunions institutionnelles, notamment à la formation spécialisée égalité du Conseil Commun, le travail en direction des organisations n'est pas assez important et doit être renforcé au plus vite.

ACTIVITÉ INSTITUTIONNELLE

1. CCFP et CSFPE

1.1. Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État

La délégation de la CGT comprend trois membres titulaires dont une camarade de la FAPT.

Le CSFPE se réunit une dizaine de fois par an et traite de sujets divers dont l'incidence politique est variable : RIFSEEP, questions d'hygiène et sécurité (en direction des agents et en termes de droits syndicaux), organisation des services de l'État (loi Notre et ses incidences en termes de transferts, charte de déconcentration, organisations de directions interministérielles ou à vocation interministérielle – direction des achats ou renforcement de la DGAFP par exemple -), questions statutaires transversales (textes catégorie C, décrets balai de mise en œuvre de PPCR, adhésions aux CIGEM, textes statutaires dérogatoires au statut général, corps interministériels, adaptations de la loi Sauvadet...), fonctionnement des instances et droits syndicaux. La délégation se conforme aux positions adoptées soit en CE de l'UGFF, lorsque le sujet y a été abordé, soit par les organisations concernées dans leurs instances. Elle s'appuie sur les organisations qui déposent des amendements (dans les délais très contraints imposés par la DGAFP) et qui souhaitent participer aux séances, à titre d'experts sur les points qui les concernent directement.

Trois commissions spécialisées sont consacrées à la formation professionnelle, à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail et à l'appel des recours des agents après passage en conseil de discipline. Celle spécialisée dans la formation professionnelle n'a jamais été réunie. Celle relative à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail a assuré le suivi de l'accord RPS, a traité des dossiers concernant les inspecteurs de santé et sécurité

au travail, négocié le texte relatif aux droits à la formation des membres des CHSCT, etc. La commission de recours se réunit tous les mois et examine en moyenne quatre ou cinq dossiers. La réforme territoriale de l'État a conduit la DGAFP à réunir, sous la présidence du responsable de la MICORE, un groupe de travail issu du CSFPE, informé sur les mesures prises en matière d'accompagnement RH de la fusion des régions.

1.2. Conseil commun de la Fonction publique

Le CCFP est consulté sur des dossiers communs à au moins deux versants de la Fonction publique. Quelques grands dossiers ont marqué cette période : la loi déontologie (la CGT s'est abstenue, compte tenu en particulier du maintien de l'obligation de « prêter serment » et la non-suppression de l'intérim dans les versants hospitalier et territorial), le droit à la cessation anticipée d'activité et à l'attribution d'une allocation spécifique pour les agents atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante que la CGT a obtenu et approuvé, la mise en œuvre de PPCR contre laquelle la CGT s'est exprimée.... Les rapports annuels sur l'état de la Fonction publique, sur l'égalité femmes hommes, les retraites, ainsi que des rapports conjoncturels (temps de travail, diversité...) sont présentés au CCFP.

Cinq formations spécialisées se réunissent plus ou moins régulièrement et préparent le travail de l'assemblée plénière : textes, statistiques (retraites, emploi, état de la fonction publique), égalité professionnelle, conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail et organisation et fonctionnement des services publics. La préparation des travaux se fait en lien avec les collectifs de travail de l'UGFF.

Chaque réunion, du CSFPE et du CCFP fait l'objet d'un compte rendu détaillé envoyé aux organisations puis d'un article dans le « Fonction Publique ».

2. CIAS

L'amélioration du droit des personnels de la Fonction publique de l'État, actifs et retraités, fonctionnaires et agents non-titulaires, à une action sociale de qualité est au cœur des batailles menées par l'UGFF au sein du Comité interministériel de l'action sociale (CIAS) et des Sections régionales interministérielles (SRIAS).

Dans cet objectif, l'UGFF formule un ensemble de propositions et de revendications qu'il s'agisse notamment de la sanctuarisation des moyens budgétaires alloués et de leur revalorisation, de la sécurisation juridique et sociale des prestations d'action sociale en les excluant de toute taxation, de l'amélioration et de l'extension du champ des prestations ou encore d'une réelle reconnaissance du droit des personnels, actifs et

retraités, à participer à la définition et à la gestion de l'action sociale.

Dans un contexte difficile caractérisé par la généralisation et l'aggravation des politiques d'austérité, l'UGFF est parvenue à limiter les amputations et la sous-consommation des crédits budgétaires.

Par ailleurs, l'UGFF a obtenu l'extension du droit à l'action sociale interministérielle pour les agents de l'État affectés dans les établissements publics nationaux à caractère administratif qui en font la demande, la mobilisation des fonds de l'Établissement de retraite additionnelle de la Fonction publique aux fins de financement du logement social pour les agents, la consolidation de l'aide au maintien au domicile pour les personnels retraités, des droits syndicaux nouveaux pour la présidence et l'animation des commissions permanentes du CIAS.

Soulignons aussi le maintien des SRIAS dans toutes les anciennes régions, qu'elles soient ou non fusionnées, jusqu'en 2018.

Par ailleurs, d'importants repères revendicatifs ont été adoptés lors de la conférence nationale de l'UGFF des 9 et 10 juin 2015, plusieurs articles ont été publiés dans le journal Fonction publique et un guide du militant de l'action sociale interministérielle a été rendu public en septembre 2015.

Enfin, pour être encore plus efficace dans le déploiement de son activité revendicative, l'UGFF travaille à la création d'un réseau des mandatés de l'action sociale dont elle assurera désormais la désignation.

3. CHSCT et FIPH

L'UGFF a investi les différentes instances sur la santé au travail pendant ce mandat. Tout d'abord sur le CHSCT, nous avons assuré une présence à chaque CCHSCT de la Fonction publique d'État et du conseil commun de la Fonction publique. Nous avons rédigé et envoyé un compte rendu de chaque réunion ainsi que toutes les déclarations liminaires. Lorsque l'on regarde les PV de toutes ces séances, on s'aperçoit que la CGT a été le moteur des différentes réunions et a réussi à faire évoluer ces structures purement formelles en structures qui débattent vraiment du travail et des conditions de travail des agents. Nous avons également mené les négociations qui ont permis d'avoir des heures de délégations pour les mandatés CHSCT et permettre aux organisations syndicales de former les mandatés CHSCT en ayant 2 jours payés par l'employeur. C'est encore insuffisant, le travail n'est pas fini mais nous partions de rien. Nous avons également formé plus d'une centaine de camarades mandatés CHSCT en territoire.

L'UGFF est présente à chaque comité national du FI-

PHFP (Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) et dans chaque commission. Nous avons obtenu la création d'une commission d'évaluation (que nous animons) afin de vérifier si l'argent est utilisé conformément à ce qui était prévu. Nous avons également fait évoluer le décret en obtenant une deuxième vice-présidence et le fait que l'ordre du jour soit coécrit entre le président et les vice-présidents (dont un est issu d'une organisation syndicale). Tous les sièges CGT des comités locaux sont occupés pour la première fois.

4. DDI

Les Directions Départementales Interministérielles demeurent un laboratoire et une tête de pont de la réforme de l'État et de la montée en puissance de l'interministérialité.

Dans un tel contexte, la démarche syndicale mise en œuvre par la CGT dans les instances représentatives des personnels (CT et CHSCT) poursuit plusieurs objectifs qu'il s'agisse notamment de l'arrêt des processus de réformes, la réalisation d'un bilan critique et contradictoire de leurs effets, l'ouverture d'un processus de discussions sur un ensemble de propositions et de revendications portant notamment sur les missions et leurs conditions de mise en œuvre, l'emploi, les droits et les garanties des personnels, les conditions de travail des personnels, le respect et l'amélioration du droit syndical et plus particulièrement celui alloué au titre des CHSCT.

Force est de constater que cette démarche reste difficile à mettre en œuvre pour au moins trois raisons : une mise en œuvre dogmatique et à marche forcée des processus de réformes par l'administration, l'impossibilité de mettre en place une véritable démarche syndicale permettant de travailler les convergences même si des travaux ont pu être réalisés avec FO et les difficultés de mobilisation des personnels.

Beaucoup reste donc à faire y compris dans les CT et les CHSCT départementaux. Soulignons toutefois ici que l'administration a ouvert différents chantiers de travail portant notamment sur l'évaluation du dialogue social dans les DDI, les RPS, l'action sociale de proximité et la médecine de prévention, la mise en œuvre du télétravail.

La CGT a décidé d'apporter toute sa contribution aux-dits chantiers afin que de réelles avancées soient obtenues par et pour les personnels.

VIE SYNDICALE

1. Suites du congrès de l'UGFF et préparation du congrès extraordinaire

À la suite du congrès de Guidel d'octobre 2013, un mandat explicite avait été donné à la direction nouvellement élue de poursuivre la démarche sur l'évolution de nos structures avec un double objectif : ne pas aboutir à une situation d'immobilisme de fait et ne reproduire aucune des trois pistes envisagées.

C'est sur cette base qu'un nouveau travail et qu'une nouvelle construction ont été mis en œuvre.

Conformément également à la résolution adoptée au 26^e congrès, des rencontres avec les syndicats et les fédérations ont été organisées - qui ont abouti à un point d'étape le 2 avril 2015 et ont donné lieu à un document de synthèse – et un fascicule important a été élaboré sur les questions de l'appareil d'État et de la puissance publique.

C'est donc bien dans le respect scrupuleux du mandat confié par le précédent congrès et dans la recherche du plus grand et du meilleur rassemblement possible que le congrès extraordinaire a été préparé par la direction de l'UGFF.

Compte tenu de la tenue du congrès extraordinaire et dès lors que, à juste titre, il a été choisi d'y accoler le congrès ordinaire, la direction de l'UGFF a été amenée à faire des choix sur son organisation et son déroulement. En effet, un temps disponible forcément moindre devait conduire à une construction quelque peu inédite. C'est ce qui a été fait en concentrant le document d'orientation sur les enjeux essentiels et, ô combien, présents du service public et de la Fonction publique. En corollaire, une résolution d'actualité particulièrement renforcée sera proposée pour coller au mieux aux besoins de la période.

2. Élections professionnelles de 2014 (préparation, campagne, résultats et leçons)

2.1. Les enseignements du scrutin

Le 4 décembre 2014, plus de 5,2 millions d'agents de la FPE, la FPT et la FPH étaient appelés à élire, pour la première fois ensemble, leurs représentants.

Ce chiffre, en augmentation de plus de 1,5 millions d'inscrits par rapport aux élections antérieures à 2010, s'explique en partie par une progression des effectifs dans la FPT et la FPH. Il traduit surtout une meilleure prise en compte des agents contractuels. Ce droit de vote accordé à tous les non-titulaires, fruits des accords de Bercy, constitue un indéniable progrès démocratique dont la CGT se félicite.

Au contraire, des deux autres versants, et malgré la

prise en compte nouvelle des contractuels dans plusieurs ministères, le nombre des inscrits dans la FPE diminue de près de 20 000 par rapport à 2011 et on mesure ainsi l'ampleur des suppressions d'effectifs dans les ministères et les établissements publics de l'État !

Avec, pour les trois versants de la Fonction publique, un pourcentage de votants de 52,8 % la participation demeure à un niveau élevé par rapport aux autres élections professionnelles.

Cette participation témoigne de la confiance qu'accordent les agents à leurs représentants syndicaux et de l'importance qu'ils donnent aux différentes instances de représentation du personnel. Toutefois, on assiste à un recul de plus de 12 points de participation par rapport aux scrutins antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi de 2010.

L'origine de ce recul est parfaitement identifiée et peut être quasi intégralement imputée au scrutin électronique mis en œuvre au Ministère de l'Éducation nationale (-2,5 points depuis 2008) et dans l'enseignement privé sous contrat (-26 points depuis 2011).

Pour la CGT, la démonstration est faite : le vote par internet nuit à l'expression démocratique et pour la prochaine élection tous les agents doivent pouvoir voter à l'urne !

2.2. Représentativité syndicale, des critères à revoir.

Pour l'ensemble de la Fonction publique, les confédérations CGT, CFDT et FO totalisent 61 % des voix. Si on ajoute les scores de l'UNSA, de la FSU et de SOLIDAIRE, six organisations syndicales cumulent plus de 86 % des suffrages. Cependant, du fait du mode de composition du Conseil commun, neuf organisations syndicales sont

déclarées représentatives dont trois avec un score qui avoisine les 3 %. Par ailleurs, le paysage syndical est nettement contrasté suivant les versants. À l'hôpital, les trois grandes confédérations totalisent 80 % et il ne reste que cinq organisations représentatives. Dans la territoriale, la situation est très comparable puisque ces trois confédérations totalisent 70 % et qu'il y a également, un total de 5 organisations représentatives.

Dans la Fonction publique de l'État, il y a aujourd'hui sept organisations syndicales représentatives, cinq organisations se situant entre 13 et 17 %, les confédérations CGT, CFDT et FO cumulant moins de 45 % de voix. Cependant, si on examine la situation dans le détail, on relève que seules la CFDT, la CGT et l'UNSA détiennent des sièges dans la plupart des CTM et sont donc représentatives dans la quasi-totalité des ministères. Par ailleurs, certaines organisations, dont le score est inférieur à 5 %, ne doivent leur représentativité sectorielle que par le truchement de listes communes à deux ou trois syndicats.

La loi de juillet 2010 n'a donc eu que des conséquences marginales sur la représentativité dans la Fonction publique mais il n'y a pas lieu de s'en réjouir. L'émiettement syndical ne profite en rien aux agents et la multiplicité des acteurs syndicaux empêche de dégager des positions largement majoritaires que ce soit pour porter des propositions ou pour s'opposer à des projets.

Ce constat a amené la CGT à demander la révision des textes d'application des accords de Bercy pour revoir les critères permettant à une organisation syndicale d'être représentative dans la Fonction publique.

2.3. Le score de la CGT : un signal adressé par les électeurs.

REPRÉSENTATIVITÉ CONSEIL COMMUN 2016

	Inscrits	Votants	Suffrages exprimés	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	Solidaires	UNSA	FAFP	Divers
État	2255641	1179677	1117732	156073	37472	61083	150135	189080	174090	100241	165593	0	83831
%		52,30%		13,96%	3,35%	5,46%	13,43%	16,92%	15,58%	8,97%	14,82%	0,00%	7,50%
Territoriale	1892961	1039392	988630	220777	34787	12689	291964	175129	32788	35697	80723	75858	30218
%		54,91%		22,33%	3,52%	1,28%	29,53%	17,71%	3,32%	3,61%	8,17%	7,67%	3,06%
Hospitalière	1064268	534243	512890	128021	14936	2375	162526	121845	167	43444	25458	1491	12627
%		50,20%		24,96%	2,91%	0,46%	31,69%	23,76%	0,03%	8,47%	4,96%	0,29%	2,46%
Ensemble FP	5212870	2753312	2619252	504871	87195	76147	604625	486054	207045	179382	271774	77349	126676
%		52,82%		19,28%	3,33%	2,91%	23,08%	18,56%	7,90%	6,85%	10,38%	2,95%	4,84%
Rappel FP 2011	xxxx	2719516	2603202	497104	103980	74392	662301	470609	213660	171525	242650	65016	xxx
%		54,64%		19,10%	3,99%	2,86%	25,44%	18,08%	8,21%	6,59%	9,32%	2,50%	3,92%

MESURE D'AUDIENCE DÉTAILLÉE CSFPE

	Inscrits	Participation	Exprimés	Pourcentages obtenus par chaque organisation syndicale								
				CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	Solidaires	UNSa	Divers
Agriculture	50472	64,08%	30878	11,73%	2,33%	3,82%	10,73%	19,83%	23,41%	8,43%	16,08%	3,65%
Culture	24395	63,42%	14659	17,57%	3,65%	2,43%	37,75%	5,24%	9,96%	16,32%	5,48%	1,59%
Défense	65701	73,76%	46890	21,12%	6,97%	6,03%	18,53%	27,59%	1,33%	0,00%	18,41%	0,00%
Affaires étrangères	27474	46,70%	12306	26,04%	6,22%	0,00%	5,40%	3,63%	29,58%	3,10%	21,40%	4,62%
Ecologie	70965	74,91%	50392	14,47%	2,34%	0,66%	23,30%	24,50%	5,16%	5,00%	18,53%	6,04%
Finances	155154	82,06%	121489	13,66%	3,56%	2,77%	23,60%	20,51%	2,30%	27,97%	4,04%	1,58%
Education nationale	990278	41,73%	387149	8,87%	0,54%	0,73%	5,50%	13,58%	35,50%	5,24%	21,89%	8,15%
Enseignement supérieur	265579	34,47%	86633	15,42%	3,76%	2,48%	18,47%	7,42%	13,70%	7,22%	10,22%	21,31%
Intérieur	179323	68,15%	117434	10,14%	1,06%	33,74%	3,39%	31,98%	0,84%	0,96%	12,94%	4,94%
Justice	67806	66,06%	43407	8,52%	1,97%	1,31%	17,34%	20,22%	6,48%	1,22%	30,79%	12,15%
Travail, Emploi, Formation	14631	79,90%	10452	14,30%	2,38%	0,43%	26,35%	11,48%	16,04%	11,23%	12,98%	4,79%
Santé, Jeunesse et Sports	23202	63,10%	14685	19,92%	0,23%	0,00%	19,78%	10,38%	3,18%	4,83%	38,32%	3,38%
Premier Ministre	3870	51,78%	1934	30,35%	0,00%	0,00%	13,39%	5,58%	0,00%	0,00%	19,39%	31,23%
Divers	6030	72,22%	3932	24,91%	1,14%	1,55%	21,84%	16,65%	6,36%	0,00%	27,54%	0,00%
Sous total Ministères	2258467	52,16%	1116111	13,94%	3,33%	5,44%	13,42%	16,97%	15,57%	8,97%	14,82%	7,54%
Autres	169761	78,43%	124420	21,09%	4,77%	5,23%	25,69%	18,03%	0,00%	21,43%	2,71%	1,05%
Enseignement privé sous contrat	143826	35,32%	49451	34,18%	25,72%	1,78%	7,40%	1,15%	0,00%	3,03%	0,00%	26,73%
TOTAL Général	2258467	52,16%	1116111	13,94%	3,33%	5,44%	13,42%	16,97%	15,57%	8,97%	14,82%	7,54%

Un des faits marquants du scrutin du 4 décembre 2014, c'est le recul enregistré par la CGT dans pratiquement tous les secteurs.

Si nous devons regarder lucidement ces résultats, il ne s'agit pas non plus de tomber dans le catastrophisme.

Au niveau du Conseil commun, la CGT, avec 23,08 % des voix et 8 sièges sur 30, demeure la première force syndicale dans la Fonction publique largement devant ses suivantes, la CFDT (19,27 % ; 6 sièges) et Force Ouvrière (18,59 %, 6 sièges). Si la CGT recule de 2,36 points et perd un siège par rapport à 2011, elle obtient un score légèrement amélioré (+0,4) par rapport aux élections de 2008.

Dans la FPT et la FPH, la CGT demeure première organisation syndicale largement devant ses suivantes. Dans la Fonction publique de l'État, en revanche, avec seulement 13,43 %, la CGT rétrograde en 5^e position, notre recul étant de -2,4 points par rapport à 2011 et de -1,8 point par rapport à 2008.

Toutefois, ces données brutes ne reflètent pas parfaitement l'évolution de notre audience. Sur les six dernières

années le corps électoral de la FPE a été profondément modifié avec des suppressions massives d'emploi notamment à la Poste et France Télécom (-85 000), la prise en compte nouvelle des agents de l'Enseignement privé sous contrat (141 000 électeurs) et une nouvelle vague de transferts (50 000) des agents d'exploitation du ministère de l'équipement vers les collectivités territoriales. Si on exclut ces trois secteurs des comparaisons, le score de la CGT est en baisse de 2,2 points par rapport à 2011 mais en progression de 1,4 point par rapport à 2008.

Si recul il y a, ce n'est donc pas un effondrement de l'audience de la CGT parmi les agents de la Fonction publique.

Ce revers constitue néanmoins un sévère avertissement qui nous est adressé par les électeurs et il conviendra de prendre le temps, dans toutes nos organisations, pour en analyser les causes qui sont sans doute plurielles.

Si on écarte l'effet des « affaires Lepaon », il nous faut d'abord nous interroger sur notre capacité à être à l'écoute des salarié.e.s et sur les moyens que nous mettons en œuvre pour répondre à leurs revendications.

RÉPARTITION DES SIÈGES DANS LES CTM									
	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	Solidaires	UNSa	Divers
Agriculture	2	0,3	0,3	1	3	5		3	0,3
Culture	3	0,5		7		1	3	0,5	
Défense	3	1	1	3	4			3	
Affaires étrangères	6	2		1	0,5	0,5		4	1
Ecologie	2			4	4	1	1	3	
Finances	2	0,5		4	3		5	0,5	
Education nationale	1			1	2	6		4	1
Enseignement supérieur	3			3	1	2	1	2	3
Intérieur	1		6		6			2	
Justice	1			3	3	1		6	1
Travail, Emploi, Formation	3			4	2	1	2	3	
Sports	3			1		2		9	
Santé, Affaires sociales	3			4	2		1	5	
Premier Ministre	4			2	1			2	
TOTAL Général	37	4,3	7,3	38	31,5	19,5	13	47	6,3

Ce constat, qui traduit notre difficulté à emporter la conviction des agents, nous force aussi à réfléchir sur nos modes d'expression et de communication. La campagne interprofessionnelle initiée par la confédération n'a pas pu être déployée à la hauteur des enjeux. Les expressions transversales produites par l'UGFF ou la CGT Fonction publique n'ont pas toujours atteint les syndicats locaux.

Ce résultat nous interroge également sur nos modes d'organisation et de fonctionnement; à titre d'exemple, le score de la CGT dans les Directions départementales interministérielles (-7,3 points par rapport à 2011) montre que, dans ce secteur, notre outil syndical, éclaté entre douze syndicats doit évoluer.

Les difficultés de fonctionnement des collectifs fonction publique dans les unions départementales ont aussi pénalisé de façon importante le développement de la campagne électorale dans les territoires.

Un travail d'analyse doit être mené pour permettre de redresser la barre et, d'ici 2018, retrouver la confiance d'un maximum de nos collègues de travail.

3. Vie interne de l'organisation

3.1. Les instances de direction

Depuis le dernier congrès, une part importante de l'activité de l'UGFF a consisté à faire vivre la démocratie interne. Le principal temps fort a été la tenue de la conférence nationale les 9 et 10 juin 2015 qui, confor-

mément aux décisions du 26^e congrès, a procédé à la révision et la réactualisation de l'ensemble des repères revendicatifs de la CGT dans la fonction publique de l'État.

La commission exécutive s'est réunie 35 fois, parfois sur deux jours et à de nombreuses reprises, conjointement avec les organisations composantes. Le taux de participation, s'est en moyenne établi à 57 %, soit une légère régression par rapport à la précédente mandature (62 %) qui avait, quant à elle marqué une nette progression par rapport à la situation antérieure au 25^e congrès (53 %).

La CFC, après une période d'interrogation sur son rôle, générée par l'entrée en vigueur des textes d'application de la loi de 2008 sur la certification des comptes a retrouvé pendant le mandat un fonctionnement normal et s'est réunie à neuf reprises.

3.2. Le bureau

Le rythme de réunion du bureau a été maintenu (une demi-journée tous les quinze jours), ce qui totalise 73 réunions. À l'expérience il s'avère que la surcharge des ordres du jour nécessite de revoir ce mode de fonctionnement pour être plus en phase avec l'actualité et mieux répondre aux besoins des composantes. Il est envisagé de passer à un rythme d'une demi-journée toutes les semaines ou une journée pleine tous les quinze jours.

Outre ses tâches de mise en œuvre des décisions de

la CE, notamment dans le domaine des luttes, et de préparation des dossiers inscrits à l'agenda social, le bureau s'est également investi plus fortement qu'auparavant dans le suivi des syndicats affiliés directs. Sans interférer dans la libre organisation de ces syndicats, il a été amené à produire des analyses ou des conseils pour faciliter le travail, notamment dans les secteurs de la justice, de l'intérieur, des affaires sociales et du travail ou de l'agriculture.

3.3. Le travail inter-versants

La principale novation des trois dernières années a été le renforcement des collaborations de la CGT fonction publique avec des réunions communes aux organes de direction des trois versants. Limitée dans un premier temps à la réunion conjointe des bureaux de l'UGFF et de la fédération des services publics, cette dynamique a débouché en 2015 sur des travaux en commun des commissions exécutives de l'UGFF, de la fédération des services publics et de la fédération santé, action sociale. C'est dans cette formation qu'ont été débattues les positions communes sur le protocole PPCR ou, en 2016, sur la stratégie des luttes.

Ce travail partagé, qui permet de mieux échanger sur les problématiques communes aux trois versants, a été apprécié par tous et nécessite, à l'évidence, d'être prolongé et pérennisé.

3.4. Travail sur les DDI

La CGT a été sanctionnée par les personnels lors des élections professionnelles de décembre 2014.

Plusieurs décisions ont été prises y compris dans l'objectif de reconquérir la place de première organisation syndicale.

Pour interministérielles qu'elles soient, les Directions Départementales Interministérielles ne sont pas toutes identiques. Les impacts, notamment sur l'évolution des missions et la situation des personnels, ne sont pas homogènes et peuvent même amener les organisations CGT à développer certaines revendications qui ne sont pas de même nature au risque de diluer le discours et l'image de notre organisation auprès des personnels.

Afin de surmonter cette difficulté, un travail a été engagé, avec les fédérations et les syndicats impactés, afin de construire et de porter un corpus revendicatif partagé. Dans le même temps les réunions institutionnelles des CTC et CHSCT font l'objet de réunions préparatoires, ouvertes aux fédérations et syndicats impactés, et des restitutions ad hoc.

Par ailleurs, un travail de connaissance affiné des responsables des sections syndicales départementales, des élus et mandatés dans les CT et CHSCT départementaux

est en cours d'élaboration dans l'objectif de développer un travail CGT en commun dans les territoires.

Il convient ici de souligner l'importance et la qualité des travaux réalisés dans ces objectifs par les mandatés aux CTC et CHSCT des DDI.

3.5. Communication

Une évolution majeure de notre presse papier est venue ponctuer une longue série qu'il convenait de moderniser et de rendre un peu plus attractif encore. Après une période de transition et de réflexions, une nouvelle maquette a été adoptée. Un tout nouveau comité de rédaction s'est réuni régulièrement pour définir le contenu de chaque numéro mais pour également procéder à l'analyse post publication.

Avec l'évolution du contenu et l'ajout de rubriques comportant des articles sur la culture, les retraités, etc., le journal s'est enrichi de suppléments ponctuels consacrés à des thématiques particulières : non-titulaires, formation syndicale, action sociale et appareil d'État. Nous comptabilisons, pour la période, trente-neuf numéros dont trois bimensuels et cinq numéros doubles auxquels il convient de rajouter cinq hors-séries (consacrés au congrès 2013, conférence nationale 2015, repères revendicatifs et congrès 2017).

La diffusion de notre journal s'est trouvée sensiblement augmentée pour couvrir une grande partie des militant.e.s en responsabilité ou exerçant un mandat. Cependant, l'objectif de 16 000 lecteurs n'a pas été atteint, faute de mise à jour des fichiers d'adresse.

Cette formule revisitée, qui semble satisfaire le plus grand nombre en interne, recueille également un vif intérêt auprès de tous ceux, externes à la CGT ou à la FPE, qui ont l'occasion de la découvrir, puisqu'elle est également disponible sur notre site internet.

Au-delà des méls d'information aux organisations et aux membres de la direction de l'UGFF, l'essentiel de notre communication dématérialisée a transité via notre site web. Ce dernier, s'il est demeuré fonctionnel, est devenu un peu vieillot, peu ergonomique au fil de la production. Il nécessitera des évolutions techniques et d'accessibilité à son riche contenu, après le congrès.

Notre *newsletter* attachée à ce site permet chaque semaine aux camarades de recevoir l'information des différents sujets traités au cours de la semaine écoulée et de lire le billet d'actualité.

3.6. Formation syndicale

Si la formation syndicale concerne la totalité de nos syndiqué.e.s, les enjeux de renouvellement des équipes dirigeantes par des militant.e.s formées dans toute notre CGT demeurent des objectifs prioritaires pour la pé-

rennité de notre organisation. Aussi pour passer des déclarations de bonnes intentions au « faire », l'UGFF, dans la continuité du mandat précédent, a procédé à une évaluation des besoins en formation syndicale dans son champ d'activité ainsi qu'à la proposition annuelle d'une offre de formation syndicale évolutive et adaptée.

Intégrée au cursus confédéral de formation syndicale, cette offre de formation, s'est déclinée en plusieurs modules à des fins de formations de formatrices et formateurs ou à des formations directes de militant.e.s en responsabilité: accueil des nouveaux syndiqué.e.s de la FPE; histoire et droits attachés aux camarades originaires d'Outre-mer; élections instances représentativité et dialogue social; CHSCT; instances médicales; connaissance, pérennité et évolution du Statut.

L'UGFF s'est efforcée chaque fois que cela était possible de rapprocher les lieux de stage, des régions de résidence des militant.e.s. L'UGFF s'est attachée à renforcer et renouveler les équipes de formatrices et formateurs.

3.7. International

Que ce soit au sein de la fédération européenne des services publics (participation au comité exécutif) ou sur les liens de l'UGFF avec les syndicats étrangers, notre travail s'est amplifié depuis le dernier congrès:

- Participation active dans la lutte internationale aux côtés des salariés de la restauration rapide pour un salaire décent, contre l'évasion fiscale et pour les droits des salariés;
- Déplacement à Détroit et Chicago pour le 26^e congrès de l'union internationale des employés des services, syndicat nord-américain;
- Représentation de l'UGFF à la 12^e édition du Forum social mondial à Montréal et plus précisément sur les ateliers portant sur la défense des services publics;
- Déplacement en Corée du Sud au nom de l'international des services publics pour soutenir les luttes des syndicats des services publics et pour dénoncer les graves atteintes aux libertés syndicales (des dirigeants militants étant incarcérés).
-

Les convergences syndicales entre les pays sont essentielles. Nous devons encore renforcer nos liens avec toutes les organisations opposées au système économique et social ultralibéral, travailler nos relations bilatérales, rechercher sans cesse des alliés pour mener de plus en plus d'actions aux niveaux Européen et international, comme celles déjà initiées lors de ce mandat. Le syndicalisme européen qualifié « d'institutionnel » bouge et évolue. Pour une première fois, il s'est opposé à un traité européen, une forte implication de la CGT ne peut que tirer le syndicalisme européen vers une

position plus revendicative et plus critique du système actuel.

3.8. Activité santé au travail

Sur le domaine travail-santé, pendant le mandat, le collectif santé-travail s'est réuni une vingtaine de fois avec à chaque fois une demi-journée consacrée aux problématiques « État » et une demi-journée en interversant. Nous avons pu travailler tous ensemble sur les négociations et sur la construction du module de formation CHSCT interversant. Beaucoup de négociations ont été menées et des avancées majeures ont été obtenues pour les agents. Tout d'abord sur l'amiante avec la création d'une allocation spécifique pour les agents de la Fonction publique à l'image de celle existant pour le secteur privé (pour les fonctionnaires malades). Il y a encore des choses à gagner comme les expositions passives mais cette allocation est une avancée majeure correspondant à une revendication de longue date! L'autre avancée majeure concerne l'imputabilité des accidents de services et des maladies professionnelles. L'agent a droit à un congé spécial de maladie dès lors qu'est reconnu l'accident de service et/ou la maladie professionnelle. Il conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite! Ça veut dire qu'un agent reconnu en accident de service et/ou en maladie professionnelle à 30 ans par exemple, reste en congé jusqu'à sa reprise de service ou jusqu'à sa retraite avec l'intégralité de son traitement! D'autre part, la charge de la preuve est inversée: ce n'est plus à la victime de prouver qu'il s'agit d'un accident ou d'une maladie du fait de son travail dès lors qu'il s'est produit pendant le temps et le lieu de service en l'absence de faute personnelle.

3.9. Activité retraités

La place des retraités dans la société impose, comme un enjeu incontournable, la prise en compte des revendications des retraités, ils sont près de 1,9 millions issus de la FPE.

Les différentes actions interprofessionnelles et inter-syndicales de retraités depuis la manifestation spectaculaire à Paris en juin 2014 mobilisent de plus en plus. En avril 2014 un collectif de l'UGFF s'est constitué de représentants des unions fédérales de retraités (UFR) des organisations du champ État. Il travaille sur les revendications spécifiques (code des pensions – péréquation...) et sur les dossiers (loi vieillissement – pouvoir d'achat – action sociale...);

Un mémorandum a été présenté le 2 septembre 2014 au cabinet de la ministre de la Fonction Publique (conseillère sociale) puis à la directrice adjointe les

30 septembre 2015 et 7 juillet 2016.

Le congrès confédéral de Marseille a décidé de reconnaître la place des retraités dans la CGT à égalité avec les actifs. Cette prise de conscience devrait favoriser la mobilisation et la syndicalisation, la marge de progression est importante. L'action spécifique « retraités de la FPE » en juin 2015 n'a pas été un succès.

Le collectif a en perspective de travailler la mobilisation par son déploiement territorial et le développement d'une expression en direction des fonctionnaires de l'État actifs et retraités.

3.10. Activité retraites

L'UGFF a veillé à maintenir une coordination avec l'activité retraite confédérale, en particulier dans le cadre de la réforme gouvernementale de janvier 2014, qui établit un pilotage annuel du système de retraite.

L'UGFF s'est attachée à conforter la collaboration structurelle avec les deux autres versants sur la retraite, dans le cadre de l'IRCANTEC, de l'ERAFP, comme de l'interprétation par la CNRACL du code des pensions civiles et militaires.

La CGT a réaffirmé le rôle central pour les retraites publiques de la CDC comme du service des retraites de l'État.

Les administrateurs de la retraite additionnelle ont fait progresser l'engagement de l'établissement vers les investissements socialement responsables et utiles, en particulier en les élargissant au logement des fonctionnaires.

La CGT a obtenu que l'instance de dialogue social concernant l'ensemble des retraites publiques soit le CCFP, dans le cadre du pilotage annuel du système de retraite par un rapport du Comité de suivi des Retraites en juillet.

3.11. Activité encadrement

Dès 2014, l'UGFF a lancé une nouvelle dynamique sur le thème de l'encadrement. Pour que la thématique soit traitée de façon transversale, plus pertinente, il s'est d'abord agi, en interne pour l'UGFF, de reprendre sa place à la commission exécutive de l'UGICT en 2014, puis au bureau de l'UGICT en 2016. La dimension public/privé trouve aujourd'hui tout son sens puisque l'administration a de plus en plus tendance à vouloir imposer les méthodes du Wall Street Management. De même, l'administration exerce sur l'encadrement une pression croissante, parfois au mépris des droits et libertés des individus et du Statut Général, sur le leitmotiv de la loyauté, comme le font les entreprises privées. La convergence des luttes est donc nécessaire pour défendre l'encadrement.

Parallèlement, l'UGFF a repris sa place au sein du jury

de concours du cycle préparatoire à l'ENA et poursuit ses interventions auprès des élèves de cette école. Le journal Fonction publique publie régulièrement des articles incluant la problématique de l'encadrement.

3.12. Activité travailleurs sociaux

L'UGFF a initié courant 2015 des réunions de travail entre les organisations syndiquant des travailleurs sociaux. Ces rencontres ont permis de commencer une mise en commun des réflexions sur les enjeux revendicatifs concernant ce champ d'activité (revendication accès catégorie A type, missions des travailleurs sociaux face aux dérives sécuritaires).

3.13. Conférence nationale de l'UGFF (repères revendicatifs)

La conférence nationale de l'UGFF a été organisée à Montreuil, les 9 et 10 juin 2015.

À cette occasion, les organisations de l'UGFF ont largement adopté les 28 repères revendicatifs portant sur la vie de l'agent, actif et retraité, la santé et le travail, l'action sociale, le droit syndical et les instances représentatives des personnels.

Pleinement intégrés à la démarche revendicative de l'UGFF, ils constituent des outils pour aller au débat avec les personnels, armer les organisations dans les processus de négociations, développer les processus de mobilisations.

Ils seront mis à jour après le congrès de Blainville-sur-Mer.

3.14. Interpro

— 3.14.1. Participation au CCN

Même si, sans nul doute, une réflexion est nécessaire sur les évolutions à apporter au fonctionnement du comité confédéral national, ce dernier a eu à connaître ces trois dernières années de situations importantes et complexes.

C'est ainsi, notamment que, après les turbulences liées à la succession de Bernard Thibault, le CCN a de nouveau été amené à débattre et à prendre des décisions sensibles et conséquentes dans ce qu'il est convenu d'appeler « les affaires Lepaon ».

Bien sûr, lors des séances de ces CCN, le représentant de l'UGFF a, à chaque fois, pris part aux échanges et voté à partir des mandats que lui avait confié la commission exécutive ou le bureau. Mais, surtout, en jouant une totale transparence, en organisant ou en participant à de nombreuses réunions, l'UGFF a œuvré démocratiquement pour dégager les solutions permettant à la CGT de ne pas être trop fragilisée par cette séquence inopportune, dont tous les enseignements n'ont d'ail-

leurs pas été tirés.

Au-delà de ces séances particulières, l'UGFF a participé à toutes les réunions du CCN en cherchant volontairement à ne pas intervenir exclusivement sur le champ professionnel de la Fonction publique de l'État. En effet, notre conception est que le « parlement » de la CGT ne peut, comme c'est trop souvent le cas, être le simple agrégat de photographies des situations locales ou professionnelles.

— 3.14.2. Participation aux groupes de travail confédéraux

C'est dans ce sens que l'UGFF s'est aussi pleinement investie dans différents collectifs confédéraux de travail mis en place sous le précédent mandat confédéral et plus particulièrement dans ceux qui étaient dédiés aux « politiques publiques », « au nouveau statut du travail salarié » à « la lutte contre les discriminations envers les personnes LGBT » ou encore à la « santé-travail ».

Même si nous sommes toujours dans l'attente d'une publication officielle de la composition des collectifs confédéraux de travail mis en place sous l'actuelle mandature confédérale, un nombre conséquent de candidatures mises à disposition par l'UGFF ont été retenues.

Ainsi, l'UGFF apportera toute sa contribution aux travaux confédéraux des collectifs « Europe-international », « Migrants, sans-papiers et travailleurs détachés », « Service public et politiques publiques », « Nouveau statut du travail salarié », « Enjeux territoriaux et Réforme territoriale », « Activité en direction

des CE (culture, sports et loisirs) », « Structuration et champs professionnels », « Lutte contre l'extrême droite et le racisme », « Lutte contre les discriminations envers les personnes LGBT », « Laïcité », « Travail ».

Soulignons aussi que trois camarades du bureau de l'UGFF sont respectivement membre de la commission FNI, membre du Conseil de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés, conseiller technique ARRCO de l'espace « retraite » de la Confédération.

— 3.14.3. Participation au 51^e congrès

Les opérations relatives à la construction de la liste des congressistes au 51^e congrès confédéral ont été rendues plus complexes du fait de l'exigence d'une validation et d'un mandatement croisés entre les fédérations et les unions départementales.

Néanmoins, une délégation complète constituée de onze camarades congressistes originaires de différents syndicats affiliés directement à l'UGFF a été établie.

Ces camarades ont pleinement participé aux travaux du 51^e congrès confédéral y compris en prononçant des interventions lors des débats en séance plénière.

Il convient aussi de souligner l'apport de l'UGFF dans l'organisation de la table ronde relative à la fraude et à l'évasion fiscales.

Enfin, nous nous félicitons ici de l'élection de Céline Verzeletti, membre du bureau de l'UGFF, à la commission exécutive confédérale et au bureau confédéral.



>> DOCUMENT D'ORIENTATION

PRÉAMBULE

Loin d'être résolue, la crise du système capitaliste ne cesse de produire ses effets dévastateurs.

Elle frappe durement le monde du travail du fait notamment de l'explosion du chômage, de la précarité grandissante des conditions de vie au et hors travail, de la pauvreté, des inégalités.

Systémique, cette crise, dans ses dimensions internationales, européennes, nationales et territoriales, présente des visages et des enjeux multiples : budgétaire, financière, économique, sociale, écologique, politique, démocratique. Elle reste enracinée dans une exigence toujours plus démesurée de la rentabilité du capital, une captation toujours plus grande des richesses produites par le travail, une financiarisation, une marchandisation et une privatisation de l'ensemble des processus sociaux et économiques, une mise en concurrence exacerbée du monde du travail, une dégradation constante des finalités, du sens et des conditions de mise en œuvre du travail, générant un recul sans précédent des droits et des garanties des salarié-e-s, quel que soit le statut de ces derniers, des privé-e-s d'emploi, des retraité-e-s.

Sous l'aiguillon des organisations internationales et plus particulièrement de l'Union européenne, des traités de libre échange, des forces patronales et des gouvernements successifs, la puissance et l'action publiques font l'objet de processus de réformes et de transformations conséquents et régressifs.

Les politiques publiques, les services publics, les finances publiques, l'emploi public, le Statut général des fonctionnaires et leurs statuts particuliers, leurs droits et garanties collectives, leurs conditions de vie au et hors travail sont les cœurs de cible d'un capitalisme toujours plus mondialisé et financiarisé.

Pour l'UGFF-CGT, l'analyse des réformes engagées ne saurait se réduire aux seuls reculs et effacements de l'État et plus largement de la puissance publique. Ces réformes sont aussi constitutives d'un processus d'adaptation et de transformation de ces derniers pour en faire des outils au service de la loi du marché alors même que les services publics constituent un frein aux effets du libéralisme. En tout état de cause, plutôt que de remédier à la crise, elles ne font que la nourrir.

Dans un tel contexte, la bataille entreprise pour imposer l'arrêt des réformes engagées et initiées doit s'intensifier.

Une bataille qui doit aussi trouver une traduction dans la mise en œuvre d'une démarche syndicale visant à réhabiliter, réinventer et développer les politiques publiques, les services publics, les finances publiques, la fonction publique.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	
32	
33	
34	
35	
36	
37	
38	
39	
40	
41	
42	

C'est un des éléments indispensables pour créer les conditions de la construction d'une société assurant notamment le plein emploi, la satisfaction des droits et des besoins fondamentaux, la mise en œuvre d'une nouvelle logique de développement assurant y compris la nécessaire transition écologique.

I – POUR DES SERVICES PUBLICS ET UNE FONCTION PUBLIQUE AU SERVICE DU PROGRÈS SOCIAL

Pour l'UGFF-CGT, les services publics et la fonction publique participent de la recherche du progrès social permanent et d'un développement humain durable devant permettre aux générations d'aujourd'hui de satisfaire leurs droits et leurs besoins fondamentaux en garantissant ces mêmes possibilités pour les générations de demain.

Les services publics constituent les outils et les modes d'organisation essentiels dont disposent les citoyens pour y parvenir, définir et assurer la mise en œuvre des politiques et des missions publiques nécessaires à la satisfaction de l'intérêt général qui, loin d'être la somme d'intérêts particuliers, se doit d'être l'émanation de la volonté générale et du contrat social, aujourd'hui miné par le délitement du lien et de la cohésion sociale qui se manifeste, entre autres, par une montée en puissance de l'extrême-droite.

C'est pourquoi, à l'opposé des évolutions actuelles, l'UGFF-CGT propose et porte une autre conception des services publics qui doivent être :

- Au service de la satisfaction des droits, des besoins fondamentaux et plus largement de l'émancipation humaine. Cela passe notamment les droits à un emploi décent, à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, à la santé et à l'action sociale, à la justice et à la protection, au logement, aux transports, à l'énergie et à l'eau, à la culture, à l'information ou encore à la communication.

- Au service d'une autre logique de développement dans un contexte qui reste notamment caractérisé par une désindustrialisation de plus en plus désastreuse de l'économie française à un moment où l'industrie ne représente plus qu'à peine 12 % de la valeur ajoutée produite chaque année en France contre un quart il y a trente ans. L'enjeu consiste à reconstruire un système productif articulant l'industrie et les services, notamment les services publics, de qualité avec comme objectifs le respect et la promotion de normes sociales, sanitaires, environnementales.

Un tel objectif appelle la mise en œuvre d'une politique publique industrielle, aux échelles territoriales, nationales, européennes et internationales articulée aux nécessaires politiques publiques pour l'emploi, la recherche, la transition écologique et énergétique, une nouvelle conception du rôle et de la place des finances publiques, du système financier et bancaire, la réappropriation publique et le contrôle public de biens qui ont été privatisés ou sont en cours de l'être.

- Au service de la démocratie en faisant vivre les valeurs d'égalité, ce qui nécessite notamment de veiller et, le cas échéant, rétablir, les principes sur lesquels les services publics et la fonction publique sont fondés : l'égalité d'accès et de traitement, la continuité et l'adaptabilité du service public rendu induisant rénovation et adaptation permanente des services publics aux nouvelles demandes d'intérêt général ainsi qu'aux évolutions de la société (démographie, nouvelles technologies de l'information et de

la communication, etc...). Pour l'UGFF-CGT, le principe de laïcité dans la fonction publique doit associer la nécessaire neutralité du service public et la liberté religieuse pour les agents et les usagers, conformément à l'esprit de la loi de séparation des églises et de l'État de 1905.

Il n'y aura pas d'efficacité nouvelle et plus grande des politiques publiques, des services publics et de la fonction publique sans une démocratisation de leur fonctionnement, de leur gestion, de leur évaluation.

Une telle démocratisation doit notamment trouver sa traduction dans l'octroi de droits et de pouvoirs nouveaux aux citoyen-nés usagers des services publics à leur définition et à leur évaluation.

C'est dans ce même objectif que la participation des agents, fonctionnaires et non-titulaires, à la conception et au fonctionnement des services publics et de la fonction publique doit être réaffirmée et aussi trouver une traduction dans l'octroi de droits et de pouvoirs nouveaux.

Les moyens alloués aux organisations syndicales, aux représentantes et aux représentants des personnels, doivent être renforcés.

Le dialogue social dans la fonction publique doit être rénové, y compris dans la perspective de rendre obligatoire les processus de négociations prévus par la loi de modernisation de la fonction publique de juillet 2010.

Seuls les accords signés par des organisations syndicales représentatives d'une majorité des personnels doivent être considérés comme valides et doivent être mis en application. Compte-tenu de l'attitude inacceptable de nombre d'employeurs publics, la question de la valeur contraignante des accords signés doit être posée. Les nouvelles mesures qui devront être mises en œuvre pour empêcher des autorités administratives, à quelque niveau que ce soit, de s'exonérer ou de contourner les dispositions transversales de tel ou tel accord, ne sauraient pour autant remettre en cause le fondement que constitue la position statutaire et réglementaire du fonctionnaire.

C'est dans cette logique, en revanche, que les protocoles minoritaires, comme PPCR, ne doivent pas être mis en œuvre.

Loin de répondre à la nécessaire reconquête et au développement des politiques publiques et des services publics, force est de constater que la Modernisation de l'Action Publique initiée sous le quinquennat de François Hollande est la sœur jumelle de la Révision Générale des Politiques publiques initiée sous le quinquennat de Nicolas Sarkozy.

Abandons, privatisations, externalisations, transferts de missions, délégations de compétences, nouvelles dégradations des conditions de mises en œuvre des politiques publiques, sont plus que jamais à l'ordre du jour des politiques gouvernementales.

Dans le même temps, une vaste et conséquente réforme de l'organisation territoriale de la puissance publique a été entreprise. Elle frappe de manière conséquente toute la fonction publique avec une concentration et une rétraction du réseau des services publics de proximité de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

147 Dans la fonction publique hospitalière, et dans un contexte d'étranglement
 148 budgétaire, ce sont les créations des groupements hospitaliers de
 149 territoire et la fermeture de plusieurs centaines d'établissements de san-
 150 té. Dans la fonction publique territoriale, la concentration s'opère par la
 151 montée en puissance d'un bloc constitué par les intercommunalités, les
 152 métropoles, les grandes régions et la mise en concurrence des territoires.
 153 Dans la fonction publique de l'État, outre la création de directions départe-
 154 mentales et régionales interministérielles, la fermeture et le regroupement
 155 de directions régionales au sein des nouvelles régions créées, de nombreux
 156 services publics de proximité font l'objet de nouvelles fermetures. Dans
 157 l'enseignement supérieur et la recherche, ce sont aussi des regroupements
 158 et fusions d'établissements qui restructurent en profondeur le secteur en
 159 concentrant les moyens sur une vingtaine de sites créant ainsi, avec l'ins-
 160 tauration de la sélection, les conditions du développement d'un système à
 161 deux vitesses débouchant sur une véritable politique de ségrégation sociale
 162 en matière d'accès à un enseignement supérieur de haut niveau adossé à
 163 la recherche.

164
 165 La concentration et l'éloignement des services publics des citoyen-nes
 166 usagers des services publics, la mise en concurrence et la recherche d'une
 167 contractualisation des politiques publiques, la flexibilité des administra-
 168 tions deviennent la norme au détriment de l'effectivité et de la qualité du
 169 service public rendu, de l'intérêt général et, in fine de la démocratie.

170 De ce point de vue, les enjeux posés par l'introduction de nouveaux
 171 processus et de nouvelles modalités de travail, des nouvelles technologies
 172 de l'information et de la communication ou encore de l'e-administration
 173 posent des enjeux de citoyenneté et de conditions de travail qui méritent
 174 d'être approfondis dans nos corpus revendicatifs.

175
 176 Dans la fonction publique de l'État, les réformes initiées se traduisent par
 177 la mise en cause de la dimension nationale et des principes d'égalité, d'ac-
 178 cessibilité et de continuité des politiques publiques et des services publics :
 179 – Rupture des chaînes de commandement des niveaux centraux aux ni-
 180 veaux déconcentrés du fait, notamment, de la mise en œuvre des direc-
 181 tions départementales et régionales interministérielles,
 182 – Délitement et disparation des missions dus à la réorganisation territo-
 183 riale des services publics de l'État,
 184 – Adoption d'une nouvelle charte de déconcentration qui autorise les
 185 préfets de régions à déroger aux textes d'organisation des politiques pu-
 186 bliques et des services publics.

187 La montée en puissance des pouvoirs des préfets de régions est ainsi
 188 confirmée, elle s'inscrit par ailleurs dans un vaste et conséquent mouve-
 189 ment de déconcentration budgétaire, de déconcentration d'actes de ges-
 190 tion des agents publics, de mutualisations interdépartementales et interrégio-
 191 nales de services et de personnels.

192
 193 Dans le même temps, ce mouvement de déconcentration dans les mains
 194 des préfets de régions s'accompagne d'un mouvement de concentration
 195 de la conduite des politiques publiques et des services publics dans les
 196 mains du Premier ministre, du Secrétaire général du gouvernement et du
 197 ministère de l'intérieur générant un affaïssement du rôle et de la place de
 198 certaines directions générales et de certains ministères constitutifs de la

fonction publique de l'État.

La territorialisation et les nouvelles modalités de conduite des politiques publiques mises en place dans les territoires et plus particulièrement dans les régions, visent à diluer l'État central dans l'État régional, avec de nouveaux acteurs très importants. D'une part, les préfets de régions, d'autre part, les présidents des conseils régionaux peuvent « s'entendre » au sein des conférences territoriales afin que des missions publiques de l'État fassent l'objet de délégations de compétence au profit des collectivités territoriales, sans encadrement national et entraînant une rupture d'égalité des citoyens dans l'accès au service public.

Les réorganisations constantes des services de l'État accroissent la souffrance au travail des agents. La mise en œuvre du principe de spécialisation territoriale des services déstructure les organisations de travail. La création des maisons de l'État et des maisons de service au public ajoutent au chaos perpétuel.

Dans un tel contexte, l'UGFF-CGT poursuivra la mise en œuvre d'une démarche syndicale articulant opposition et critiques des réformes initiées, élaboration de revendications et de propositions alternatives avec les personnels et les citoyen·nes usagers des services publics.

Dans l'immédiat, il s'agit d'imposer l'arrêt des réformes initiées et de construire l'indispensable rapport de forces pour :

- La reconquête de politiques publiques nationales et ministérielles,
- Le rétablissement des chaînes ministérielles et directionnelles de commandement, des niveaux centraux aux niveaux déconcentrés, condition indispensable pour assurer non seulement la dimension nationale des politiques publiques mais aussi l'effectivité des principes d'égalité, de continuité et d'accessibilité du service public, ce qui nécessite les révisions du décret du 7 mai 2015 portant charte de déconcentration, du rôle et de la place des préfets de régions, et la mise en œuvre d'une nouvelle conception de l'interministérialité fondée sur la mise en synergie de différentes politiques ministérielles,
- La défense, le renforcement et le développement du maillage territorial nécessitant l'implantation de services publics de pleine compétence et de proximité sur l'ensemble du territoire national, y compris en Outre-Mer,
- Le rétablissement de la gestion nationale des agents de la fonction publique de l'État, le renforcement de leurs droits statutaires et de leurs garanties collectives.

Par ailleurs, l'UGFF et la Fédération des services publics CGT continueront à porter le principe de la complémentarité des missions publiques de l'État et des collectivités territoriales tout en revendiquant le renforcement du caractère unifié du Statut.

II – POUR LE RENFORCEMENT DU STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES ET DE LEURS STATUTS PARTICULIERS

Pour donner aux services de l'État les moyens de répondre aux missions imparties, l'UGFF-CGT, s'appuyant sur les fondements du statut, garants d'un exercice au service de l'intérêt général, exprime de nombreuses revendications statutaires. Elles se fondent sur les grands principes du statut, lui-même, garantie de la mise en œuvre des missions publiques. Le statut

est en effet conçu pour que ses principes d'égalité, de responsabilité et d'indépendance garantissent non seulement la protection des agents contre l'arbitraire du politique mais également les usagers contre une application inégalitaire des lois et règlements.

C'est la raison pour laquelle l'UGFF-CGT revendique une unification du statut fondé sur une extension et d'une amélioration du Titre I. Cette rénovation statutaire doit être construite à partir d'un socle commun avec ses trois versants, basé sur une grille unique, une fonction publique de carrière et une séparation du grade et de l'emploi, dans le respect du statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers, l'amélioration du régime de retraites et la défense du code des pensions civiles et militaires.

Le statut doit être préservé et ses fondements régénérés, amplifiés et approfondis, et ses dévoiements corrigés.

• Les corps, une notion toujours valide : Ce sont les missions publiques, et non les emplois exercés au sein des corps, qui fondent les statuts particuliers des corps. Ces principes s'appliquent aux trois versants de la Fonction publique. Les cadres d'emploi de la Fonction publique territoriale subordonnent de fait la propriété du grade à l'occupation d'un emploi dans une collectivité territoriale, remettant ainsi en cause la séparation du grade et de l'emploi.

L'organisation en corps de la Fonction publique d'État implique que les missions de chaque corps correspondent à des groupes homogènes de fonctions et que les agents doivent pouvoir accéder à tous les emplois auxquels leur grade leur donne vocation dans le corps dont ils sont membres.

La réduction du nombre de corps depuis de nombreuses années a été essentiellement motivée par la négation de l'architecture en corps. Il s'agit, entre autres, de déconstruire la cohérence entre missions, corps et fonctions exercées. L'UGFF-CGT s'oppose à de telles évolutions quand bien même elle reconnaît que la fusion peut se justifier afin d'assurer une carrière à des agents appartenant à des corps à trop faible effectif ou exerçant des missions devenues obsolètes.

Les fusions, sans lien avec les missions, transforment les corps en de simples supports statutaires. L'objectif de ces fusions est de constituer, au sein de supports statutaires généraux, des filières spécialisées sur une fonction pour avoir des agents immédiatement employables, gérées dans une logique de métier inspirée du privé (évaluation, intéressement) alors que la force de la Fonction publique repose sur la mobilité et l'adaptabilité au sein d'un corps pour garantir la mise en œuvre des missions publiques. C'est pourquoi, l'UGFF-CGT se prononce contre de telles fusions de corps et contre la généralisation des corps interministériels.

Le développement des emplois fonctionnels, non seulement pour les emplois de direction, mais dans l'ensemble des catégories, est en contradiction avec la séparation du grade et de l'emploi. La création du Grade à Accès Fonctionnel (GRAF) pour la catégorie A, grade à accès fonctionnel subordonnant l'accès au grade à l'occupation préalable d'un emploi, est une étape vers une Fonction publique d'emploi et non plus de carrière.

L'UGFF-CGT exige la transformation des statuts d'emploi et des GRAF en grades ordinaires.

Une Fonction publique d'emploi ou de métier dresse plus de barrières à la mobilité des fonctionnaires qu'elle n'en ouvre en les spécialisant dans le champ étroit des fonctions exercées.

Il est de l'intérêt des employeurs publics comme des agents que la qualification acquise dans la mise en œuvre des missions publiques par les fonctionnaires, puisse s'exercer, soit dans les mêmes fonctions pour des missions différentes, donc dans des corps différents, soit dans une logique d'évolution ou de reconversion professionnelle, dans de nouvelles fonctions et de nouvelles missions. Les formations initiales et en cours de carrière doivent permettre aux agents des évolutions professionnelles tant en termes de mobilité que de déroulement de carrière. Elles constituent un droit pour les agents et doivent donc être développées, ce que le Compte personnel de formation ne permet pas.

La mobilité entre corps et versants, si elle est d'abord envisagée par les gouvernements comme une condition nécessaire aux restructurations, doit constituer, avant toute chose, un droit à la carrière des fonctionnaires.

L'UGFF-CGT est favorable à la levée des obstacles injustifiés à la mobilité choisie, notamment par le développement de l'intégration directe et de la position normale d'activité, au-delà du détachement et le développement des véritables passerelles inter-versants.

L'ensemble, qualification détenue et mission à exercer, valide l'existence d'entités qui doivent partout s'appeler des corps (substitution aux cadres d'emplois de la FPT).

Des corps nouveaux, gérés nationalement, doivent être créés partout où les besoins réels l'exigent.

• Vers la fin de la précarisation et pour la titularisation massive des contractuels: L'UGFF-CGT reste profondément attachée à un des socles fondamentaux du Statut général qui dispose que, à un emploi permanent correspond un poste de fonctionnaire.

Il ne s'agit en rien d'une quelconque défense de pré carré et encore moins d'un supposé privilège. Les droits et les devoirs du fonctionnaire, traduits par la loi et les décrets, sont avant tout une garantie pour les citoyens d'une Fonction publique où les agents peuvent exercer leurs missions de manière neutre et impartiale. En outre, le socle du concours comme voie prépondérante de recrutement est là pour assurer l'égal accès de tous aux emplois de la Fonction publique.

Ce sont ces fondements essentiels que la contractualisation, quelle que soit sa forme, ne respecte pas.

Or, de politiques libérales en dérives statutaires successives, cela fait de trop nombreuses années que la part du non titulariat dans la Fonction publique - environ 20 % - atteint des proportions inacceptables. Inacceptables pour les dizaines de milliers d'agents souvent confrontés à une précarité insupportable, inacceptables par la remise en cause du statut général que cela constitue.

Les différents plans de titularisation ou de déprécarisation qui se sont succédé, trop restrictifs et insuffisants, n'ont pas changé fondamentalement la situation : il y a toujours autant de non titulaires, si ce n'est davantage, qu'avant leur mise en œuvre.

C'est pourquoi, en complément de nouvelles et importantes titularisations indispensables, l'UGFF estime totalement nécessaire que soient mis en place des dispositifs contraignants et pénalisants pour les employeurs publics qui usent de manière indue du non titulariat. L'UGFF estime toujours plus urgent la mise en place d'un réel plan de titularisation.

• La grille indiciaire doit être le moyen de reconnaissance des qualifications: L'UGFF-CGT se prononce pour une grille indiciaire unique pour les trois versants de la Fonction publique permettant la comparabilité entre les filières professionnelles et les versants de la Fonction publique.

Les catégories doivent être liées à la qualification requise pour l'exercice de la mission publique, et pour l'entrée initiale dans le corps qui la met en œuvre. Le niveau des qualifications doit être fixé en référence aux diplômes nationaux délivrés par le service public de formation. Ces deux questions fondamentales ne sont pas réglées à ce jour.

Un plan de requalification pour les agents qui exercent une fonction de qualification supérieure au niveau du corps qu'ils occupent doit être mis en place.

Il doit être mis fin aux inégalités constatées entre femmes et hommes, tant en matière de déroulement de carrière, de niveau de rémunération, d'accès à des emplois supérieurs, qui constituent une atteinte aux principes d'égalité de traitement et participent à la déconstruction du statut. Parmi les causes déjà identifiées, des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, figure le fait que femmes et hommes n'occupent pas les mêmes emplois pour la grande majorité d'entre eux. Des filières, des corps et/ou des cadres d'emplois sont effectivement à prédominance féminine (ou masculine). Or, globalement, ces emplois/filières à prédominance féminine sont sous-valorisés, y compris à qualification, et diplômes égaux. Depuis 1972, la loi prévoit « un salaire égal pour un travail de valeur égale » (et pas seulement « à travail égal, salaire égal »). C'est un moyen important, mais non appliqué, de réduction des écarts salariaux, car ce principe permet de comparer des emplois différents mais de même valeur et de s'intéresser à la sous-valorisation des emplois occupés majoritairement par des femmes.

• Pour que la part des régimes indemnitaires diminue et pour la disparition du RIFSEEP: Le développement des primes déconstruit la reconnaissance de la qualification par le grade et la grille indiciaire qui lui est liée. Il crée des barrières à la mobilité extérieure et crée des conditions plus favorables à une gestion par filières de métiers.

L'introduction du RIFSEEP qui déconnecte les primes du grade en les attachant à la fonction exercée, d'une part, et à l'entretien d'évaluation, d'autre part, étend à tous les agents la rémunération au mérite. Ce régime met fin à la reconnaissance de la qualification par le grade et la grille indiciaire qui lui est liée et donc au principe d'égalité des fonctionnaires.

Il faut à la fois mettre fin à ce système destructeur du statut général et à l'augmentation de la part des primes dans le traitement qui, outre les inégalités que cela crée entre les agents, impacte considérablement le montant des pensions versées. Initié en 2016, le transfert d'une part, tout à fait insuffisante, des primes dans le traitement doit se poursuivre et s'amplifier.

• Un véritable déroulement de carrière doit être garanti: La fonction publique de carrière, élément fondateur du statut, doit être effectivement mise en œuvre. Or, en réalité, à peine 20 à 35 % des fonctionnaires ne passent jamais, pour une carrière complète, au deuxième grade et moins de 50 % des agents atteignent le dernier échelon du deuxième grade. PPCR prévoyait que tout agent effectuant une carrière complète atteindrait nécessairement l'échelon et l'indice le plus élevé du grade supérieur à celui de son recrutement. Sa mise en œuvre se traduit aussi par des inversions de

carrière préjudiciables pour certaines catégories d'agents. L'UGFF-CGT revendique un véritable déroulement de carrière, autrement dit, une carrière avec 2 grades maximum par corps.

La création d'un 3e grade à accès fonctionnel, dans tous les corps de catégorie A, importe dans la grille une logique de « statut d'emploi », qui contrevient également à la logique de carrière. L'UGFF exige l'abandon de PPCR et l'ouverture de véritables négociations sur les carrières des agents de toutes les catégories.

Le travail réel de l'agent doit être reconnu. L'évaluation doit exclure tout jugement de la personne, exclure tout objectif quantifiable, tenir compte du contexte, favoriser une évaluation collective dans le cadre du collectif de travail, à partir de critères définis nationalement. C'est en respectant ces règles, que l'évaluation de la mise en œuvre du service public – constitutive du statut - sera à la fois juste et justifiée. L'UGFF-CGT exige la réintroduction des réductions d'ancienneté d'échelon, seul élément de mesure de la manière de servir ayant une traduction indiciaire. Elles doivent permettre de réduire la durée d'échelon du tiers et être décontingentées.

• La valeur du point est un élément essentiel de la reconnaissance: Les pertes de pouvoir d'achat subies par le point indiciaire depuis la désindexation de 1982 et le gel depuis 2010 ont conduit à un tassement considérable de la grille. L'augmentation en deux fois concédée par le gouvernement ne saurait satisfaire l'UGFF-CGT. Elle revendique le rattrapage des pertes intervenues les années antérieures et, dans l'immédiat, une augmentation de 300 € pour tous et enfin, que le traitement indiciaire brut minimum de la Fonction publique soit au moins égal au SMIC revendiqué par la CGT.

• La démocratie sociale doit vivre pour faire avancer les revendications des agents:

Le droit des agents publics à donner leur point de vue sur leurs missions, leurs conditions de travail, leurs rémunérations, est inscrit à l'article 9 de la loi 83-634 portant statut général des fonctionnaires.

En 1982, Anicet Le Pors affirmait « l'enjeu, c'est de permettre aux agents publics de devenir des acteurs-trices à part entière de la Fonction publique. Il s'agit de faire passer les fonctionnaires du statut de sujet de l'État à celui de citoyen à part entière ».

Ce sont ces valeurs de démocratisation de la Fonction publique qu'il s'agit inlassablement de faire vivre et de renforcer.

– La réalité du fonctionnement des instances représentatives démontre qu'il y a loin des intentions à la réalisation: il ne s'agit que d'instances formelles dans lequel le pouvoir d'influence des représentants du personnel réel est très limité. L'introduction du « vote unanime contre » n'a pas créé l'espace de négociation qui aurait dû s'instituer. Néanmoins, il est nécessaire de s'approprier ces instances et leur fonctionnement en en faisant des instruments de lutte par l'association des agents aux débats.

– Les accords sur la représentativité doivent permettre l'ouverture de véritables espaces de négociation à tous les échelons reconnus.

En ouvrant le champ de la négociation et en instaurant la possibilité de conclure des accords locaux, la loi du 5 juillet 2010 constitue une opportunité pour donner aux agents des capacités nouvelles d'intervention. Pour respecter la hiérarchie des normes, aucun accord ne peut être moins favorable que la règle nationale. Il s'agit de défis majeurs qui

doivent inciter les salariés à intervenir dans la négociation, quels que soient les lieux de décision.

– L'UGFF-CGT a mis et met, inlassablement, tout en œuvre pour l'abrogation de l'amendement Lamassoure qui impose la règle du trentième en cas de grève. L'UGFF-CGT mène tout aussi inlassablement, la bataille pour le rétablissement du droit de grève aux personnels qui l'ont perdu et sa généralisation à tous les agents. Cette bataille est étroitement liée à celle du droit de se syndiquer.

La question de la participation aux négociations, de la validation ou non d'un accord doit être posée : cela entame-t-il la nature même de notre syndicalisme en faisant un syndicalisme d'accompagnement ou cela permet-il de faire avancer, même incomplètement, nos revendications ? Quoiqu'il en soit, le bilan des accords signés doit être effectué en toute objectivité.

III – POUR L'OCTROI DES MOYENS NÉCESSAIRES À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACTION PUBLIQUE

• Pour une autre politique de l'emploi.

Depuis des années, des politiques de tous bords, des commentateurs « avisés » ne cessent de nous rebattre les oreilles avec cette double affirmation : les effectifs de la fonction publique ont explosé depuis deux ou trois décennies et leur poids est devenu insupportable dans les dépenses publiques. L'évidente conséquence est qu'il faut tailler dans la masse et réduire de manière drastique les emplois des trois versants.

Il faut le dire haut et fort, cette pseudo vérité n'est rien d'autre qu'un mensonge !

Sur les vingt dernières années, la part des emplois de la fonction publique dans la population active est passé de 20,34 % à... 20,43 %. En termes quantitatifs, on a donc affaire à une remarquable stabilité.

S'agissant du seul versant de l'État, en neutralisant les effets dus aux no-cifs transferts de compétences intervenues depuis 2004, le taux est passé de 10,49 % à 9,27 %. Il s'agit là de la triste et grave incidence des massives suppressions initiées sous l'ère Sarkozy et prolongées sous Hollande, avec des dizaines de milliers d'emplois qui ont disparu.

En tout état de cause, pour l'UGFF-CGT, les effectifs de la fonction publique ne peuvent constituer une variable d'ajustement macro-économique. Ils sont avant tout et essentiellement liés aux missions publiques, vecteur incontournable du progrès social et de l'intérêt général.

C'est bien parce qu'elles sont cet outil irremplaçable pour l'ensemble de la population, que les missions doivent être développées. C'est bien parce qu'elles doivent être préservées de la loi du profit, tout en étant productrices de richesses, et qu'elles doivent garantir l'égalité de traitement des citoyen-nes, qu'elles ne sauraient être confiées au secteur privé.

Pour l'UGFF-CGT, l'urgence est donc de stopper toutes les formes de nouvelles suppressions d'emplois et, dans le même temps, de procéder aux indispensables créations statutaires dont notre société a besoin.

• Pour mettre les Finances au service du financement de l'action publique.

L'Union européenne et ses États membres sont les chevaux de Troie du libéralisme : privatisations, déréglementations, traités de libre-échange, concurrence « libre et non faussée », accentuation et généralisation des

politiques d'austérité budgétaires et financières, au moyen notamment du traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG) sont au cœur des politiques publiques mises en œuvre. Dans le plus grand mépris de la démocratie, elles ont pour objectif de mettre par terre l'action publique dans toutes ses dimensions.

En France, les politiques publiques mises en œuvre par l'État, les collectivités territoriales, la Sécurité sociale font l'objet d'un étranglement budgétaire et financier toujours plus conséquent.

Ainsi, les gouvernements successifs ont organisé une crise des finances publiques par des moyens multiples et plus particulièrement par des allègements et des exonérations des cotisations sociales patronales et des impôts des entreprises, la mise à mal des possibilités de financement des emprunts par des mécanismes publics ou semi-publics obligeant ainsi le recours aux marchés financiers et favorisant le développement de la dette publique, des attaques en règle contre la progressivité de l'impôt et plus particulièrement l'impôt sur le revenu, la diminution drastique des dotations budgétaires de l'État.

Alors que plus de 200 milliards d'euros sont aujourd'hui octroyés aux entreprises, l'objectif du pacte dit de « responsabilité et de solidarité » consiste à baisser de cinquante milliards d'euros les moyens de financement de l'action publique.

Dans un tel contexte, pour mettre fin au triptyque « toujours moins de services publics, toujours moins de dépenses publiques, toujours moins de prélèvements obligatoires », l'UGFF-CGT porte un ensemble de propositions pour la reconquête et le développement des outils de financement de l'action publique. Plusieurs leviers doivent être actionnés dans ce sens :

– Procéder à une réforme fiscale fondée sur le principe de la progressivité de l'impôt.

Il s'agit de redonner une place prépondérante à la fiscalité directe progressive tout en faisant diminuer le poids de la fiscalité indirecte et plus particulièrement la taxe sur la valeur ajoutée.

Dans ce sens, l'UGFF-CGT propose un ensemble de mesures consistant notamment à faire monter en puissance les recettes fiscales générées par l'impôt sur le revenu : élargissement de son assiette à l'ensemble des revenus financiers et du patrimoine, création de nouvelles tranches et augmentation des taux d'imposition, suppression des niches fiscales dont l'inefficacité économique et sociale est avérée.

Dans le même temps, l'UGFF-CGT poursuivra la bataille engagée contre la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Le recouvrement de l'impôt sur le revenu doit demeurer une mission publique dévolue à la Direction générale des finances publiques. Par ailleurs, le prélèvement à la source pourrait être utilisé afin de fusionner l'impôt sur le revenu et la contribution sociale généralisée. Dans une telle hypothèse que l'UGFF-CGT combat et nonobstant la large critique développée par l'UGFF-CGT à l'encontre de la contribution sociale généralisée, une véritable machine de guerre serait mise à l'œuvre contre les moyens de financement de la Sécurité sociale et contre la progressivité de l'impôt sur le revenu qui serait purement et simplement supprimé.

L'UGFF-CGT propose aussi un ensemble de mesures au titre de l'impôt sur la fortune qui doit être maintenu et renforcé : élargissement de son assiette à des biens qui sont aujourd'hui partiellement ou totalement exo-

563 nérés, création de nouvelles tranches d'imposition et augmentation des
564 taux, abrogation de son plafonnement.

565

566 – Réformer la fiscalité des entreprises afin de mettre fin au cancer financier.

567 Initié depuis plusieurs années, le mouvement de défiscalisation des entre-
568 prises engagé aux niveaux international, européen, national et territorial, se
569 traduit par l'augmentation des dividendes versés aux actionnaires, la mon-
570 tée en puissance des actifs et des produits financiers, la multiplication des
571 mouvements spéculatifs de capitaux, l'affaïssement des impôts national et
572 territorial des entreprises, la baisse des investissements dans l'appareil pro-
573 ductif au détriment de l'emploi, de la rémunération du travail, de la qualité
574 des conditions de travail, de la formation et de l'égalité professionnelles.

575 La contribution des entreprises au financement de l'action publique doit
576 être réaffirmée et renforcée par la mobilisation de plusieurs leviers :

- 577 • L'augmentation des taux d'imposition de l'impôt sur les sociétés et sa
- 578 modulation afin de tenir compte des politiques favorables au dévelop-
- 579 pement de l'emploi, des rémunérations, de la formation et de l'égalité
- 580 professionnelles, de l'amélioration des conditions de travail et de la santé
- 581 au travail, de l'investissement productif, du respect de l'environnement ;
- 582 • La réforme de la fiscalité locale ;
- 583 • L'harmonisation européenne des normes comptables des entreprises et
- 584 des taux d'imposition pour mettre fin au dumping et à l'évasion fiscale ;
- 585 • L'instauration d'une taxe sur les transactions financières et les mouve-
- 586 ments spéculatifs de capitaux ;
- 587 • Le renforcement de la lutte contre la fraude fiscale qui prive aujourd'hui
- 588 la puissance publique de plusieurs dizaines de milliards d'euros ;
- 589 • La suppression du CICE et du CIR et l'affectation des fonds correspon-
- 590 dants à l'action publique et aux services publics correspondants.

591

592 – Mettre en œuvre une autre politique du crédit et créer un pôle financier
593 public

594 Près de 60 % de la dette publique est illégitime dès lors qu'elle trouve son
595 origine dans la multiplication des cadeaux fiscaux et la dimension prohibi-
596 tive des taux d'intérêt exigés. Il est donc indispensable qu'une partie de la
597 dette publique fasse l'objet d'une annulation.

598 Dans le même temps, de nouvelles modalités de financement des em-
599 prunts et des investissements publics doivent être envisagées, au moyen
600 d'une refonte des statuts de la Banque centrale européenne dont l'indé-
601 pendance vis-à-vis des États doit être abrogée. C'est une condition indis-
602 pensable pour permettre aux pouvoirs publics et au système bancaire de
603 financer leurs investissements, y compris au service du développement de
604 politiques publiques, de services publics et de missions d'intérêt général.

605 Enfin, l'UGFF-CGT propose de créer un pôle financier public qui repo-
606 serait sur la mise en réseau d'un ensemble d'institutions économiques et
607 financières de statut public et semi-public exerçant des missions de service
608 public et d'intérêt général. Un tel pôle financier public serait utile, y com-
609 pris pour sécuriser et développer l'épargne populaire qui représente des
610 fonds conséquents et la mobiliser pour financer l'investissement public, les
611 services publics et les missions d'intérêt général.

612

613 **Pour l'UGFF-CGT, une des réponses pour remédier à la crise systé-**
614 **mique et sortir du capitalisme réside dans la défense, la reconquête et**

le développement du service public et de la fonction publique.

Les propositions et les revendications formulées dans ce sens par l'UGFF-CGT s'inscrivent dans un projet consistant à en faire de véritables outils au service d'une nouvelle séquence de l'émancipation humaine.

C'est aussi pourquoi l'UGFF-CGT formule une toute autre conception des finalités, du rôle, de la place et de la reconnaissance du travail des personnels de la Fonction publique.

Un travail qui doit notamment être sécurisé, réduit et partagé, valorisé et démocratisé dans l'intérêt de l'ensemble des personnels et plus largement encore des usagers du service public.



615	
616	
617	
618	
619	
620	
621	
622	
623	
624	
625	
626	
627	
628	
629	
630	
631	
632	
633	
634	
635	
636	
637	
638	
639	
640	
641	
642	
643	
644	
645	
646	
647	
648	
649	
650	
651	
652	
653	
654	
655	
656	
657	
658	
659	
660	
661	
662	
663	
664	
665	
666	

**Union
Générale des
Fédérations de
Fonctionnaires**

la

27^e congrès



CGF