

ISSN : 0762-9044 /// CPPAP : 0922-S06197

DÉCEMBRE 2021 — JANVIER 2022

union fédérale
des syndicats
de l'État



FONCTION PUBLIQUE

cahier spécial

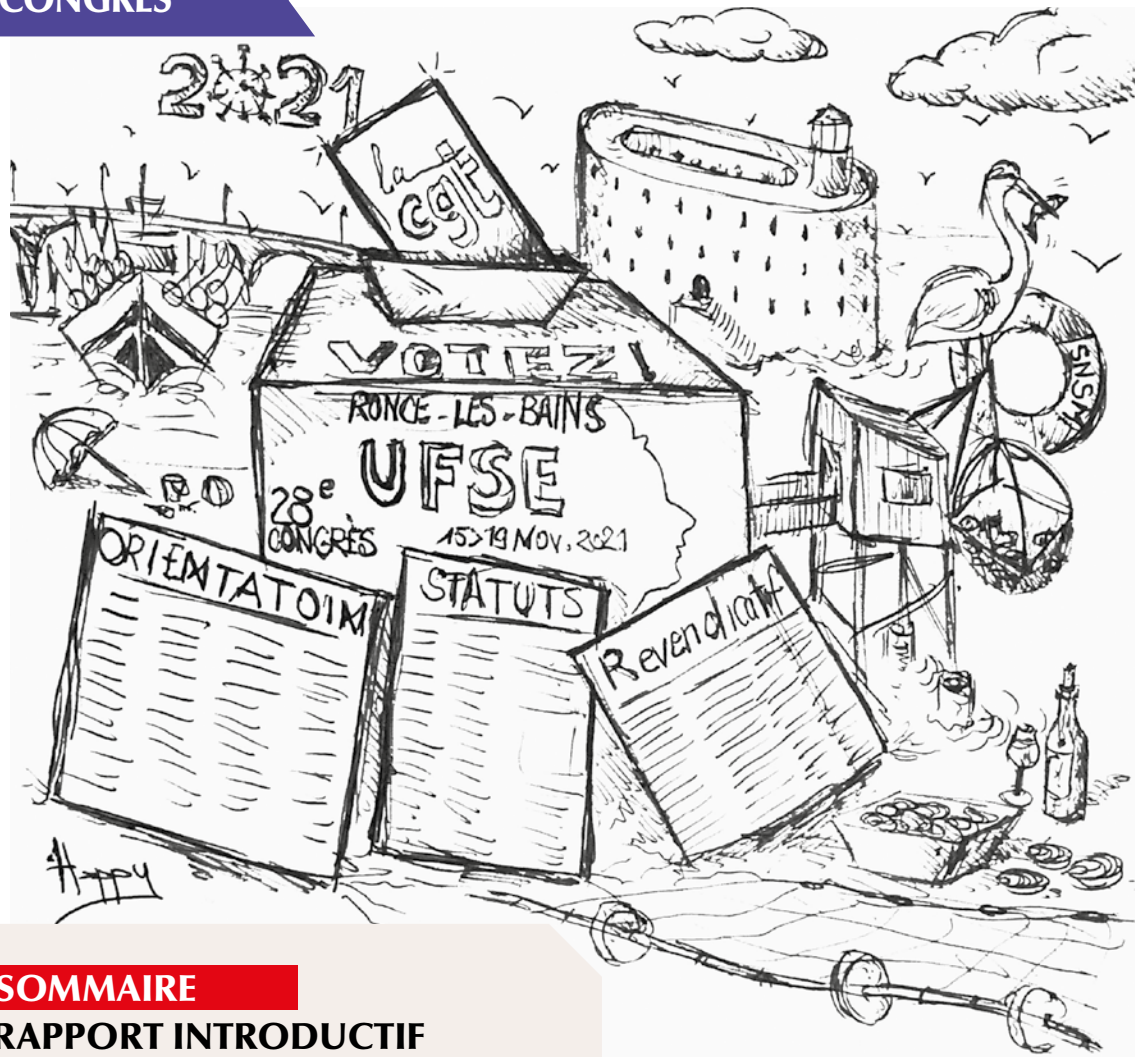
*Pour une
fonction publique
du 21^e siècle*



III 28^e CONGRÈS

UNION FÉDÉRALE DES SYNDICATS DE L'ÉTAT

**LE DOCUMENT D'ORIENTATION
LA VIE SYNDICALE**



FP

SOMMAIRE

3-10

RAPPORT INTRODUCTIF

11

POLITIQUE REVENDICATIVE

I. RECONSTRUIRE UNE FONCTION PUBLIQUE ET DES SERVICES PUBLICS AU SERVICE DU PROGRÈS SOCIAL POUR FAIRE FACE AUX ENJEUX D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

16

II. LE STATUT GÉNÉRAL, UNE CONQUÊTE D'AVENIR

20

III. POUR UNE SOCIÉTÉ RÉSOLUMENT FÉMINISTE ET ÉGALITAIRE

22

IV. LA LUTTE CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

22

V. CHANGER LE TRAVAIL

23

VI. UNITÉ SYNDICALE

24

VII. RAPPORTS ET TRAVAIL AVEC LES ORGANISATIONS ASSOCIATIVES, POLITIQUES...

25

VIE SYNDICALE

I. LA DIRECTION DE L'UFSE

26

II. LES BRANCHES D'ACTIVITÉ REVENDICATIVES

26

III. DÉVELOPPER L'UFSE

27

IV. SOUTIEN AUX ORGANISATIONS

28

V. POLITIQUE FINANCIÈRE

28

V. POLITIQUE FINANCIÈRE

28

VII. LA COMMUNICATION

28

VIII. AUTRES ACTIVITÉS

28

IX. LA CGT FONCTION PUBLIQUE

28

X. LES RELATIONS AVEC LES AUTRES STRUCTURES DE LA CGT

29-31

LES STATUTS

32-33

HOMMAGE

34-35

RÉSULTATS - ÉLECTION CE

FP



FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

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

DIRECTRICE DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE RÉDACTION :
Catherine MARTY
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
Nicolas Baille, Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno,
Armand Mallier, Catherine Marty, Céline Verzeletti.

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UFSE-CGT

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 : 0922-S-06197



Certifié PEFC

Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées.
pefc-france.org



>> OUVERTURE

RAPPORT INTRODUCTIF AU CONGRÈS

Chères, Chers Camarades,

En ce début d'été, la salle Pierre Judith déborde de monde. Pêle-mêle, il y a là: Christophe, avec son téléphone portable est-allemand modèle HONECKER 1978; Catherine et Stéphane qui ont abandonné un podcast de France Culture sur l'ouvrage posthume de Marguerite Duras à propos de la tétralogie de Wagner; Baptiste qui, dans l'exaltation du moment, est venu en short; Coco qui arbore le dernier T-shirt de Springsteen; Alain qui, pour l'occasion, a suspendu la rédaction de sa nouvelle thèse sur le rapport des chenilles processionnaires avec le programme de transition; Valérie qui a déserté en un éclair sa 300e occupation du ministère de la culture... Et plein d'autres têtes qui me sont connues ou inconnues.

Il faut dire que les événements qui se sont succédé ces dernières semaines en valent la chandelle.

D'abord, suite aux multiples manifestations qui, à chaque fois, ont réuni plus de 10 millions de personnes sur tout le territoire, Macron a été contraint à la démission un peu plus d'un an après sa réélection entraînant la chute du gouvernement de Valérie Pécresse.

Marine Le Pen a annoncé son retrait immédiat et définitif de la vie politique tandis que, Éric Zemmour s'est réfugié en Corée du Nord ou en Hongrie... On a perdu sa trace.

Les élections organisées dans la foulée ont vu la GUREF plébiscitée par les électrices et les électeurs; un vrai raz-de-marée!!!

Ah oui, la GUREF, c'est la *Gauche unie révolutionnaire, écologique et féministe*.

Et, si nous sommes si nombreux dans la salle de l'UFSE, c'est que la nouvelle ministre en charge de la Fonction publique vient de prononcer son premier discours.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que les mesures mises en avant reprennent largement les revendications des salariées en lutte et dessinent une rupture avec les politiques précédentes.

Qu'on en juge:

- Abrogation de la loi de transformation de la fonction publique (TFP) de 2019
- Titularisation massive des contractuels
- Totale égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Remplacement des cadres d'emplois par des corps pour la FPT
- Suppression de tous les textes restreignant le droit de grève
- Accroissement des droits syndicaux
- Dès cette année, 10 % d'augmentation de la valeur du point, un fort clin d'œil à la campagne de la CGT
- 400000 créations d'emplois dans les trois versants de la Fonction publique sur 2 ans
- Etc.

Voilà qui explique la véritable euphorie qui règne dans le RCB (Rez-de-chaussée bas, N.D.L.R.) de Montreuil.

Décidément, oui, nous avons eu raison de pousser Céline à accepter cette mission de Ministre!

Las, il me faut clore ici ce qui – pour l'instant – est encore une fiction!

Mais, la question centrale de comment contribuons-nous à rendre réel – à part, il faut l'avouer, la vision de Baptiste en short –, à rendre tangible et véritable donc ce projet porteur d'espoir, c'est bien ce qui doit être au cœur de nos échanges, de notre démarche, de notre projet syndical, en acceptant de bousculer nos habitudes et quasi-certitudes.

Et je ne crois nullement que la difficile période écoulée – et que la délicate période actuelle – devrait conduire à ce que nous en rabattions sur nos ambitions.

Prendre en compte la réalité, ne pas se contenter de l'entre nous et des formules incantatoires, ne saurait être synonyme de rabougrissement.

J'ai caractérisé de difficile la période écoulée, elle a été également extraordinaire au sens littéral du terme.



Merci aux camarades de l'UD17 pour l'aide dans l'organisation

La pandémie est passée par là.

Je ne reviendrai pas dans ce rapport sur l'historique détaillé: la pénurie de masques du début, les hôpitaux débordés, les questions du vaccin, du passe sanitaire, tant nous en avons débattu ensemble et tant nous nous sommes déjà exprimés dessus.

En revanche, ce qui est avéré et qu'il nous faut aussi prendre en compte, c'est combien nous avons connu deux ans de vie bousculée; combien ces nombreux mois ont – aujourd'hui encore – de lourdes et directes conséquences sur notre syndicalisme et combien ils ont pesé – et pèsent encore – dans la tête des salarié-es.

Employer le terme de pandémie renvoie bien sûr à la dimension internationale. Celle-ci demeure un des piliers de la démarche de la CGT.

Chacune et chacun comprend aisément que, dans le cadre de ce rapport introductif, je ne peux pas m'autoriser de longs développements sur les événements qui ont traversé le globe ces quatre dernières années.

D'un point de vue – dont j'assume la subjectivité – j'ai fait le choix de ne mettre en exergue qu'une seule illustration: les nombreuses et intolérables remises en cause des droits des femmes!

Les attaques visant à réduire la place des femmes dans la vie politique ou plus globalement dans la société; celles visant à restreindre – quand ce n'est pas supprimer – le droit à l'avortement; les agressions physiques allant jusqu'à l'assassinat; tous ces reculs et ces drames tendant malheureusement à s'étendre à travers le monde.

Je veux dire à nouveau à l'occasion de l'ouverture de ce congrès que notre rôle, notre engagement et même notre devoir, c'est d'être présent sur tous les fronts pour combattre ces régressions et, partout, conquérir de nouveaux droits!

Le Covid n'est malheureusement pas le seul fléau ayant touché la France et ses habitants. Le dernier congrès de

l'UFSE s'est tenu juste avant l'élection d'Emmanuel Macron.

Là également, je ne vais pas vous dresser un catalogue de la politique menée depuis quatre ans et demi. Cela serait parfaitement indigeste et je ne ferai qu'égrener des éléments qui ont rythmé notre activité syndicale.

Il me suffit donc – me semble-t-il – de souligner combien Macron est sans nul doute le Président le plus acquis à la loi du profit que nous ayons eu et que sa politique transpire par tous les pores son libéralisme exacerbé.

Je me permets juste d'insister sur un point – mais, ô combien révélateur -: la certaine discrétion du MEDEF!

Ce relatif silence s'explique à mes yeux par le fait que les patrons n'ont pas de meilleur porte-parole et exécutant que le Président actuel. Mais, pour notre CGT, pas question d'oublier les principaux pivots du capitalisme.

Pour en revenir directement et concrètement à la politique de Macron, je voudrais juste souligner deux aspects saillants:

1° Usant et abusant de l'épidémie, le pouvoir exécutif s'est livré à de nombreuses exactions attentatoires à la démocratie, et si, en aucune manière, nous ne sommes en dictature, ces graves restrictions aux libertés n'en sont pas moins inacceptables et dangereuses!

2° Complètement acquis à la loi du marché, Macron est celui qui a mis en œuvre une politique d'ampleur inédite pour démanteler ce qui lui fait obstacle: les services publics! La Fonction publique, ses agentes et ses agents ont donc été une des cibles privilégiées de ses turpitudes!

À ce titre, la loi de 2019 constitue un arsenal visant à remettre en cause le socle statutaire issu de la Libération, renouvelé et renforcé en 1983-1986. Elle doit être abrogée et son prolongement – la codification – abandonnée!

La poursuite sans fin du gel de la valeur du point, les pertes inédites de pouvoir d'achat qui en résultent, les graves menaces qui pèsent sur la grille indiciaire unique, sont intolérables.

À l'heure où, à juste titre, le pouvoir d'achat est redevenu

la première préoccupation des Français, les augmentations générales et urgentes des traitements sont plus que jamais à l'ordre du jour.

Puisque je viens d'évoquer les indispensables augmentations générales, ce n'est pas devant cet auditoire de camarades avertis que je pourrai laisser entendre qu'elles vont tomber toutes seules!

Évidemment, cela nous renvoie aux luttes et au rapport de force nécessaire pour gagner sur nos revendications.

Il serait totalement erroné de taire – ou simplement de minorer – les nombreuses mobilisations qui, dès le début du quinquennat de Macron ont existé, se sont développées, et, souvent, se sont inscrites dans la durée.

En citer quelques-unes, sociétales, interprofessionnelles, par métiers, établissements ou entreprises, reviendrait à passer sous silence, en ne les pointant pas, la majorité d'entre elles.

S'il convient de les mettre en avant, en soulignant leur nombre et leur pugnacité, ce n'est pas trahir la réalité cependant d'admettre que beaucoup d'entre elles – si ce n'est la majorité – n'ont pas été couronnées de succès totaux et définitifs.

Trois d'entre elles, par exemple, suffisent je crois à le démontrer.

– Depuis plus de dix ans, les conflits successifs liés aux différentes contre-réformes des retraites n'ont pas pu empêcher des reculs importants.

– Depuis plus de 10 ans également, les nombreuses mobilisations contre le gel de la valeur du point et pour les augmentations générales n'ont pas suffi à obtenir satisfaction.

– Tout près de nous, les luttes menées de la fin 2018 et au printemps 2019 n'ont malheureusement pas pu empêcher

l'adoption et la promulgation de la loi TFP.

Je le précise tout de suite pour lever d'éventuelles ambiguïtés: qu'il n'y ait pas eu de victoires totales n'est en rien synonyme de défaites complètes!

D'autant que, dans le même temps, des succès partiels, voire des avancées significatives, ont pu être obtenus.

Par ailleurs, après des processus de négociation, des accords ont pu être signés et ces exemples sont bien loin de concerner la seule Fonction publique.

Mais j'ai la conviction que nous emprunterions une voie sans issue si nous nous cachions la réalité ou si nous l'embellissions.

Chercher ensemble ce qui freine la transformation sociale que nous appelons de nos vœux me semble une exigence posée à notre syndicalisme!

Dans les éléments dont il nous faut débattre lucidement nous ne pouvons ignorer la situation politique et, singulièrement, l'état de la gauche.

En ces temps de campagne présidentielle, il ne s'agit aucunement de privilégier – ou de pourfendre – tel ou tel attelage. Cela, c'est affaire politique, des partis et des mouvements, des citoyens. Pas question de renouer avec des pratiques qui n'ont pas forcément constitué les heures de gloire de notre CGT! Et c'est sans doute un euphémisme.

En revanche, je suis de ceux qui pensent que l'absence d'alternative crédible à gauche, son émiettement, les querelles d'ego, constituent globalement un facteur de désenchantement et handicape un projet progressiste porteur d'espérance.

Et, in fine, que cela pèse négativement pour toutes celles et ceux – qui de près ou de loin – peuvent se reconnaître dans le syndicalisme de transformation sociale.

Quoi qu'il en soit, et pour tourner provisoirement cette page politique, une chose est avérée: pas question de bana-



liser l'extrême-droite, ses idées nauséabondes, racistes et réactionnaires, ni de s'habituer à sa forte présence.

Le Pen, Zemmour, nostalgiques de Pétain, antidémocrates de toute espèce, la CGT ne cessera de vous combattre !

Pour en revenir à ce qui dépend directement du syndicalisme, ce n'est pas se payer de mots que d'affirmer qu'il est confronté à des enjeux majeurs. Et ce n'est en rien verser dans le défaitisme, que d'appeler à de larges échanges – sans tabou ni a priori – sur ce qu'il nous faut changer, faire évoluer, pour que notre syndicalisme gagne en efficacité et soit le vecteur de nombreuses et larges victoires. Dans un respect, une écoute et une ouverture mutuels, nous devons aussi accepter de nous poser des questions dérangementes, d'abandonner les réponses préfabriquées et même, sans doute, de parfois ne pas savoir répondre.

D'ailleurs, dans ce rapport introductif, je vais avancer des pistes dont j'admets par avance qu'elles ne sont pas des vérités bibliques...

En outre, ces quelques éléments ne prétendent évidemment à aucune exhaustivité.

Dans sa démarche, notre syndicalisme est assis sur un triptyque :

- Revendications et propositions
- Concertation et négociations
- Lutte et rapport de force

Autour de ces 3 axes essentiels, je souhaite mettre en exergue deux aspects qui doivent nous interroger de manière aigüe. Le premier, c'est comment les salarié-es ont connaissance des revendications et de l'engagement portés par notre organisation, par ses militantes et militants. Bureaucrate sclérosé, il m'arrive néanmoins d'être en contact avec des adhérent-es de base et des salarié-es. Or, je suis souvent frappé par le fait que des pans entiers de notre activité, de nos positionnements, leur sont inconnus.

Il n'y a pas, bien sûr, qu'une explication unique à cet état de fait. La vertigineuse profusion d'informations – ou prétendues telles – qui circulent via les mails, les sites, les chaînes d'info, qui nous mettent sous la dépendance de l'immédiateté et qui, trop nombreuses, ne font souvent retenir que celles aux relents de sensationnel ou qui nous parle le plus directement.

Nos difficultés militantes qui font que nous n'avons pas les moyens d'assurer, en tout temps et en tous lieux, la diffusion de nos analyses et revendications sont, par exemple, des éléments qui contribuent à cette situation peu satisfaisante.

Mais, ceci posé, alors que nous sommes une organisation confédérée et interprofessionnelle, j'ai le sentiment que nous souffrons d'un fort cloisonnement entre nos différentes organisations et que parfois – souvent ? – ce cloisonnement pénalise l'essor et l'efficacité de notre CGT.

Sur une autre dimension du fameux triptyque, j'ai souvent dit ces derniers temps combien j'avais acquis la conviction que, en quelque sorte, nous scions la branche sur laquelle nous sommes assis. Je veux parler de notre rapport à la lutte.

Il ne saurait être question que nous en rabattions sur la construction de rapports de force du plus haut niveau possible, pour autant n'avons-nous pas quelque fois tendance à ne pas nourrir l'appétence du plus grand nombre pour la lutte ?

Combien de fois ai-je lu des expressions où, parce que nous n'avons pas pu empêcher complètement un mauvais coup du camp d'en face, ou encore, parce que nous n'avons pas coché toutes les cases de nos repères revendicatifs, nous écrivions, de manière implicite ou explicite, que nous avions tout perdu.

Je suis persuadé que de tels constats – le plus souvent inexacts – confèrent à notre syndicalisme de combat une image de stérilité tout à fait nuisible.

Oui, notre syndicalisme de lutte est un syndicalisme de



succès !

Une autre des dimensions qu'il nous faut, à mon sens, questionner de manière nouvelle et approfondie, c'est notre caractère de masse, ou, en des termes moins marxistes, le nombre d'adhérents à la CGT.

Au début de mon militantisme à la CGT, car oui, j'ai eu une vie avant d'être un apparatchik ! – la CGT comptait 2,3 millions d'adhérents et affichait l'objectif dit « des 3 millions ».

Aujourd'hui, et depuis plusieurs années déjà, la CGT tourne autour de 650 000 adhérents. Si on neutralise la proportion des adhérents retraités pour se livrer à une rapide comparaison avec la population active, la CGT syndiquait environ 10 % des salarié-es il y a 40 ans, c'est moins de 2 % aujourd'hui.

Bien sûr, cette chute n'est pas du seul fait de la CGT. Le chômage, la précarité de l'emploi qui sont à des niveaux catastrophiques et obscènes, les modifications profondes du salariat, l'effondrement de bastions historiques de notre orga, expliquent pour partie cet affaiblissement.

Mais, de nombreuses raisons ont également un caractère endogène et nous devons nous y confronter.

Quoi qu'il en soit, j'estime pour ma part que nous sommes parvenus au terme d'une longue séquence où – sans le revendiquer bien sûr – nous nous accommodions peu ou prou d'un syndicalisme vivant sur un nombre réduit de cotisants.

Reconnaître que la CGT doit accroître considérablement le nombre de ses adhérents ne peut se résumer à un constat théorique. La campagne et les initiatives pour le développement de notre organisation doivent être un véritable souci quotidien et donner lieu à de pratiques renouvelées.

Il y a une seconde face à l'indispensable massification de la CGT, c'est de travailler à l'élargissement de la conviction des salarié-es, à leur adhésion au projet syndical que nous portons.

Si nous n'avons pas à rougir de celui-ci et s'il n'est certes pas connu par le seul cercle des militantes et militants, il n'en demeure pas moins qu'il est bien loin d'être la propriété et la priorité du plus grand nombre.

Or, l'important n'est pas d'avoir raison entre nous, l'essentiel n'est pas de nous convaincre dans la seule sphère des



locaux syndicaux. Ce que nous considérons comme des évidences ou des vérités ne le sont, parfois, que pour nous !

Il nous faut regarder le monde tel qu'il est réellement et pas tel que nous voudrions qu'il soit !

C'est en acceptant le débat contradictoire, en prenant en compte la différence des points de vue – même si ceux-ci peuvent nous déranger – que nous ferons vraiment progresser notre cause.

Enfin, soucieux que nous puissions manger ce soir à une heure décente, je citerai juste deux autres pistes comme enjeux posés à notre syndicalisme :

– Revisiter et revivifier notre vie démocratique et cela, à tous les niveaux de la CGT

– Penser en des termes nouveaux et approfondis notre rapport aux autres, associations ou partis politiques.

Avant d'en venir aux questions plus directement liées à l'UFSE et à la Fonction publique, une dernière conviction jetée en pâture à votre appréciation : lors d'une récente CE de l'UFSE, Fanny, l'éminente secrétaire générale du puissant syndicat des Finances publiques, a évoqué « *la double besogne* ».

Même si je n'aime pas le terme de besogne, je souhaite dire devant ce congrès que – attaché que je suis à valoriser nos succès au quotidien – il ne saurait cependant y avoir d'avenir pour notre syndicalisme si nous renoncions, aussi peu que ce soit, à notre projet de transformer la société.

Oui, la construction, dans les conditions d'aujourd'hui et de demain, d'une société socialiste, démocratique, écologique et féministe demeure une valeur consubstantielle à notre CGT !

Bâtir ce projet, lui donner des contours concrets, ne peut s'envisager en dehors du renforcement des Services publics et de la Fonction publique, j'en suis intimement et profondément convaincu.

C'est peu de dire, mes cher-es camarades, combien ce combat là est le nôtre à tous les instants.

J'ai déjà indiqué combien nous faisons face, depuis l'avènement de Macron, à une attaque d'un niveau sans précédent contre le socle progressiste que constitue la Fonction publique.

Et si, encore une fois, nous avons beaucoup fait – et à tous

les niveaux – pour promouvoir une toute autre conception et une toute autre politique, force est cependant de constater que bien des mauvais coups sont tombés.

Il nous faut réfléchir à comment nous parvenons, non seulement à faire reculer le camp d'en face, mais aussi à faire gagner notre projet alternatif.

Je dis cela d'emblée car je crois que nous ne pouvons nous cantonner à la seule contestation des politiques libérales.

C'est sur du positif, autour de nos revendications, que nous ferons grandir le rapport de force.

Je suis également persuadé que, pour gagner, nous devons faire davantage et mieux en direction des usagers citoyens.

Maintenir, rénover et renforcer le Statut passe par gagner la conviction que c'est d'abord un formidable outil pour la population et le progrès social.

Obtenir les dizaines de milliers d'emplois et les nombreux moyens dont la Fonction publique a besoin, c'est aussi en pénétrant la conscience du plus grand nombre que nous y parviendrons !

À juste titre, nous parlons de la Fonction publique et des trois versants qui la constituent.

Ce n'est pas une simple coquetterie sémantique.

Il s'agit bien de défendre et de promouvoir un édifice qui, s'il n'ignore rien des spécificités, est synonyme de complémentarité et de cohérence, tant pour les agentes et les agents que pour les services publics et les usagers.

N'en doutons pas un seul instant, l'effacement d'un seul de ces pans serait la fissure par laquelle l'ensemble de ce socle éminemment progressiste finirait par se disloquer.

À ce moment de mon rapport, vous me pardonnerez un souvenir : fraîchement débarqué à Montreuil et pas encore secrétaire général de l'UGFF, j'avais accepté l'invitation, au sortir de la délicieuse cantine de la CGT, de prendre un café à la FDSP. Je ne m'imaginai nullement qu'en remontant au 3e étage, je me ferais admonester pour ce qui constituait une faute politique aux yeux de certaines et de certains.

Cela peut sembler une simple anecdote. Je pense pour ma part qu'elle illustre assez bien le climat régnant dans notre CGT et la terrible incapacité à travailler ensemble qui en résultait.

Que de progrès effectués en une quinzaine d'années ! Et heureusement ! Car comment défendre le Statut général si nous ne parlons pas d'une seule voix ?

Comment préserver la grille indiciaire unique si nous nous ignorons ?

Plus qu'une marque, la CGT Fonction publique (CGT-FP) est une réalité, un outil qui fonctionne, analyse, produit, mobilise.

La charte de vie que nous avons adoptée, la tenue régulière des CE communes et des bureaux communs, la campagne des 10 %...

Je pourrai multiplier les exemples de ce que nous faisons ensemble.

En apprenant à nous connaître, en construisant des démarches partagées, nous avons pour une large part dépassé les freins et les oppositions qui, bien souvent, relevaient d'a priori.

À titre personnel ainsi que dans l'exercice de mes responsabilités, je veux dire devant ce congrès combien j'apprécie de militer avec les camarades de la Santé et de l'action Sociale et des Services Publics.

Cette confiance, ces liens d'amitié – qui n'empêchent pas les désaccords – sont autant d'atouts dans notre combat quotidien de défense de la Fonction publique.

Et je ne crois pas livrer ici une révélation ébouriffante en indiquant que j'ai la conviction que de travailler à de nouvelles étapes qualificatives dans la progression de la CGT-FP est à la fois nécessaire et possible.

Face à l'enjeu considérable que constitue le combat achar-

né pour la défense et la promotion de la Fonction publique, nul ne peut sérieusement croire que les seules forces de la CGT peuvent suffire pour l'emporter.

S'adresser aux cinq millions d'agentes des trois versants, porter cette ambition au cœur de la préoccupation des citoyens, cela nécessite de mettre en synergie toutes celles et ceux qui partagent cette vision progressiste de la société.

Dans cette optique, l'unité syndicale revêt une importance particulière.

En dépit de turbulences, de séquences plus ou moins favorables, de résultats parfois insuffisants, l'unité syndicale est un acquis aux dimensions spécifiques dans la FP.

Cet acquis, c'est peu de dire qu'il doit beaucoup à l'engagement de la CGT ; un engagement et une construction qui s'inscrivent dans un processus de longue durée.

Au fil du temps notamment, nous avons su tisser des liens forts avec Solidaires, la FAFP et la FSU, et, avec des hauts et des bas que je regrette, avec FO.

Non seulement nous avons multiplié les échanges ainsi que les mobilisations et les initiatives – conflit des retraites, loi TFP, 5 octobre - hier, 20 et 25 novembre pour les droits des femmes et contre les violences sexistes, 2 décembre pour les retraités – demain -, mais nous avons su également être force de propositions. C'est par exemple le cas avec la démarche à ma connaissance inédite « Pour la FP du XXI^e siècle ».

Là aussi, dans le cadre d'une démarche ouverte, je crois indispensable et réaliste d'aller plus loin.

Notre débat de jeudi après-midi, la portée de ce qui figure dans notre D.O., me dispense de longs développements complémentaires dans ce rapport.

Qu'il me soit permis simplement de dire à nouveau devant vous combien l'image d'un syndicalisme morcelé et n'ayant, depuis 70 ans, connu que des scissions, me semble extrêmement préjudiciable.

Plus que jamais, je refuse de considérer que les divisions du mouvement syndical français constituent un processus inéluctable.

Plus que jamais, autour de valeurs partagées, je pense que l'unification du mouvement syndical de transformation sociale doit pouvoir être mise en débat.

Et, puisque j'ai évoqué notre future table ronde où, outre Gaëlle pour Solidaires et Benoît pour la FSU, Marie-Pierre de Copernic nous fera l'amitié d'être présente, je souhaite, en quelques mots, élargir mon propos sur les passerelles à construire pour transformer la suite.

Dans le respect de l'indépendance des différents mouvements et en intégrant que les champs d'intervention des uns et des autres impliquent différents angles de vue, je crois que la CGT – et, plus globalement, les OS qui considèrent que le capitalisme n'est pas la fin de l'histoire – a beaucoup à gagner à travailler ensemble, au-delà du strict champ syndical sur nombre de sujets : l'écologie, le féminisme, l'économie, mais aussi les Services publics.

Sur ces questions, le mouvement syndical est bien loin d'être le seul intervenant.

Faut-il ériger des cloisons étanches entre celles et ceux qui se préoccupent de ces enjeux ou craindre une forme de concurrence qui diluerait ou stériliserait le travail de ces différentes forces ?

Je pense tout à fait l'inverse, si les démarches sont claires et transparentes, si les décisions à prendre respectent un circuit démocratique.

Je suis persuadé que la confrontation d'idées et la diversité des focales constitue un enrichissement réciproque. Je crois que, modestement, le livre « La valeur du Service public » de la Fondation COPERNIC auquel nous avons contribué, est une illustration – parmi bien d'autres – de ce qu'il est possible et souhaitable de faire.

Prendre le temps nécessaire devant vous de parler des



Thomas Vacheron, référent de la CE confédérale pour l'UFSE



Mireille Stivala, SG CGT Santé action sociale ; Baptiste Talbo, coordination de la CGT Fonction publique



Natacha Pommet, secrétaire générale de la fédération des services publics CGT



grands enjeux de la Fonction publique et de ses trois versants, ne saurait être synonyme d'un quelconque désintéret – ou même d'une simple édulcoration – de ce qui touche spécifiquement à la FPE et, par voie de conséquence, à l'UFSE.

Si, dès le début de mon rapport, j'ai souligné les attaques de la Macronie contre la globalité de la Fonction publique, il est clair que certaines d'entre elles concentrent leurs méfaits sur le versant de l'État.

De l'OTE au projet de loi 3DS – en passant par les offensives contre les missions de contrôle, l'Éducation nationale, la recherche, ou encore l'administration fiscale – la liste des pulsions du pouvoir exécutif est longue et indigeste.

Mais, là également, les ambitions libérales et régressives de nos adversaires se heurtent à de puissantes et farouches résistances, et des succès sont au rendez-vous.

Pour ne pas être trop long, je n'en citerai qu'un dans ce rapport, mais, chacune et chacun d'entre nous en perçoit la signification et la portée.

Il s'agit bien entendu du sort de notre camarade Anthony.

Il me paraissait important, ce jour, devant vous, de remercier toutes celles et ceux qui – dans une large unité – ont traversé le bras liberticide des porteurs d'eau du patronat.

Mais, le combat n'est jamais fini puisque, aujourd'hui, ce sont nos camarades de l'UD de la Marne qui doivent faire face aux nauséabonds coups bas du camp d'en face.

Je sais pouvoir compter sur toutes et tous pour que notre solidarité avec nos camarades de l'interpro soit active et totale!

Bien sûr, parler de la Fonction publique ne peut se concevoir dans cette enceinte sans parler de l'UFSE.

Je ne vais pas à cette tribune paraphraser le rapport d'activités, pas davantage ne vais-je préciser ce que devrait être le travail des 4 prochaines années. Cela, c'est le rôle de notre congrès et de ses travaux.

Au risque d'être taxé d'immodestie, je crois que si la situation est loin d'être parfaite, là aussi, bien du chemin a été parcouru.

Dire cela n'est en rien nier les désaccords ou les difficultés qui persistent, mais les divergences, les points d'achoppement sont, somme toute, normaux – voire souhaitables – dans une organisation démocratique, dès lors qu'ils trouvent à s'exprimer dans des dialogues ouverts et respectueux.

Et ce me semble le cas dans une organisation éloignée aujourd'hui des turbulences stérilisantes et des guerres intestines qui l'ont traversé durant des années.

Ceci posé, bien des enjeux demeurent et bien des progrès doivent encore être accomplis.

Mais, je crois qu'aujourd'hui nous avons les moyens de les poser sereinement et d'y faire face.

Sur le plan des améliorations à apporter dans la prochaine mandature, il y a de manière incontournable, me semble-t-il, tout ce qui tourne autour des nouveaux outils dont nous nous sommes dotés au dernier congrès de 2017.

Par exemple, les BAR doivent être interrogés :

- Qu'ont-elles apporté ?
- Quels ont été leurs freins et insuffisances ?
- Quels enseignements tirer de celles qui ont fonctionné ?
- Et, a contrario, de celles qui n'ont été présentes que sur le papier ?

Le Conseil national constitue, à n'en point douter, une innovation importante et structurante. Remplit-il pour autant tout son rôle potentiel ? À titre personnel je ne le pense pas. Il faut donc dégager les voies et les perspectives qui permettent à cette instance d'être mieux encore la représentation des organisations affiliées à l'UFSE et, par voie de conséquence, de mieux asseoir également le rôle de la CE.

Sans doute devons-nous aussi donner davantage de lisibilité au dispositif des coopérations avec les camarades référents ou référents.

Enfin, car je veux demeurer un incorrigible iconoclaste, devons-nous abandonner toute ambition d'un journal diffusé à tous les syndiqués ? Ou, dis autrement, est-il bien normal et démocratique qu'un tel vecteur d'information ne parvienne qu'à un adhérent sur six ?

Plus globalement, pour reprendre une expression que mon camarade Michel Caussemille ne renierait pas, il est clair que nous sommes dans une situation transitoire et évolutive.

Les chemins empruntés il y a quelques années n'étaient pas les bons et ce fut une erreur dans laquelle, en tant que secrétaire général, je prends sans ambiguïté ma part de responsabilité. Mais, les voies sans issues d'hier ne sauraient signifier que, pour aujourd'hui et demain, nos outils actuels correspondent aux enjeux de la situation.

J'en ai la conviction ! L'immobilisme serait mortifère.

Je sais bien que dresser un tel constat est, sans doute, largement partagé, peut-être même unanime, et que, c'est à partir de là que les emmerdes commencent!!!

Pour des tas de raisons, objectives et subjectives, il est compliqué de faire bouger notre maison CGT. Pourtant, c'est une nécessité.

Pour cela, il faut accepter de se remettre en cause, d'écouter et de prendre en compte les différents points de vue. Surtout, il faut construire en rassemblant et en évitant les clivages et donc dépasser cette contradiction entre le temps nécessaire au débat et l'urgence.

Je crois que c'est ce que nous avons réussi à conjuguer avec le travail effectué pour les futures Unions Syndicales dans les Directions Interministérielles.

Je souhaite d'ailleurs remercier les camarades et les organisations qui ont consacré du temps, de l'investissement et de la volonté pour construire ce nouvel outil.

Bien sûr, ce n'est pas la panacée et tout le monde sait bien que tout n'est pas résolu avec ces US, mais, enfin, sachons apprécier ce qui avance et ce qui constitue une étape importante pour bâtir plus et mieux demain.

Après quelques semaines en responsabilité à l'UGFF puis à l'UFSE, après 2 ou 3 rencontres avec des UD et des CR, bref, et sans plaisanterie, après un assez long parcours, s'est renforcée en moi la conviction que la CGT dans la FPE devait singulièrement renforcer – rendre plus lisibles et plus efficaces – ses outils dans les territoires.

Il ne s'agit pas de considérer que serait devenue obsolète la pertinence d'une dimension nationale des structures ; qui songerait à une CGT absente ou simplement diluée face aux ministères, aux Établissements Publics Nationaux et aux directions nationales ?

Ceci posé, affirmer sans la moindre restriction l'importance cruciale des échelons nationaux dans notre activité n'empêche pas, là également, de réfléchir à leurs possibles évolutions.

Mais surtout, cela ne peut être synonyme du statu quo dans les territoires.

Parce que, pour bon nombre des organisations, nos outils en territoires sont devenus très fragiles quand ce n'est pas qu'ils n'existent plus ;

Parce que, face à cette fragilisation, l'indispensable mutualisation de nos forces n'est bien souvent qu'un vœu pieux ;

Parce que l'organisation de la CGT dans la FPE est dans nombre de cas un casse-tête illisible pour nos structures interpro ;

Parce que, la proximité est une dimension d'une acuité particulière pour notre développement auprès des salariés ;

Toutes ces raisons – et d'autres – militent donc pour que, ensemble, nous construisions nos outils territoriaux de demain. Et demain, cela commence aujourd'hui !

Ne voulant pas clore mon mandat sur une faute profes-

sionnelle, je ne peux conclure ce rapport sans m'arrêter un instant sur les élections professionnelles.

Avant d'aborder l'échéance qui concerne tous les personnels des trois versants de la Fonction publique, je désire rappeler que nous sommes en ce moment même en plein cœur du processus électoral qui impacte les nouvelles directions interministérielles que sont les DDETS et DREETS. Je sais combien des camarades ont passé – et passent encore – du temps pour que la CGT soit présente du mieux possible et réussisse le meilleur score. En notre nom à tous, je veux les en remercier.

Pour en revenir aux élections de décembre 2022, c'est peu de dire qu'il s'agit d'un enjeu majeur et pour toute la CGT.

Un point dédié – et ô combien indispensable – étant inscrit à l'ordre du jour de notre congrès, je ne vais pas procéder à de longs développements. Juste quelques rappels comme autant d'évidences :

- Le premier enjeu de ce scrutin, c'est évidemment la participation électorale;

- Réduire l'abstention, c'est renforcer la légitimité du fait syndical;

- Or, à part quelques exceptions, la participation est en baisse tendancielle depuis plusieurs scrutins;

- S'ajoute à cela le détricotage des prérogatives des CAP qui, c'est le moins que l'on puisse dire, ne constitue pas un facteur d'engouement supplémentaire pour ces élections.

- Enfin, il est difficile de prévoir ce que la situation issue des échéances politiques du printemps provoquera en matière de participation au scrutin professionnel;

Il nous faut donc œuvrer sans relâche pour convaincre les agentes et agents de la Fonction publique de voter le plus massivement possible.

Il me faut à présent oser ce truisme devant vous ! Il nous faut gagner chaque voix devant se porter sur la CGT !

Ne nous le cachons pas, : les résultats des élections de 2014 et 2018 n'ont pas été bons et nous avons essuyé des reculs successifs préoccupants et pénalisants, et se réfugier derrière les alibis que seraient l'affaire Le Paon ou l'extension du vote électronique serait plus qu'une erreur !

Au cours de ce rapport, j'ai évoqué mes convictions à plusieurs reprises; je vais vous en révéler une autre: je ne crois pas à la fatalité d'une baisse inexorable de la CGT, et même, quitte à passer pour un doux rêveur, je suis persuadé que nous pouvons progresser.

Est-il besoin d'insister auprès de vous sur l'importance d'un succès de la CGT que ce soit pour notre crédibilité et notre influence ou encore en matière de droits syndicaux ?

Mon optimisme raisonnable et raisonné est lié à une condition a minima: mener une véritable campagne électorale – ce

qui n'a rien à voir avec électoraliste – dès maintenant et avec toutes les forces de la CGT.

Oui, mes camarades: c'est ensemble que nous allons gagner ces élections.

J'ai débuté ce rapport par un bref regard sur l'international; par strates successives, j'ai en quelque sorte resserré mon propos jusqu'au champ de l'UFSE.

Et, je vous l'avoue, j'ai longtemps hésité pour savoir qu'elle pourrait être ma conclusion dans un moment un peu particulier pour moi.

Des noms et des citations de prestigieuses figures du mouvement ouvrier ont tourné dans ma tête: Lénine, Engels, Tilton, Louise Michel, Rosa Luxembourg... Manuel Valls... Non, là je déconne!!!

Et puis, j'ai senti le besoin d'un autre regard et que, pour nous toutes et tous réunis ici en cette semaine, des mots d'ouverture et d'espoir sortant de nos chemins habituels, auraient davantage de valeur et de sens.

Alors voilà, j'ai choisi quelques vers de Jean-Roger Causimon, pour moi, un camarade même si ses engagements n'étaient pas les mêmes que les miens.

*« C'est la nuit, nous sommes de garde
Et tristement, toi tu regardes
Billier la lune au firmament
C'est défendu mais en cachette
Allumons au creux de nos mains
Une cigarette
On a peur que le temps s'arrête
Il n'en est rien et nous aurons
Des lendemains de fête
Quand nous irons le long du fleuve
Cueillir l'orange et le citron
Nous oublierons nos nuits d'épreuves
Nous oublierons les nuits de guerre
Où l'on croyait que plus jamais
Ne reviendrait une aube claire
Ami ne désespère pas
Le jour viendra, le jour viendra
Le ciel de chaque nuit sera douce lumière
Le ciel de chaque jour éblouissante clarté
Quand nous aurons la liberté de vivre en paix sur cette terre! »*

À ce moment des derniers mots de mon dernier rapport, que vous dire de mieux, mes chers camarades, que nous souhaiter de plus fort, mes compagnons de lutte, que de porter haut cette espérance – parfois fragile mais toujours inextinguible – qu'un monde nouveau se construit et naîtra de notre combat quotidien! ♦



Merci aux camarades de l'équipe d'animation

Vive la CGT!



2021-2025

ORIENTATIONS

Sur fond de crise sanitaire, sociale, économique, écologique et démocratique, le gouvernement français, au service de la classe dominante et des financiers, continue de mener une politique de casse intensive des services publics, de la filière industrielle et de notre système de solidarité. Par ailleurs, cela favorise la montée des idées d'extrême droite, ce qui est une vraie menace pour l'avenir de toutes et de tous.

La pandémie, toujours persistante, a démontré combien étaient essentiels les services publics et la fonction publique. Pourtant, le gouvernement et le grand patronat ne cessent et ne cesseront de nous imposer des réformes régressives visant toutes à l'accaparement des richesses par une minorité au détriment de l'intérêt général.

Afin de mieux contrôler et surveiller une partie de la population qui pourrait s'organiser pour exiger une autre répartition des richesses, le pouvoir exécutif a multiplié les lois liberticides.

La destruction des services publics et de la fonction publique crée des dégâts importants. Cette situation impacte fortement la population sur différents points. Premièrement, les conditions de vie et de travail se dégradent. Ensuite, on observe une explosion de la précarité notamment des femmes, des jeunes et des migrant-es. De plus, la croissance des inégalités sociales, l'aggravation des injustices sociales et des atteintes environnementales, la montée de la désagrégation sociale génèrent des urgences et des besoins auxquels l'État a renoncé à répondre.

Dans la période, le syndicalisme fait face à des enjeux considérables.

Dans ce sens, nous nous engageons à porter des orientations revendicatives offensives, à aider à notre déploiement et renforcement, à créer des espaces de débat sur les lieux de travail,

mais aussi sur les lieux de vie, à nous doter d'une organisation à même de gagner des avancées.

PARTIE I : POLITIQUE REVENDICATIVE

I. RECONSTRUIRE UNE FONCTION PUBLIQUE ET DES SERVICES PUBLICS AU SERVICE DU PROGRÈS SOCIAL POUR FAIRE FACE AUX ENJEUX D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

Bien plus destructeur encore que les « Révision générale des politiques publiques et Modernisation de l'action publique » des quinquennats Sarkozy et Hollande, le programme « Action publique 2022 » (AP 2022) constitue un processus inédit de démantèlement des services publics et de la fonction publique.

Loin de ne constituer qu'un recul de l'appareil d'État, AP 2022 organise sa transformation au service d'une privatisation et d'une marchandisation généralisée de la société dont le capital a besoin pour accaparer une part toujours plus grande des richesses et de la valeur ajoutée produite par le monde du travail et répondre à son exigence toujours plus démesurée de rentabilité.

Cette transformation de l'appareil d'État se caractérise aussi par la mise en œuvre de politiques liberticides, attentatoires aux libertés et à la démocratie.

À l'opposé de telles évolutions, l'UFSE-CGT propose une tout autre conception et évolution de la fonction publique et des services publics. Nous affirmons que le service public est essentiel pour construire un monde, juste, libre, émancipé, différent et heureux, essentiel à la transformation sociale de la société et à la démocratie. Les moyens donnés au service public sont un investissement pour le présent et l'avenir de la société et du pays dans toutes ses composantes.



I.1. Au service des droits, des besoins fondamentaux et de l'émancipation humaine.

C'est par l'intervention publique, la reconquête et le développement des services publics et plus particulièrement de la fonction publique que, de manière égalitaire et sur l'ensemble du territoire, y compris dans les territoires d'outre-mer, ces droits et besoins doivent être satisfaits.

Cela passe notamment par le droit pour toutes et tous à un emploi décent adapté aux capacités de chacun-e, pérenne et correctement rémunéré, à l'éducation, à l'enseignement et à la formation tout au long de la vie, à la culture, à la santé et l'action sociale, à la justice, à la protection au sens large du terme, à la Sécurité sociale, à différents biens communs comme l'eau, l'alimentation, l'énergie, les transports, aux moyens de communication, à l'information et à la liberté d'expression.

Dans le même temps, une extension du dimensionnement et des champs de compétence des services publics et de la fonction publique doit être gagnée aux plans international et européen pour répondre aux besoins, y compris nouveaux — politique de contrôle – développement et aménagement des territoires, etc.

L'effectivité, la qualité et l'efficacité des services publics et de la fonction publique doivent reposer sur quatre fondements : l'égalité d'accès et de traitement, la neutralité des agents publics, la continuité et l'adaptation à de nouveaux besoins.

I.2. Au service de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les politiques régressives de casse des services publics et de la fonction publique aggravent la situation pour les femmes qu'elles soient agentes ou usagères.

La crise sanitaire a grandement fragilisé les droits des femmes et augmenté leur précarité, les charges domestiques, familiales et éducatives, mais également les violences conjugales.

Développer l'emploi public et donner les moyens aux agent-es d'exercer leurs missions publiques dans les meilleures conditions, avec la formation et la reconnaissance salariale qui l'accompagnent, c'est faire le choix d'une société féministe qui favorise l'émancipation des femmes, l'égalité professionnelle et

qui lutte activement contre la précarité des femmes et les violences sexistes et sexuelles.

Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres et renforcer les services publics, c'est favoriser l'égalité tout au long de la vie. L'UFSE-CGT revendique des missions et politiques publiques résolument au service d'une société féministe et émancipée de toute discrimination de genre et d'orientation sexuelle.

I.3. Pour une autre logique de développement.

Outre le détricotage de l'État social, la société française est confrontée à un affaiblissement des activités et des emplois industriels.

Dans le même temps, elle est frappée par une crise environnementale aux multiples visages.

Les dégâts générés par de telles évolutions sont d'ores et déjà considérables et visibles, engendrant des fractures toujours plus grandes de la société avec l'augmentation de la pauvreté, de la précarité sous toutes ses formes, de l'insécurité sociale, du chômage, de l'éclatement social, de la surveillance généralisée, de la surexploitation et surconsommation des ressources de la planète.

Dans un tel contexte, les services publics et plus particulièrement la fonction publique doivent contribuer à un processus de sortie, de libération et d'émancipation de l'humanité d'un système capitaliste productiviste et consumériste.

Observons par ailleurs que la crise générée par la propagation du coronavirus a confirmé la nécessité d'une recherche publique indépendante des intérêts immédiats (politiques, économiques...), bénéficiant de financements récurrents d'État et assurée par des personnels sous statut de fonctionnaires. De plus, il ne saurait y avoir d'industrie sans service public et vice-versa. Sans recherche publique et à défaut d'investissements publics importants, la production pharmaceutique connaît des difficultés qui altèrent la capacité et la qualité des politiques publiques de santé — absence de masques, manque de respirateurs, fabrication et mise à disposition d'un vaccin — en raison du choix des industriels de verser des dividendes plutôt que d'investir dans l'emploi et les outils de recherche.

C'est par l'affirmation, l'articulation et, le cas échéant, la réinvention de politiques publiques sociales, industrielles, environnementales et de contrôle qu'une telle évolution sera possible.

Les innovations technologiques doivent servir à concevoir des outils qui facilitent l'accès aux services et doivent être construits avec les agents et les usagers. Ces outils s'ajoutent et facilitent, mais ne remplacent pas les humains. Ces innovations doivent être accompagnées de nouveaux droits sociaux pour devenir un vrai progrès de la société.

L'UFSE reconnaît que l'appropriation de la nature et l'exploitation de la force de travail dans le but de faire des profits vont de pair et que, par conséquent, urgence sociale et urgence écologique sont des enjeux de la lutte des classes intimement liés.

L'UFSE décide d'engager une réflexion sur les arguments et revendications qu'elle pourrait avancer sur le sujet. D'ores et déjà, elle soutient l'engagement de la confédération dans le Collectif « Plus jamais ça » qui permet de construire des actions et des revendications unitaires avec notamment des associations écologistes, prenant en compte la gravité du dérèglement climatique et de la catastrophe écologique multiforme. Il est aussi nécessaire de construire de nouveaux droits pour les travailleuses et travailleurs pour qu'ils/elles soient les premiers actrices et acteurs de la bifurcation écologique anticapitaliste.

C'est dans ce sens et en y travaillant avec d'autres organisations de la CGT que l'UFSE précisera son corpus revendicatif durant la mandature.

Le congrès mandate la Commission exécutive et le Conseil national de l'UFSE – CGT à cet effet.

I.4. Pour l'octroi des moyens nécessaires à la mise en œuvre de l'action publique.

Rien ne sera possible sans faire sauter le verrou de l'accentuation et de la généralisation de l'austérité budgétaire. Celle-ci est aussi

une contrainte imposée et justifiée par le déficit. Mais le déficit est organisé pour justifier l'austérité. Il est nécessaire de rétablir la vérité sur les termes et les chiffres : ce ne sont pas les dépenses qui posent problème, mais bien les recettes. Et cette baisse des recettes est organisée toujours au profit des riches et puissants, entreprises comme particuliers, qui se soustraient de plus en plus à la solidarité avec les conséquences désastreuses que nous connaissons. Les taux d'impositions dans les années 1970 dans les pays riches, États-Unis inclus, pouvaient se monter à 70 voir 90 % pour les tranches les plus élevées. Et nous vivions pourtant dans des pays capitalistes et libéraux... Les inégalités étaient moindres. Elles ont explosé depuis.

Mise de côté durant l'année 2020, du fait de la crise sanitaire, cette dernière devrait être reprise et poursuivie dans un cadre pluriannuel.

C'est ainsi que le programme dit de stabilité adressé à l'Union européenne fixe l'objectif d'un retour en 2027 à un déficit budgétaire inférieur à 3 % du PIB alors qu'il s'élève aujourd'hui à plus de 9 %.

D'un côté les classes sociales les plus fortunées, les entreprises les plus grandes et les plus puissantes continueront à engranger des milliards d'euros « d'aides publiques », de baisses d'impôts et de cotisations sociales; de l'autre, le patrimoine de celles et ceux qui n'en ont pas, à savoir les services publics, continuera à subir un processus d'étranglement et d'asphyxie budgétaire.

Rappelons à ce titre l'indécence de la doxa consistant à systématiquement opposer les secteurs privés et publics et laissant sous-entendre que le financement du service public s'effectuerait aux dépens des moyens des secteurs privés : les activités privées ne peuvent se développer sans services publics de qualité.

À l'opposé de telles évolutions, l'UFSE — CGT réitère que la dépense publique est nécessaire pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain.

C'est dans ce sens qu'elle porte un ensemble de propositions



et de revendications pour un financement pérenne et juste des services publics, des missions publiques, de la fonction publique à savoir, notamment, une réforme fiscale fondée sur la progressivité de l'impôt, le rétablissement et l'augmentation de l'impôt sur la fortune, la réaffirmation et le renforcement de la contribution des entreprises au financement de l'action publique dans ses dimensions nationales et territoriales, la fin des exonérations et allègements sociaux et fiscaux. Assurer les recettes fiscales de l'État implique des structures de recouvrement ad hoc efficaces. Cela rentre en totale contradiction avec la mise en place progressive par le gouvernement de l'unification du recouvrement des impôts et des cotisations sociales. L'intégration fiscale et sociale mettra d'une part fin à la cohérence de la chaîne fiscale et comptable à la DGFIP, et d'autre part engagera la remise en cause de l'indépendance de la Sécurité sociale vis-à-vis de l'État. Elle revendique la création d'un pôle financier public et la mise en œuvre d'une autre politique monétaire au service du financement de la puissance publique et de l'investissement public. Elle exige également l'annulation des dettes illégitimes et de celles qui sont aujourd'hui détenues par la Banque centrale européenne.

La dette des États n'est pas la dette des ménages. Elle ne fonctionne pas de la même manière. La dette est un outil macro-économique. Depuis la crise de 2008, le niveau de la dette des pays riches a plus que doublé, alors que dans le même temps, le service de la dette, c'est-à-dire les intérêts versés chaque année, a considérablement réduit, divisé par trois pour la France. La dette des pays riches n'est donc pas un problème, contrairement à ce que le dogmatisme néo-libéral nous fait croire. Avec le temps et l'inflation, la dette s'efface petit à petit. En réalité, les pays riches ne remboursent jamais vraiment leur dette.

Détenue par la banque centrale européenne, la dette est ajustable à nos choix politiques. Faisons les bons choix. De l'argent il y en a !

Les milliards d'euros mobilisés au sein de l'Union européenne et en France en sont une démonstration incontestable.

Outre que ces fonds publics doivent être mobilisés aux fins de financement des politiques publiques, ils doivent aussi l'être pour financer les plans pluriannuels de création d'emplois de fonctionnaires partout où c'est nécessaire, la fin des externalisations, la titularisation des agent-es non-titulaires qui le souhaitent, la revalorisation significative des traitements, des salaires, des pensions, des retraites et l'octroi des moyens nécessaires à l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels.

1.5. L'existence d'une fonction publique de l'État, un enjeu de société

Au nom de la régionalisation et de la territorialisation, les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de remettre en cause les politiques publiques nationales comme l'organisation nationale qui en découle à partir des ministères concernés. Tous les domaines sont concernés, des Finances publiques à l'Éducation nationale et à l'enseignement supérieur et la recherche, en passant entre autres par la gestion des routes, la sécurité sanitaire de l'alimentation, les agences de santé ou l'inspection du travail, et avec à la clé le transfert des personnels sous la gestion des préfets et des droits différents tant pour les personnels que les usager-es selon les régions et territoires.

Avec la loi dite 3DS — Différenciation, Décentralisation, Déconcentration, Simplification — une nouvelle étape est franchie: permettre aux collectivités ou/et aux préfets de déroger au droit existant et de « l'adapter ».

L'UFSE entend combattre pour

- La reconquête de politiques nationales, directionnelles et ministérielles, devant s'appliquer sur l'ensemble du territoire national y compris dans les territoires d'outre-mer;

- Le portage des politiques publiques et des missions de service

public par les directions et les ministères concernés eux-mêmes;

- La reconstruction d'administrations et de ministères dotés de réseaux déconcentrés de proximité et de plein exercice des missions, et de chaînes de commandement, des niveaux centraux aux niveaux déconcentrés;

- La fin de la pseudo-autonomie de certains établissements publics, qui mettent en concurrence le service public et tendent à mettre en extinction les fonctionnaires dans ces établissements;

- La reconstruction des droits et des garanties collectives des personnels et le rétablissement de la gestion nationale des agents de la fonction publique, avec notamment des CAP de plein exercice et renforcées. Ces droits et garanties sont liés aux missions qu'ils mettent en œuvre et à la spécificité de ces dernières, les statuts particuliers doivent être maintenus et renforcés tout comme le statut général des fonctionnaires;

- Renationalisation des entreprises et moyens de production tels que le transport, l'énergie, les autoroutes;

- Sécurisation des missions régaliennes.

1.6. Pour une autre conception de l'organisation territoriale des services publics.

L'entreprise de destruction et de désorganisation des administrations territoriales de l'État a été poursuivie et intensifiée sous le quinquennat d'Emmanuel Macron: fermetures, regroupements, déplacements de services et d'administrations, mise en place d'établissements expérimentaux dérogatoires mélangeant public et privé, création de nouvelles entités administratives interministérielles au détriment du rôle et de la place des ministères, création des secrétariats communs aux préfetures et aux directions départementales interministérielles, renforcement de l'agenciarisation des missions, etc.

Ces réformes confirment la mise en œuvre d'une conception des finalités et de l'organisation des services publics dictée par l'idéologie libérale de la chasse aux dépenses publiques pour mieux servir le capital, une conception du travail des personnels basée sur la flexibilité du travail et le recul de leurs droits et garanties collectives.

Il s'agit clairement d'une mise en concurrence des territoires, de permettre une vente à la découpe des services publics, de nouveaux abandons et transferts de missions voire de nouvelles privatisations de missions publiques et d'ouvrir la porte à la mise en œuvre de services publics à la carte au détriment des principes d'égalité, d'accessibilité et de continuité de ces derniers.

Face à de telles évolutions, la bataille entreprise pour imposer d'autres choix se poursuivra et portera notamment sur:

- L'abrogation de la loi 3DS et, le cas échéant et plus largement, des textes législatifs et réglementaires d'organisation nouvelle des services publics territoriaux;

- La nécessaire complémentarité d'intervention des différents versants de la fonction publique dans les territoires.

Le congrès de l'UFSE — CGT mandate la Commission exécutive et le Conseil national pour approfondir et préciser — en vue d'exiger le renforcement des services au public et le statut général des fonctionnaires — avec l'ensemble des organisations affiliées, nos propositions et revendications face à la montée en puissance de l'interministérialité.

1.7 Contre l'étatisation de la sécurité sociale, maintenir le recouvrement fiscal par l'État

Le gouvernement a pour objectif stratégique l'étatisation de la sécurité sociale et la disparition de toute forme de séparation entre la sphère fiscale et la sphère sociale en unifiant le projet de loi de Finances avec le projet de loi de finances de sécurité sociale. En conséquence, l'UFSE se prononce résolument contre cette réforme. Elle se prononce pour la défense de la Sécurité sociale comme institution ouvrière indépendante de l'État et pour la défense du régime spécial des fonctionnaires en lien avec



l'article 20 sur Statut général des fonctionnaires. De même, elle se prononce contre la liquidation et le regroupement des réseaux de recouvrement de la sphère fiscale et se prononce pour la défense des missions comptables de la DGFIP et de la DGDDI.

Le congrès mandate la commission exécutive et le Conseil national pour porter ce débat devant le prochain congrès confédéral.

La volonté d'unifier les recouvrements fiscaux et sociaux au sein de l'Agence centrale des organismes de la sécurité sociale — ACOSS, la branche comptable de la sécurité sociale, s'intègre à cet objectif de liquidation de toute forme d'autonomie de la sécurité sociale. Cette unification mettrait en œuvre à grande échelle le modèle de transformation des administrations d'État en agences spécialisées avec des salariés de droit privé.

Le « rapport Gardette » et les décisions et orientations prises par le gouvernement ont pour objectif de préparer les conditions d'une fusion ultérieure des réseaux fiscaux et sociaux, en unifiant l'ensemble des recettes sociales au sein de l'ACOSS, dont les cotisations de retraite des agents publics, et l'ensemble des recettes fiscales au sein de la DGFIP. Un travail d'harmonisation des procédures et une gouvernance commune doivent permettre de préparer l'étape suivante d'unification complète.

1.8. Pour l'indispensable démocratisation de la fonction publique.

Nos propositions pour le renforcement de la démocratie sociale et de la démocratie au travail permettront de rendre les personnels, fonctionnaires et agent-es non-titulaires, acteurs et actrices à part entière de la fonction publique.

L'indispensable démocratisation de la fonction publique exige aussi que les citoyen·nes et les usager·es puissent également disposer d'un droit d'intervention pour permettre de se réapproprier les services publics.

Il est par ailleurs nécessaire de promouvoir une autre conception de l'évaluation des politiques publiques. L'article 15 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 stipule que la société a le droit de demander compte à tout-e agent-e public·-e de son administration.

Cela passe par l'abrogation de la loi organique relative aux lois de finances fondée sur une logique de « performance », l'élaboration de plans et de rapports annuels de performance, la définition d'objectifs et d'indicateurs contraires à une conception de l'action publique au service de l'intérêt général.

Les politiques publiques doivent faire l'objet de nouvelles modalités d'évaluation, avant, durant et après leurs mises en œuvre afin d'en apprécier les effets attendus, les effets produits, les adaptations nécessaires conformément au principe d'adaptabilité des services publics.

Un débat public, avec des citoyen·nes et les usager·es, les organisations syndicales représentatives des personnels, les employeurs publics et les élu·es doit s'ouvrir pour débattre de la pertinence des politiques publiques au service de l'intérêt général et du progrès social.

Cet ensemble de propositions doit permettre de rendre compte aux citoyen·nes et aux usager·es du service public rendu, de mieux préparer les prises de décisions dans la cité et les lieux de travail.

Démocratiser la fonction publique signifie aussi qu'il y a besoin de (re) construire une fonction publique reflétant la diversité de notre société et permettant à toutes et tous, conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, d'accéder à toutes dignités, places en emploi publics.

Ainsi, un « sas d'entrée » jouant un rôle d'ascenseur social dans la fonction publique réservé aux personnes sans diplôme pourrait être mis en place. Il s'agirait d'un recrutement par concours, mais aux épreuves simplifiées et une formation théorique et pratique conséquente.

Enfin, il demeure fondamental que les missions de service

public dévolues à la fonction publique soient mises en œuvre par des fonctionnaires citoyen·nes régi·es par un Statut général et des statuts particuliers, indépendants des pouvoirs politiques, économiques, etc.

II. LE STATUT GÉNÉRAL, UNE CONQUÊTE D'AVENIR

Jamais sans doute, le Statut général des fonctionnaires n'avait fait l'objet d'attaques d'une telle ampleur visant à le vider de toute substance pour mieux y mettre fin.

Il s'agit bien de substituer à l'édifice construit à la Libération renforcé et renouvelé au début des années 1980, un corpus privilégiant la fonction publique d'emploi à celle de carrière, la contractualisation au titulariat et, plus largement, des missions publiques au service des entreprises et de la loi du marché et non plus à celui de l'intérêt général et de la population.

La loi de Transformation de la fonction publique promulguée en 2019 constitue l'arme principale de cette frénésie ultralibérale.

Le congrès dénonce l'entreprise gouvernementale engagée par voie d'ordonnance de rédaction d'ici la fin de l'année 2021, d'un code de la fonction publique sous couvert d'une prétendue simplification et d'un rapprochement public-privé. Le processus de codification des textes relatifs à la fonction publique va à l'inverse de nos exigences, en visant en particulier à dissocier les dispositions statutaires de leur caractère de garanties attachées aux personnels. L'UFSE exige l'arrêt de ce processus de codification.

L'UFSE demandera aux candidats à l'élection présidentielle de s'engager à abroger la loi de casse de la fonction publique du 6 août 2019 et de revenir aux instances précédentes.

Le recul progressif des politiques publiques au profit de modèles relevant du privé produit un phénomène général de dumping salarial, de précarité et de perte des droits des travailleurs. C'est pourquoi il faut construire ensemble et démocratiquement, dans un esprit de solidarité, une alternative durable.

Pour être mise en échec, cette politique néfaste nécessite la construction d'un rapport de force de haut niveau qui passe par la construction d'un mouvement de grève d'ensemble de la fonction publique.

Le congrès mandate la Commission exécutive pour analyser et proposer un plan d'action pour mener à bien cet objectif.

Si, de manière incontestable, nous avons marqué des points, la stricte objectivité doit nous conduire à reconnaître que nous n'avons pas pu — ou pas su — empêcher l'adoption de la loi scélérate.

Ce constat nous invite à penser de manière novatrice notre démarche revendicative pour obtenir les avancées indispensables pour les agentes et les agents, les citoyennes et les citoyens et le progrès social.

Il nous faut sans cesse remettre sur l'ouvrage nos revendications et nos moyens d'action, les actualiser et les affûter.

Pour être pleinement efficace, cette construction revendicative doit s'articuler à un projet syndical qui porte haut et fort notre conception des missions publiques, de la manière dont elles doivent être mises en œuvre ainsi que de l'organisation de l'appareil de l'État.

II.1. Pour une approche statutaire de la politique salariale

La loi dite de transformation de la fonction publique attaque de front la dimension statutaire de la politique salariale, en remettant en cause le principe de la fonction publique de carrière et en instaurant la rémunération et la carrière individualisées au mérite.

L'UFSE-CGT avec la CGT fonction publique porte d'autres choix et exigences dans ses repères revendicatifs. Elle entend bien ne rien céder sur les revendications salariales qui reposent sur l'édifice statutaire de la grille indiciaire et le principe de la fonction publique de carrière, sur la revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice et sa corrélation avec le montant des pensions et le maintien du Code des pensions civiles et militaires, sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

II.1.1. La grille indiciaire unique doit être le moyen de reconnaissance des qualifications.

Une grille indiciaire unique pour les trois versants de la fonction publique permet une meilleure reconnaissance des qualifications et l'égalité de traitement des personnels, quels que soient les ministères, collectivités ou établissements où ils exercent sur tout le territoire.

Un véritable déroulement de carrière, avec deux grades maximums par corps et pour une carrière complète, le doublement de l'indice de rémunération entre le début et la fin de la carrière doit être garanti aux agent·es. Les catégories doivent être liées à la qualification requise pour l'entrée initiale dans le corps qui met en œuvre la mission publique, qualification qui doit être fixée en référence aux diplômes nationaux délivrés par le service public de formation. Un plan de requalification pour tous les agent·es, et sans restriction, qui exercent une fonction de qualification supérieure au niveau du corps auquel ils appartiennent, doit être mis en place.

II.1.2. La valeur du point est un élément essentiel de cette reconnaissance.

Le traitement de base mensuel est un élément statutaire qui dépend du grade et de l'échelon du fonctionnaire, calculé en fonction d'une grille indiciaire et par référence à la valeur du point d'indice.

Le gel de la valeur du point d'indice, depuis 2010, est tout à la fois profondément injuste, porteur de lourds préjudices pour les personnels qui le subissent et gravement attentatoire à l'amplitude de la grille indiciaire: depuis 2000, la perte de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'indice des prix à la consommation est de l'ordre de 20 %! Cette austérité salariale a conduit à la paupérisation d'une grande partie des agent·es public·ques (+ de 1,2 million rémunérés entre le SMIC et le SMIC +10 %) et des futurs retraité·es et pensionné·es.

Une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice est nécessaire et finançable, car, d'une part elle générerait des recettes fiscales et d'autre part, les milliards d'euros versés pour le CICE ou des aides diverses aux entreprises sans contrepartie notamment sur l'emploi, ou perdus avec la fraude et l'optimisation fiscale encouragées et la suppression de l'ISF, pourraient être utilisés.

L'urgence est au dégel immédiat de la valeur du point d'indice (à indexer sur l'indice des prix à la consommation), au rattrapage des pertes cumulées depuis 2000, à la revalorisation des grilles indiciaires et des carrières, ainsi que des grilles de rémunération des contractuel·les.

D'ailleurs, l'abrogation du jour de carence est toujours revendiquée.

II.1.3. La part des régimes indemnitaires doit diminuer dans la rémunération.

L'augmentation constante de la part du régime indemnitaire (qui regroupe des primes et indemnités très diverses) dans la rémunération aggrave les inégalités salariales, impacte considérablement le montant des pensions versées et est souvent source de politiques discriminatoires notamment à l'encontre des femmes ou des agent·es en situation de handicap et de fragilité. Attaché à la fonction exercée et à l'entretien d'évaluation, il déconstruit la reconnaissance de la qualification par le grade et la grille indiciaire qui lui est liée et met fin au principe d'égalité de traitement des fonctionnaires. À l'image du RIFSEEP, le régime indemnitaire instaure une part variable de rémunération au mérite qui casse le collectif de travail et privilégie l'arbitraire.

Les primes ayant un caractère de complément salarial doivent être intégrées dans le traitement indiciaire avec une indexation a minima de la valeur du point sur l'augmentation du coût de la vie ce qui aurait, entre autres, pour conséquence à terme de revaloriser les retraites. Toutes les formes de rémunération « au mérite » et donc le RIFSEEP doivent être abrogées.

II.1.4. La défense et l'amélioration du régime spécial de retraites des fonctionnaires, indissociables de la bataille pour la préservation du statut

Le régime des personnels de la fonction publique de l'État, le Code des pensions civiles et militaires, est partie intégrante du Statut. Les fonctionnaires savent à leur recrutement que leur retraite sera garantie par l'État avec un calcul de la pension sur la base du traitement indiciaire des six derniers mois, le plus souvent synonyme de salaire le plus élevé, compensant des salaires en général moindres durant la carrière. Les gouvernements successifs n'ont cessé de remettre en cause ces droits, jusqu'à la tentative de Macron d'y substituer un régime par points. Quelles qu'en soient les formes (recul de l'âge légal de départ, augmentation de la durée de cotisations pour obtenir le taux plein, casse du système de pension de réversion des fonctionnaires, voire reprise du système à points, etc...), les tentatives gouvernementales à venir viseront à casser le lien entre carrière et retraite et à baisser massivement le montant des pensions pour toutes et tous. Dans la fonction publique de l'État, l'UFSE — CGT, en lien avec les fédérations des services publics, de la santé et de l'action sociale, poursuivront la bataille engagée pour s'y opposer, préserver et améliorer les régimes particuliers et le calcul de la pension sur les 6 derniers mois et supprimer la décote avec un taux plein à 75 %.

Nous exigeons le retour au départ en retraite à 60 ans, à taux plein avec 37,5 annuités de cotisation. De même, nous voulons le retour des dispositifs de cessation progressive d'activité (CPA) à partir de 55 ans, avec mi-temps et traitement à hauteur de 80 %.

L'UFSE agit pour une protection sociale complémentaire de haut niveau couplant santé et prévoyance.

L'UFSE réaffirme son refus des logiques lucratives et concurrentielles et son attachement aux principes de solidarité indiciaire, intergénérationnelle et familiale entre actifs (fonctionnaires et non-titulaires), retraités, ayants droits et contractuels.

Les mêmes droits doivent être garantis à tous, actifs, retraités et ayants droit.

L'UFSE rejette et combattra tout projet contraire à ces principes. Aucun système fondé sur l'exclusion de telle ou telle catégorie (retraités, ayants droit...) ou organisant le recul des droits n'est acceptable.

II.1.5. Contractuel·es: mieux les défendre pour conforter le statut des fonctionnaires

Si nous nous opposons au recours massif au non-titulariat — et pas aux contractuel·es eux-mêmes que nous défendons becs et ongles — c'est parce que la nature de l'emploi ainsi générée, sa précarité et sa relation forcément individualisée avec les employeurs publics, sont autant d'éléments qui remettent en cause le principe de neutralité du service public.

Le gouvernement oriente la gestion des contractuel·es dans la fonction publique afin qu'elle serve son objectif de remise en cause du statut des fonctionnaires, dans une grande continuité avec les gouvernements précédents.

Son premier objectif est de passer d'une fonction publique de carrière à une fonction publique d'emploi, afin dans un deuxième temps de sortir du statut.

Il utilise pour cela trois leviers: la gestion des contractuel·es, leur nombre, et la qualité des emplois qu'ils occupent.

L'enjeu est d'unifier les agent·es public·ques en défendant les contractuel·es. Nous devons refuser une logique de statut-bis, qui serait mortelle pour le statut des fonctionnaires, mais nous devons agir pour rapprocher la gestion des contractuel·es de celle des fonctionnaires, ce rapprochement étant suffisant pour que leur accès au statut de fonctionnaire leur apparaisse possible et souhaitable sans difficulté spécifique.

Au contraire de la centralité du statut, l'objectif du gouvernement est de faire apparaître le statut comme un simple support possible de l'emploi public à côté du recours au contrat. Les fonctionnaires représentent aujourd'hui 68 % de l'emploi public tous versants

confondus, les contractuel·es 20 %, les militaires et autres statuts (ouvriers d'État, enseignants privés sous contrat, etc.) 12 %. Augmenter le nombre de contractuel·es afin qu'à moyen terme les fonctionnaires deviennent minoritaires est un objectif en soi pour le gouvernement, qui l'a porté dans la loi de transformation par l'élargissement des possibilités de recrutement de contractuel·es.

De nombreux emplois permanents sont désormais ouverts au recrutement par contrat y compris directement en CDI, en particulier pour les établissements publics. L'objectif est de systématiser la concurrence entre fonctionnaires et contractuel·es sur les mêmes emplois, de défonctionnariser la fonction publique, mais de fonctionnaliser ses emplois, afin de passer à une fonction publique d'emploi et non plus de carrière. L'encadrement supérieur de l'État a d'ailleurs déjà été totalement fonctionnalisé, les corps spécifiques à certaines missions étant mis en extinction.

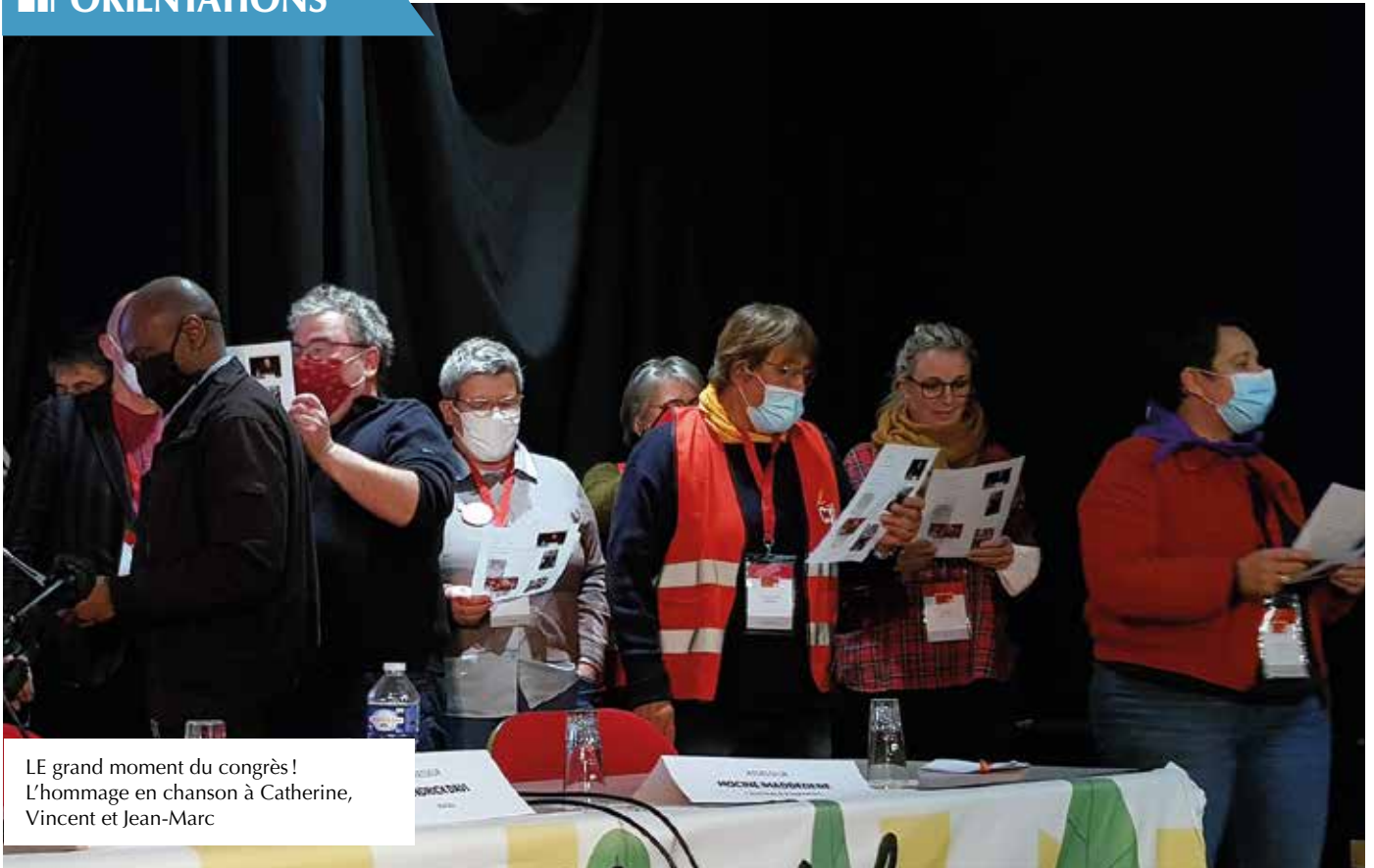
Pour atteindre cet objectif des gouvernements successifs, ce n'est plus la gestion des fonctionnaires qui doit servir de référence pour les contractuels (avec grilles, échelons et indices), mais la gestion des contractuel·es qui doit servir d'exemple à celle des fonctionnaires. C'est pourquoi la loi de transformation a rapproché les CAP des CCP en les privant de leurs prérogatives sur la carrière et la mobilité et a réduit celles des CCP.

L'UFSE revendique l'arrêt du recrutement des contractuels CDD et CDI sur des emplois permanents.

Concernant la rémunération des contractuel·es, point central de leur gestion, le gouvernement a un double objectif, sortir l'ensemble des contractuel·es de toute référence à des grilles de rémunérations existantes, et passer à une logique d'accords de gestion proche des conventions collectives entérinant l'individualisation et la variabilité de la rémunération.

À cet agenda du gouvernement, la CGT doit répondre par son propre agenda, construit sur la centralité du statut des fonctionnaires, la reconnaissance des qualifications et la sécurisation des parcours





individuels dans un cadre collectif. La jurisprudence européenne sur l'égalité de traitement entre agent-es public-ques doit être mise en œuvre dans un cadre respectant le statut des fonctionnaires.

L'UFSE rappelle qu'un agent public doit être par principe un fonctionnaire. Aussi, si on peut comprendre le recrutement ponctuel en raison d'un surcroît d'activité ou d'un remplacement temporaire, nous dénonçons le recours massif aux contractuels, vacataires, intérimaires, emplois aidés.

Les salariés actuellement recrutés dans ce type de contrat doivent être progressivement intégrés à la Fonction publique par un plan de titularisation ou par un accroissement du volume de recrutement par concours externes et internes.

Pour la CGT, l'amélioration immédiate des conditions de travail et de rémunération des plus précaires de la fonction publique, et au-delà des contractuel-les celles des auto-entrepreneur-ses, vacataires, intérimaires, etc. est une priorité.

Pour la rémunération des contractuel-les, l'UFSE défend l'établissement de protocoles de gestion ayant valeur de texte réglementaire de portée nationale, par ministères ou grands établissements publics, opposables en tribunal administratif, indicés et prévoyant une progression régulière de la rémunération. Le montant de la rémunération doit d'abord être cohérent avec la rémunération des fonctionnaires du même employeur plutôt qu'avec le marché du travail, afin que les contractuel-les puissent à tout moment choisir d'intégrer les corps de fonctionnaires, soit par les recrutements de droit commun, externe et interne, soit par la titularisation de tous les contractuel-les exerçant des fonctions pérennes.

A contrario, la CGT s'oppose à une gestion et une négociation à l'échelle de l'ensemble de l'État ou de la fonction publique, telle qu'elle est suggérée par la Cour des comptes (rapport thématique sur les contractuel-les de septembre 2020). La CGT refuse une logique de statut bis concurrençant le statut des fonctionnaires, au risque que la rémunération des contractuel-les soit plus intéressante que celle des fonctionnaires, rendant désirable aux fonctionnaires la sortie du statut.

Les droits sociaux doivent être équivalents (congés, maladies, ...).

La CGT, qui a retrouvé sa place dans la gouvernance de l'IRCANTEC à la suite de la mobilisation contre la réforme des retraites, défend l'existence du régime de retraite complémentaire des contractuel-les de la fonction publique. L'IRCANTEC assure un pouvoir d'achat de la pension en rapport aux cotisations (un rendement) supérieur à celui de l'AGIRC-ARRCO.

Mieux la CGT unifiera les agent-es public-ques, mieux elle sécurisera la situation des contractuel-les, mieux elle confortera le statut des fonctionnaires.

II.2. Un édifice à trois versants

Depuis plusieurs années, nous avons développé et renforcé notre travail autour de la complémentarité des trois versants de la fonction publique.

C'est ainsi, entre autres, que la CGT fonction publique a pris corps.

Au-delà de l'appellation, c'est tout un corpus revendicatif qui a été élaboré, un travail en commun permanent qui a été mis en place et des réunions d'instances de direction conjointes qui ont été tenues régulièrement.

Il s'agit là d'un point d'appui essentiel, pour notre démarche revendicative au quotidien bien sûr, pour nos prises de position face au pouvoir exécutif évidemment, mais c'est encore davantage que cela.

Dans notre conception de l'intérêt général et de l'action publique, il n'y a pas de place pour une fonction publique qui serait importante et l'autre subalterne, une qui serait une meilleure garante de la chose publique et une autre qui la fragiliserait. À rebours de nos adversaires, nous réfutons et combattons les mises en concurrence des services publics qui sont le plus souvent les antichambres aux privatisations.

Oui, les missions de la fonction publique hospitalière, celles de la fonction publique territoriale et celles de la fonction publique d'État sont liées et complémentaires. Le congrès réaffirme l'importance d'un travail revendicatif entre les trois fédérations CGT de la fonction publique tout en préservant la spécificité de chacune.

S'il ne s'agit aucunement de nier leurs spécificités, il ne faut pas

craindre d'affirmer que leur éventuelle dissociation constituerait une grave menace pour la qualité du service public rendu et la reconnaissance des agentes et des agents.

C'est pourquoi une forte altération du titre I du Statut général ou la mise à l'écart d'un des trois autres titres de l'édifice statutaire doit être résolument combattue.

C'est d'ailleurs cet engagement sans faille, avec d'autres organisations syndicales, qui a permis d'éviter la remise en cause de la valeur unique du point d'indice.

Mais, ce qui est vrai et incontournable pour la valeur du point, vaut tout autant pour les qualifications, les déroulements de carrière, les droits à la retraite, l'égalité professionnelle...

Et, ce qui est capital pour nos garanties statutaires, l'est également pour des missions publiques dont il serait fortement préjudiciable qu'elles soient cloisonnées de manière étanche et, a fortiori, mises en œuvre de manière inégalitaire.

Nous devons donc continuer à porter de manière ambitieuse et offensive un Statut général cimenté par le socle que constitue le titre I transversal aux trois versants et les titres spécifiques qui, dans le respect des statuts particuliers, garantissent des droits de haut niveau et permettent les passerelles les plus larges. Dans ce cadre, L'UFSE combattra pour le droit au retour dans la fonction publique de l'État, et avec toutes les garanties statutaires afférentes, des personnels transférés vers les collectivités territoriales par les gouvernements successifs.

II.3. Un statut en phase avec les enjeux contemporains.

Loin de l'image que certains véhiculent complaisamment à des fins de démantèlement, le Statut a connu de très nombreuses modifications depuis sa mise en place en 83-86 et particulièrement ces dernières années.

Toutes ne sont pas des reculs, loin s'en faut.

C'est ainsi, pour s'en tenir à quelques illustrations, que la mise en place du Conseil commun de la fonction publique et les élections professionnelles générales où les non-titulaires jouissent des mêmes droits que leurs collègues titulaires constituent des avancées indéniables pour lesquelles la CGT a milité sans relâche.

Il n'en demeure pas moins qu'un grand nombre de ces transformations sont synonymes de régressions, même si les luttes menées, souvent de manière unitaire, ont empêché les gouvernements successifs de faire passer l'entièreté de leurs desseins initiaux.

Jusqu'en 2019 d'ailleurs, si certains coups portés ont provoqué des affaiblissements statutaires préoccupants, l'édifice avait globalement tenu bon et son caractère progressiste avait été préservé.

Il en va tout autrement avec la Loi de transformation de la fonction publique (TFP). Elle constitue un outil législatif redoutable qui vise à saper les fondations mêmes du Statut général. Un autre élément aggrave les formes de précarité: dans la lignée des contrats de projet (CDD créés par la loi TFP), la loi de programmation de la recherche de décembre 2020 a — entre autres — introduit des « CDI de mission scientifique » dans l'enseignement supérieur et la recherche. Visant des missions dont la durée prévisible dépasse six ans, ce contrat s'arrête quand la mission s'arrête. C'est une nouvelle attaque contre le statut, mais aussi contre le CDI dans le public et le privé, qu'il convient de continuer à combattre.

Alors que sa mise en œuvre est en cours, le combat pour son abrogation est plus que jamais d'actualité.

Mais, cette revendication incontournable posée et assumée, il ne s'agit pas pour autant de réclamer le retour aux libellés précis du début des années quatre-vingt.

Bien entendu, certaines dispositions, antérieures à la loi TFP, doivent également être revues. Du trentième indivisible pour fait de grève dans l'État à la loi Galland instituant les cadres d'emplois dans la territoriale, de nombreux textes, qu'ils soient de portée législative ou décrétole, sont purement et simplement à abroger.

Cependant — et dans tous les cas, leur simple et unique retrait ne saurait être la finalité ultime de notre démarche.

D'abord, parce que, si le Statut promulgué sous le premier quinquennat de François Mitterrand est globalement une grande avancée, il y avait déjà à l'époque un certain nombre d'insuffisances, voire d'éléments posant problème.

Ensuite et surtout, la fonction publique et les textes qui l'organisent comme ceux qui régissent les personnels, ne sauraient être gravés dans le marbre une fois pour toutes et, de ce fait, déconnectés des enjeux contemporains et de l'évolution de la société. Tout à l'inverse, une des vertus cardinales de la fonction publique est son adaptabilité aux besoins de la population.

Il va de soi que quelques points essentiels constitutifs des assises sur lesquelles doit continuer à se bâtir l'État social demeurent d'une actualité et d'une pertinence indépassables. La position statutaire et réglementaire du fonctionnaire, la grille indiciaire unique ou encore le recrutement par concours en font indéniablement partie, entre autres.

Des réformes sont envisageables et même souhaitables. Il faut développer et populariser les propositions de la CGT pour mettre en œuvre les évolutions indispensables. Outre que cette démarche coupera l'herbe sous le pied à tous celles et ceux qui se complaisent à faire passer notre organisation syndicale pour rigide, passéiste et ringarde, elle montrera une CGT ambitieuse et offensive.

II.4. Un statut comme garanti pour les citoyens et citoyennes.

La fonction publique n'est bien sûr pas la propriété des agent-es qui y travaillent. Elle constitue un bien commun au service de l'intérêt général.

En ce sens, le Statut n'est pas un privilège concédé aux fonctionnaires pas davantage qu'il n'est synonyme d'un dispositif centré sur les seuls droits des personnels.



D'ailleurs – et c'est tout à fait normal et justifié, l'ensemble des textes est, de manière indissociable, celui des obligations.

Il est donc essentiel de rappeler que, pour la CGT, le Statut est avant tout une garantie pour les usager-es et citoyen-n-es.

Si nous voulons être compris du plus grand nombre, il faut que nous rendions appréhendables au-delà du cercle des militantes et militants les formules telles que « le grade est distinct de l'emploi » ou encore « la position statutaire et réglementaire du fonctionnaire », indéniablement pertinentes et légitimes, mais qui peinent sans doute à parler à un large public.

Si nous désirons gagner la bataille du Statut, il est indispensable de convaincre la majeure partie des cinq millions d'agentes et d'agents des trois versants, mais pas seulement. C'est bien à l'ensemble de la population que nous devons nous adresser pour les faire adhérer à notre conception.

C'est le cas notamment pour l'égalité d'accès aux emplois de la fonction publique que seul permet le recrutement par concours, même si ceux-ci méritent d'être réformés. C'est le cas bien sûr des garanties permettant la neutralité et l'impartialité du fonctionnaire, quelles que soient les situations auxquelles il est confronté.

Perdre de vue cette focale essentielle de notre combat constituerait une faute qui le condamnerait à l'échec.

II.5. Une démarche offensive, ambitieuse et unitaire.

Certes, nous sommes confrontés à une bataille de tous les instants face à celles et ceux pour qui le Statut général est un obstacle pour parvenir à une fonction publique au service prioritaire des intérêts du capital.

Indéniablement, cette lutte se mène à présent sur de nombreux terrains, une partie de nos adversaires souhaitant revenir à une conception de l'agent-e public-que sujet et non pas citoyen-ne.

Mais, si les coups portés ou envisagés sont rudes, notre combat est bien loin d'être perdu.

Dans son cortège de contraintes et de drames, la pandémie aura eu au moins une vertu : celle de remettre en avant le rôle irremplaçable de pans entiers de la fonction publique et l'engagement de tous les

instants d'un grand nombre de fonctionnaires.

Afin de l'emporter, de promouvoir une fonction publique renforcée dotée pour les agentes et les agents d'un Statut rénové, la CGT doit être conquérante pour ne pas être cantonnée à la seule contestation des mesures prises par le camp d'en face. Nous devons éviter toute frilosité qui nous présenterait comme refusant d'aborder certains débats ou nourrissant certains tabous.

Si la place de notre organisation syndicale est incontournable dans ce combat pour le Statut, nous ne pouvons le mener seuls. L'important travail unitaire que nous menons depuis des années doit encore franchir de nouvelles étapes qualitatives.

Au-delà de nos partenaires syndicaux, nous devons également poursuivre les démarches partagées avec les forces associatives qui militent aussi pour la défense des services publics.

C'est en œuvrant à une telle démarche ambitieuse et ouverte que notre engagement connaîtra des succès importants et indispensables.

III. POUR UNE SOCIÉTÉ RÉSOLUMENT FÉMINISTE ET ÉGALITAIRE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au rang des premières préoccupations des salarié-es est un enjeu syndical fort.

63 % des agent-es de la fonction publique sont des femmes, mais les emplois à prédominance féminine sont sous-valorisés, y compris à qualification et diplôme égaux.

La liste des inégalités est longue : non-mixité des métiers et des filières, plafonds et parois de verre, précarisation des emplois à dominante féminine, recours accru à l'emploi non titulaire, temps partiel soi-disant choisi ou temps non complet très féminisé, régime indemnitaire inégalitaire, rémunérations et retraites plus faibles, carrières et avancements grignotés, etc. Globalement, les femmes gagnent en France un quart en moins par rapport aux hommes. Dans la fonction publique, cet écart est de 19 %.

Derrière les grands discours du gouvernement sur l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale » et des



LE grand moment du congrès !
L'hommage en chanson à Catherine,
Vincent et Jean-Marc

mesures d'affichage, l'égalité est loin d'être une réalité.

L'UFSE CGT milite pour l'intégration dans les programmes de formation initiale et professionnelle des agent.es d'une sensibilisation et d'une formation sur ces questions.

L'UFSE-CGT revendique une loi spécifique pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, des indicateurs et objectifs chiffrés, une obligation de résultat avec des mesures contraignantes pour supprimer les inégalités, de nouveaux droits et moyens pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Elle s'engage à porter l'égalité de façon spécifique en luttant activement pour l'égalité et contre les violences sexistes et sexuelles au travail et dans la vie tout en intégrant les enjeux féministes à toutes les batailles revendicatives et toutes les négociations. Elle appuie également les organisations pour négocier des avancées réelles pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle s'engage à porter haut et fort l'exigence de la mixité au travail et dans l'organisation pour que nous nous émancipions des stéréotypes binaires de genre : femmes et hommes.

III.1. Pour « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

Dans la fonction publique, les inégalités sont fortement liées à la dévalorisation des filières à prédominance féminine et à la précarité.

Ce combat est essentiel et de nombreuses luttes relèvent de cet enjeu de revalorisation et de reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine. Il est essentiel de mettre en commun, de valoriser les luttes pour gagner l'égalité et de proposer des campagnes offensives, le 8 mars et tout au long de l'année.

Aujourd'hui, la précarité touche majoritairement les femmes et plus particulièrement celles en situation de handicap. Elles représentent 70 % des plus bas salaires, les faisant basculer dans la précarité et la pauvreté et 67,9 % des contractuel·les sont des femmes. De plus, la fonction publique recourt à la flexibilité et à la précarité avec une forte augmentation des CDD de moins d'un an. Développer l'emploi public sur des postes de fonctionnaires accompagné d'un large plan de titularisation est une mesure forte pour lutter contre la précarité des femmes et plus globalement contre le chômage. L'accès au travail et à un emploi stable favorise l'émancipation des femmes et leur indépendance financière.

De plus, les femmes dans la fonction publique ont globalement 30 % de primes en moins. Cette situation discriminante s'aggrave avec une politique salariale qui ne favorise que l'individualisation de la rémunération.

Dans la fonction publique comme dans le privé, ce sont les femmes qui interrompent ou ralentissent majoritairement leur carrière suite à une naissance, sous différentes formes : temps partiel, congés parentaux, réduction des heures supplémentaires... Or ces interruptions ont non seulement un effet sur les rémunérations, mais également sur l'accès aux promotions et sur le futur niveau de pension. La naissance d'un enfant devient une nouvelle source d'inégalité entre les femmes et les hommes qui augmente avec le nombre d'enfants.

Les femmes accumulent un retard de carrière tout au long de leur vie professionnelle, elles sont dans des métiers ou filières n'offrant pas les mêmes déroulés de carrière. La CGT propose la méthode du « nuage de points », outil d'identification des différences de traitement entre femmes et hommes sur l'égalité dans le déroulement des carrières. Cette méthode, dite du « nuage de points » constitue un nouvel indicateur qui consiste à récupérer des données dont l'employeur dispose et à les intégrer dans un graphique illustrant la position de tous et toutes (avec une différenciation femmes/hommes) selon le niveau de diplôme de l'Éducation nationale, le grade au sein des corps ou cadres d'emploi d'un côté, et l'âge et la rémunération réels de l'autre. Ce graphique permet d'identifier les personnes connaissant des parcours professionnels moins favorables que leurs homologues, et donc d'identifier de potentielles discriminations, notamment en raison du sexe.

Les femmes sont victimes de discriminations. Même à poste à

qualification « identique », elles sont moins bien payées, souvent du fait d'un « soupçon de maternité » (et pas seulement du fait d'interruptions réelles) : les femmes sont soupçonnées d'être, de devenir ou d'avoir été des mères, non disponibles pour leur service ou établissement et donc moins performantes.

Les charges de travail et contraintes familiales sont bien souvent des freins pour les femmes pour suivre des formations, ce qui augmente les effets de plafond de verre, parois de verre et plancher collant ! L'accès à la formation doit être un droit pour tous et toutes. Se former, c'est aussi donner les moyens d'accéder à des évolutions de carrière, des promotions, faire reconnaître ses qualifications...

Dans de nombreux secteurs et professions liés au soin, à l'aide et à l'accompagnement, au contact avec le public ou de la filière administrative, autour de 9 agent.es sur 10 sont des femmes. Les inégalités salariales sont notamment dues au fait que ces professions à prédominance féminine ne soient pas reconnues à leur juste valeur tout comme leur pénibilité, alors que la loi prévoit depuis 1972 « un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Premières de corvée invisible, mais sous-payée : la revalorisation des emplois à prédominance féminine est une urgence ! C'est aussi tout le sens des campagnes « 10 % pour la fonction publique » et « investir dans le secteur du soin et du lien, revaloriser les emplois à prédominance féminine » dans lesquelles l'UFSE-CGT s'engage pleinement.

III.2. Pour l'égalité : en avant les 32 heures !

Réduire le temps de travail, c'est permettre aux hommes comme aux femmes d'avoir du temps libéré pour leur parentalité, leurs loisirs et leurs engagements sociaux et sociétaux. C'est aussi un moyen de réduire les temps partiels dont 82 % sont occupés par des femmes dans la fonction publique.

Le temps de travail est une des premières sources d'inégalités entre les femmes et les hommes. Pour les 23 % de femmes qui sont à temps partiel, non complet et non choisi, leur salaire partiel



Vincent Blouet



Benoit Teste, secrétaire général de la FSU ; Gaëlle Martinez, déléguée générale de Solidaires fonction publique

rime avec précarité et faible autonomie financière. Assumant trop souvent l'essentiel des tâches ménagères, les femmes sont confrontées à des doubles journées. Baisser la durée légale de travail à 32 heures sans perte de salaire et l'accompagner de politiques publiques de prise en charge de la petite enfance et de lutte contre les stéréotypes, c'est rapprocher le temps des femmes et celui des hommes et se donner les moyens de faire enfin de l'égalité femmes-hommes une réalité!

III.3. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles

La forte mobilisation pour la fin des violences sexistes et sexuelles montre à quel point cette question est centrale. La bataille pour l'application de la convention de l'Organisation internationale du travail n° 190 contre le harcèlement et les violences dans le monde du travail et de la recommandation qui l'accompagne, gagné en juin dernier est un point d'appui important. Il est primordial de prendre en compte la lutte contre les violences sexistes et sexuelles à plusieurs titres : importance des services publics pour ce combat essentiel et également sur nos lieux de travail, prévention, accompagnement des victimes et leur protection y compris en cas de violences conjugales.

Les questions d'égalité, de lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles doivent absolument faire l'objet de sensibilisations, informations et formations pour 100 % des personnels. Les besoins en formation dans de nombreux services publics qui sont mobilisés pour prévenir et lutter contre les violences particulièrement faites aux femmes sont aussi très importants.

Cet engagement permet qui plus est de faire de tout agent.e public.que un.e agent.e de prévention contre les violences sexistes et sexuelles.

IV. LA LUTTE CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

L'UFSE-CGT lutte également avec vigueur contre les autres facteurs

de discrimination.

Elle mène la bataille contre les discriminations et la répression syndicale.

Face aux réactionnaires, elle se bat pour relayer et construire les revendications du mouvement LGBTI, notamment à l'occasion des marches des fiertés. Elle porte des revendications pour un environnement de travail inclusif, débarrassé de tout stéréotype de genre.

En outre, un travail particulier doit être mené pour combattre les discours et politiques racistes, notamment islamophobes et anti-migrants. Ils sont l'un des fers de lance de la réaction aujourd'hui et sont portés par l'extrême droite jusqu'au sommet de l'État. En témoignent les polémiques récentes sur l'accompagnement des sorties scolaires par des femmes voilées, les « signes extérieurs » de radicalité, le lien migration – terrorisme, etc. L'UFSE est partie prenante des mobilisations spécifiques autour de ces questions.

V. CHANGER LE TRAVAIL

L'UFSE —CGT porte une exigence de rupture avec la loi organique relative aux lois de finances de 2001.

Fondée sur des projets et des rapports annuels de performances, au moyen d'objectifs et d'indicateurs, la loi organique relative aux lois de finances participe au processus de basculement et de transformation de la fonction publique afin de l'éloigner toujours plus du service de l'intérêt général au profit des intérêts du capital et d'une logique comptable.

Plutôt que de demander aux personnels de servir l'intérêt général, on leur demande, plus particulièrement lors des entretiens et des processus d'évaluation professionnels d'atteindre ces objectifs au détriment de l'appréciation de l'effectivité et de la qualité du service public rendu. Pire encore, c'est dans ce contexte qu'une partie de plus en plus conséquente de leur rémunération leur est attribuée en fonction de leur « mérite ».

Il faut sortir de la logique coût/rendement générée par la loi organique relative aux lois de finances afin de permettre à l'ensemble des agent-es public-ques de faire et de bien faire leur travail au service des citoyen-nes et des usager-es. Cela passe par la rupture et l'abrogation de la loi de 2001 et la construction d'une nouvelle loi organique dédiée aux lois de finances.

Le congrès donne mandat à la Commission exécutive et au Conseil national de l'UFSE – CGT de travailler dans ce sens.

C'est une des conditions pour redonner du sens au travail et reconstruire des collectifs de travail.

Outre les propositions et les revendications dédiées à la question salariale ou à l'égalité, il s'agit aussi de reconquérir un droit à la Santé et à la Protection Sociale. Plusieurs leviers doivent être actionnés dans ce sens.

Depuis 2009, avec la signature de l'accord relatif à la santé au travail, qui rappelle à l'ensemble des employeurs de la fonction publique l'obligation de résultat en matière de mise en œuvre de la santé au travail, les CHSCT jouaient un rôle prépondérant sur ces enjeux et les mandaté-es avaient une instance dédiée et des procédures pour améliorer les droits des personnels en matière d'hygiène, sécurité et de conditions de travail.

C'est pourquoi il faut poursuivre la bataille contre la loi portant transformation de la fonction publique, pour l'abrogation de cette dernière, le rétablissement de toutes les prérogatives des institutions représentatives des personnels de la fonction publique, dont les CAP et les CHSCT, y compris des nouvelles en matière de protection de l'environnement et de nouveaux droits pour contraindre les employeurs au respect de la loi.

L'UFSE milite non seulement pour leur rétablissement, mais aussi pour l'amélioration de ces instances dans le sens des intérêts des travailleurs : de nouveaux droits sont à conquérir qui rendent ces instances décisionnelles. Le délit d'entrave doit être reconnu dans le public comme dans le privé, afin que les représentant-es des personnels puissent mettre l'employeur réellement en cause lorsqu'il ne respecte pas ses obligations.

Changer le travail, c'est aussi reconstruire un droit effectif

pour l'ensemble des personnels, actifs et retraités, financé par les richesses produites par le travail, à la protection sociale.

Dans la fonction publique, l'UFSE — CGT, en lien avec les fédérations des services publics, de la santé et de l'action sociale, poursuivront la bataille engagée dans ce sens y compris dans l'objectif de défendre et améliorer les régimes spécifiques existants.

Le travail dans la fonction publique est grandement transformé par la numérisation à marche forcée et le recours au télétravail, avec des ministères qui cherchent à éluder la réflexion sur les conséquences vécues par les personnels. Afin que ces évolutions rapides ne détériorent pas les conditions de travail, le congrès mandate la Commission exécutive et le Conseil national de l'UFSE pour être force de propositions.

Enfin, changer le travail c'est aussi reconstruire et construire la démocratie. Outre la poursuite de la bataille engagée au sujet de la loi portant transformation de la fonction publique, c'est dans ce sens que le congrès mandate la Commission exécutive et le Conseil national de l'UFSE pour être force de propositions pour la (re) construction de la démocratie sociale et de la démocratie au travail dans la fonction publique, avec des droits et des pouvoirs nouveaux pour les organisations syndicales et les personnels. Le télétravail est une organisation du travail souhaitée par un nombre incontournable d'agent-es.

L'UFSE, toujours au côté des agent-es pour défendre leurs droits, leurs conditions de travail et la bonne réalisation de leurs missions, qu'ils soient en situation de présentiel ou de télétravail exige que le recours au télétravail ne se fasse que sur la base du volontariat de l'agent-es. Elle rappelle que les missions de la fonction publique d'État sont d'intérêt général, au service de la population et de la société.

À l'inverse de l'instrumentalisation du télétravail pour accélérer les restructurations, accroître la productivité des agents, réduire leurs espaces de travail et les droits des agents, nos revendications CGT doivent répondre à la fois à la consolidation et au développement de nos missions de service public, à la préservation de nos

collectifs de travail et au respect des droits individuels et collectifs de tous les agent.es... en présentiel comme en télétravail. Ce sujet fera l'objet d'un repère revendicatif.

VI. UNITÉ SYNDICALE

Le syndicalisme connaît depuis une quarantaine d'années une crise qui se traduit par une baisse sensible de ses adhérent-es. Cela interroge la notion même de syndicat de masse quand des pans entiers du salariat ne sont plus en contact avec le moindre syndicat.

Le projet syndical d'une émancipation collective apparaît dès lors, comme éloigné des préoccupations des salarié-es et fait apparaître le syndicat, pour beaucoup, seulement comme un recours juridique, technique, organisationnel en cas de problème individuel.

Toutes les décisions et contre-réformes mises en œuvre ces dernières années ont engendré l'individualisation des carrières, l'affaiblissement du paritarisme et des rémunérations individualisées (PPCR, RIFSEEP, etc.). Elles sont des étapes de la casse du Statut général des fonctionnaires et elles induisent un renversement complet de la conception même des services publics de plus en plus assujettis au pouvoir politique.

Les salarié-es ont trop souvent perdu confiance en leur capacité à transformer eux-mêmes la société et ont pour beaucoup, le sentiment d'avoir perdu la bataille des idées.

Pour donner des perspectives aux salarié-es et à l'ensemble de la population, qui subit une paupérisation croissante et des attaques sans précédent contre les services publics, nous devons surmonter certaines divisions syndicales qui ont pu contribuer à l'affaiblissement de nos luttes.

L'éclatement du syndicalisme a augmenté son incapacité à contrer les offensives idéologiques du capitalisme durant ces dernières années. L'UFSE doit sans cesse s'engager à construire une démarche unitaire de lutte sur la base de revendications défendant l'ensemble des droits des agent.es de l'État.



Au centre : Vincent Blouet, Catherine Marty et Jean-Marc Canon, trois piliers de l'UFSE qui feront valoir leurs droits à la retraite dans l'année à venir.



Débat sur l'unité syndicale

Dès lors, la question du rassemblement du syndicalisme de transformation sociale se pose et doit être portée dans toutes nos organisations.

Ce débat doit se mener dans la plus grande transparence à tous les niveaux, de la section d'établissement jusqu'à l'échelle nationale en lien avec les structures interprofessionnelles de la confédération et la confédération elle-même.

Pour engager la réflexion sur un tel processus d'unification, il est indispensable de partager une démarche commune dans les luttes passant par des campagnes (tractages, heures d'information syndicale, etc.). Il faut envisager des formations communes, organiser des colloques ou journées d'étude pour échanger, débattre et faire avancer une réflexion partagée sur les problématiques des services publics et sur de nouveaux droits à conquérir.

C'est autour de ces plateformes revendicatives partagées qu'un engagement dans l'unité d'action doit se construire dans la durée.

Toutes les étapes de ce processus long et complexe doivent être placées sous le contrôle des syndiqués en étant actées par des décisions majoritaires lors des conseils nationaux ou des congrès.

Cet objectif de rassemblement du syndicalisme doit se faire avec les organisations syndicales qui partagent nos valeurs et qui se retrouvent à nos côtés dans les luttes. Pour autant nous ne subordonnons pas nos actions et appels à la mobilisation à l'existence d'un front intersyndical complet.

C'est une démarche nécessaire pour renforcer notre syndicalisme de masse, de classe et de transformation sociale qui nous permettra de défendre nos acquis et de gagner de nouveaux droits.

VII. RAPPORTS ET TRAVAIL AVEC LES ORGANISATIONS ASSOCIATIVES, POLITIQUES...

Défense de la fonction publique et de ses agents contre les attaques et la casse organisée de tous les services publics par le gouvernement, lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, combat pour la transition écologique et sociale, défense d'un système réduisant les inégalités sociales et la précarité, ..., l'UFSE s'inscrit dans tous ces combats avec pour

objectif un projet social visant :

- Au maintien des services publics sur tout le territoire, pour favoriser le droit et l'accès pour tous à la santé, l'éducation, à l'emploi, la formation, au logement, aux transports, à la culture, à une alimentation saine...

- À des services publics gratuits et ouverts, favorisant l'accueil et l'information des usager-es autrement que par le prisme de la dématérialisation et d'applications informatiques.

- A la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes au sein de la fonction publique et en dehors et à une société où chacun peut trouver sa place indépendamment de ses origines ou genre.

- Le développement de politiques publiques pour la mise en place d'un réel projet de transformation environnementale et climatique accompagné d'un projet de transformation sociale pour l'emploi, la réduction des inégalités, et où le profit n'apparaît pas comme la seule et unique perspective.

Ces combats ne sont pas portés par la seule UFSE, nombre d'associations, de mouvements politiques partagent les mêmes constats, les mêmes inquiétudes et les mêmes objectifs de transformation de la société.

À l'aune de ces points communs, l'UFSE est depuis longtemps déjà engagée dans des échanges, des projets de luttes communes avec diverses associations (Convergence nationale pour la défense des services publics, Attac, Fondation Copernic, ...).

Mais la brutalité des politiques menées actuellement, la transformation accélérée d'une société qui laisse les plus faibles de côté nécessitent de renforcer les rapports et le travail avec les associations et mouvements politiques dont les idéaux sont proches des nôtres. Ceci devrait permettre de partager notre expertise sur les sujets propres à la fonction publique et une meilleure valorisation de nos propositions, de profiter aussi, de l'expertise et de l'expérience d'associations œuvrant sur le terrain dans des domaines qui nous sont peu ou pas familières et surtout de toucher un plus grand nombre de citoyen-nés dans le but d'accroître le rapport de force contre la politique actuelle. La démarche d'association à tel mouvement ou association sera validée à minima préalablement par la CE et au mieux le CN.

La lutte contre le capitalisme, les fascismes et l'extrême droite est une valeur fondatrice et fondamentale de la CGT depuis ses origines. En conséquence, pour le second tour des élections présidentielles, les militants de l'UFSE ne peuvent appeler à voter, en tant que tels, pour un candidat qui ne serait porteur des valeurs et revendications de la CGT.

Dans ce cadre, l'UFSE pour renforcer ses relations avec les organisations associatives et politiques se propose de :

- Définir avec les associations ou organisations avec qui nous sommes en mesure d'échanger, les thèmes sur lesquels nous pouvons nous retrouver et nous unir pour formuler des propositions aptes à mobiliser de la manière la plus large qui soit.

- Travailler des dossiers thématiques sur la fonction publique, les statuts, le rôle des services publics dans la cohésion des territoires, l'égalité des chances et les enjeux du maintien d'une fonction publique forte afin de fournir des argumentaires clés en main aux représentants politiques susceptibles de défendre une même vision que nous à l'Assemblée nationale, au Sénat, dans les instances territoriales, et au Parlement européen.

- Échanger et travailler :

- Avec les associations environnementales sur l'impact social du changement climatique qui n'est pas suffisamment abordé dans les débats actuels et sur les avancées sociales à mettre en place avec la transition écologique.

- Avec des associations telles qu'Attac, la fondation Copernic ou la Convergence nationale pour la défense des services publics sur des dossiers montrant la nécessité d'un service public renforcé pour lutter contre les dérives de l'ultralibéralisme (évasion fiscale, fraudes, non-respect de règles sanitaires et environnementales, corruption, etc.)

- La défiance marquée de citoyen·nes, vis-à-vis de la verticalité politique a vu naître nombre de mouvements, et notamment les gilets jaunes, ou de listes citoyennes (cf. lors des dernières municipales) proposant une action plus collective et moins dépendante d'un système jugé défaillant. Il faut voir, si dans la mesure du possible, des échanges peuvent être noués avec ces organisations et s'il y a matière à expression commune et convergence sur des thématiques particulières.

- La rédaction de tracts ou dossiers communs avec des associations est déjà une réalité, mais des plateformes communes pourraient être ouvertes afin de permettre à un plus large public d'avoir accès aux dossiers et actions communes mises en place où des forums d'échanges élargis pourraient se tenir.

Bien évidemment, toutes les expressions issues de ce travail ne sauraient être en contradiction avec les orientations de la CGT.

PARTIE II : VIE SYNDICALE

Cette partie du document d'orientation, consacrée à la vie syndicale de l'UFSE-CGT, s'inscrit dans la poursuite et l'approfondissement de l'activité du précédent mandat. A ce titre, elle doit se lire en regard du rapport d'activité.

I. LA DIRECTION DE L'UFSE

I.1. Le Conseil national (CN).

Le congrès 2017 a défini le Conseil national (CN) comme « émanation directe des syndicats et des unions de syndicats adhérents et qui constituent la « première chambre » de la direction de l'UFSE ». Il est compétent sur toutes les grandes questions d'orientation entre deux congrès et doit se réunir régulièrement, au moins deux fois par an.

Si l'objectif affiché a été tenu, l'expérience du premier mandat montre que certaines évolutions doivent être apportées au fonctionnement du CN afin de renforcer son rôle de direction de l'UFSE. Afin de faciliter les débats, la réunion du CN sur une durée de deux jours minimums sera maintenue. La pratique de débats ouverts, interactifs avec la présence d'intervenants extérieurs à l'UFSE lors de chaque réunion du CN sera pérennisée.

Afin de favoriser une meilleure prise en compte des réalités

militantes et des expériences de terrain, la Commission exécutive invitera à chaque réunion du CN des camarades des collectifs territoriaux. Elle pourra dans le même esprit inviter tout autre camarade travaillant dans les BAR ou différents collectifs permanents ou pas de l'UFSE.

Chaque CN adoptera une résolution d'actualité élaborée sur la base de ses débats. Cette démarche a pour objectif d'éviter tout décalage entre les décisions prises et leur mise en œuvre par les syndicats ou unions. Cela implique de la part de ces derniers une préparation en amont des réunions du CN. Dans le même esprit la Commission exécutive et le Bureau de l'UFSE travailleront à favoriser une plus forte participation des organisations et de leurs délégations.

I.2. La Commission exécutive (CE).

La CE est l'organe de direction de l'UFSE, elle assure la direction et la conduite de l'action de l'UFSE entre deux CN. Afin qu'elle remplisse pleinement ce rôle, l'expérience du précédent mandat amène à renforcer le rôle des élu·es à la CE. Pour ce faire, les membres de la CE seront invités à tenir des permanences politiques pour une durée et un roulement de participation qu'elle décidera lors de sa première réunion après le congrès. Lors de cette permanence, les élu·es de la CE participeront aux réunions du bureau, autant que possible aux réunions institutionnelles, aux réunions intersyndicales, etc. Les membres de la CE devront participer plus régulièrement aux travaux des BAR. De même, ils seront invités à participer à l'activité des groupes ou pôles de travail qui pourraient être constitués sur décision de la CE.

La CE sera composée d'un nombre de femmes au moins égal à celui des hommes. Elle travaillera avec les organisations à favoriser son renouvellement et son rajeunissement. La CE sera composée de



Débat politique financière



Céline Verzeletti, au micro, et Christophe Delecourt sont élu-es co-secrétaires de l'UFSE-CGT.

membres qui n'ont pas commis de violences sexistes et sexuelles.

La commission exécutive se fixe comme axe de travail, la réflexion sur la mise en place de membres suppléants à la commission exécutive, qui siègeraient en cas d'absence du membre titulaire, permettant ainsi de maintenir une continuité dans la direction de l'UFSE et de permettre une participation la plus large aux réunions de la commission exécutive.

Le nombre de CE, statutairement d'au moins six par an, sera décidé en fonction des besoins de l'actualité revendicative et des dates de réunions du CN. Pour son mode de vie interne, la CE adoptera, lors de sa première réunion après le congrès, un règlement intérieur.

I.3. Le bureau.

Le bureau administre l'activité de l'UFSE dans le cadre de l'orientation et des décisions prises par la CE, il organise son travail et répartit les tâches entre ses membres. Il est assisté d'une équipe permanente.

Sa composition sera décidée par la CE. Elle devra impérativement respecter la parité entre ses membres.

Lors de la première réunion de la CE après le congrès, le bureau y présentera ses propositions de répartition des tâches entre ses membres et de ses modalités de travail, notamment en désignant des référent-es d'une ou de plusieurs organisations. En ce sens, une réflexion sera menée pour évaluer la pertinence de création de pôles de travail sur différents thèmes revendicatifs ou de vie interne, associant des camarades au-delà des seuls membres élu-es du bureau.

Dans la même démarche visant à favoriser un meilleur travail collégial au sein des instances de direction de l'UFSE, le congrès décide d'élire un co-secrétariat général composé d'une femme et d'un homme. Les statuts sont modifiés à cette fin.

Ces différentes évolutions à mettre en œuvre à l'issue du congrès devront être travaillées et expérimentées de façon à garantir la cohérence entre les différentes instances de direction de l'UFSE, même si chacune conserve ses caractéristiques propres telles que les statuts les spécifient.

II. LES BRANCHES D'ACTIVITE REVENDICATIVES (BAR)

Le premier CN réuni après le congrès redéfinira le nombre et le périmètre des BAR en s'appuyant sur les expériences et les résultats du précédent mandat. Il aura à débattre aussi du nombre de participant-es de chaque BAR pour assurer plus de souplesse et de réactivité à leurs travaux. Le mandatement, le fonctionnement et les comptes rendus (à destination des organisations) des BAR seront précisés et détaillés à cette occasion. La question de leur mode de travail sera aussi posée, notamment afin d'améliorer le travail commun avec le CN et la CE. Ainsi il faudra veiller à une plus forte présence des BAR dans le CN. De même, les ordres du jour de celui-ci ainsi que ceux de la CE devront ménager une place aux BAR. Elles pourraient ainsi y présenter leurs travaux, leurs suggestions pour leur intégration dans le plan de travail revendicatif de l'UFSE. Inversement, le CN et la CE pourraient dans ce cadre procéder à des commandes de travail aux BAR.

III. DEVELOPPER L'UFSE

III.1. Les collectifs territoriaux de l'UFSE

Malgré les difficultés rencontrées lors du premier mandat dans la mise en œuvre des orientations du congrès de 2017, le congrès décide de confirmer la constitution « de collectifs de coordination de la fonction publique d'État placés auprès des unions départementales et des comités régionaux ». En effet, la nécessité d'une plus grande proximité de l'UFSE dans les territoires, n'a cessé de s'affirmer dans les dernières années notamment à l'occasion des campagnes revendicatives propres à la FP ou interprofessionnelle.

Afin de dépasser les difficultés rencontrées, le congrès mandate la nouvelle direction de l'UFSE pour organiser rapidement une réflexion collective permettant la prise de décisions concrètes. L'élaboration d'un tel plan de travail devra associer les organisations adhérentes de l'UFSE ainsi que les structures interprofessionnelles. Le soutien de la Confédération et notamment de son espace Vie syndicale sera sollicité pour en faciliter sa réalisation.

L'UFSE initiera des rencontres et des journées d'études thématiques au sein des Unions locales et départementales pour

mieux faire connaître les problématiques et les enjeux propres à la Fonction publique.

III.2. Renforcer les liens avec les personnels

L'expérience de ces dernières années, malheureusement renforcée par la période de la pandémie, démontre une baisse de la qualité de vie syndicale dans un nombre important des organisations de l'UFSE. Il est notamment mis en avant une distanciation de plus en plus forte avec les personnels et même les syndiqués de la part de nos structures syndicales. Ce phénomène rend plus difficile la mise en œuvre des décisions et des luttes qui leurs sont proposées. La nouvelle direction de l'UFSE travaillera avec ses organisations à trouver des solutions concrètes pour mettre fin à cette situation et permettre de retourner régulièrement sous toutes formes devant les personnels (HMI, AG, ...).

III.3. Pour une CGT résolument féministe

Nos structures syndicales doivent pouvoir donner une place à toutes celles et tous ceux qui se syndiquent. Cela demande de les accompagner dans la prise de responsabilités en prenant en compte certains aspects des syndiqués notamment en termes de vie personnelle. Les charges familiales (ascendants ou descendants) ne doivent pas être considérées comme un frein à ces prises de responsabilités mais nous aider à repenser le militantisme au regard de ces aspects. La société et la jeunesse en mutation ne mettent plus forcément le travail, et a fortiori le syndicalisme, au centre de leurs préoccupations.

Ce que nous revendiquons pour le monde du travail nous devons en premier lieu nous l'appliquer en ce qui concerne les horaires de réunions, leur durée, faciliter les prises de parole en rendant celles-ci plus courtes pour favoriser la pluralité des avis.

L'UFSE-CGT lutte contre les violences sexistes et sexuelles en interne de l'organisation et œuvre pour l'exemplarité en la matière des organisations affiliées et de sa direction syndicale.

La Confédération, l'UFSE et les UD se sont munies d'outils qui peuvent être utilisés contre ces violences.

IV. SOUTIEN AUX ORGANISATIONS

La mise en œuvre des orientations revendicatives de l'UFSE ne peut passer que par une amélioration forte de la qualité de vie syndicale. C'est à ce travail que s'attellera le collectif vie syndicale de l'UFSE.

Il devra, dans un premier temps, favoriser le travail de syndicalisation des organisations de l'UFSE. Dans ce cadre, deux objectifs doivent guider l'UFSE, d'une part augmenter le nombre d'adhérent-es, d'autre part augmenter le nombre d'implantations syndicales.

Le collectif s'appuiera sur les expériences des organisations ainsi que des collectifs territoriaux existants. De plus, il contribuera au travail du collectif Confédéral déployé en inscrivant la fonction publique d'État dans son plan de travail. La situation de l'organisation sera régulièrement à l'ordre du jour des réunions de la CE.

Le collectif continuera à apporter son soutien aux organisations grâce à l'échange qu'elles développeront entre elles pour l'entrée de toutes dans le Cogitiel/Cogétise, ainsi que toutes les bases syndicales, et la mise à jour régulière de ces outils. Le collectif vie syndicale délivrera des formations à la bonne utilisation de ces outils.

Le collectif en lien avec le bureau de l'UFSE œuvrera activement à régler tous les problèmes importants rencontrés par les organisations de l'UFSE sur l'utilisation des outils confédéraux.

Le collectif vie syndicale en lien avec celui de la formation syndicale, chargé de l'élaboration des modules veillera à ce qu'une formation dite d'accueil et spécifiquement adaptée aux questions de la fonction publique d'État puisse être rapidement mise à disposition des organisations.

De même, des formations mutualisées seront mises en place sur les questions santé-travail et DLAJ. Une formation croisée sur le

CSA et son équivalent CSE dans le privé, sera organisée.

Le collectif travaillera à relancer les campagnes pour la défense et l'amélioration des droits syndicaux notamment pour contrer les conséquences de la loi transformation de la fonction publique.

Le collectif entamera une réflexion sur les conditions de réintégration dans les services des camarades ayant eu des responsabilités qui les ont éloignés de leur milieu professionnel.

Enfin, il élaborera un guide pratique des questions de vie syndicale à destination des organisations de l'UFSE.

V. POLITIQUE FINANCIÈRE

Le congrès mandate la future direction pour poursuivre le travail engagé lors du précédent mandat sur l'évolution des cotisations, et notamment de la part de reversement pour l'UFSE. Conscient des difficultés que ce travail peut rencontrer, il considère que des évolutions, même partielles, devront être actées pour améliorer la situation financière de l'UFSE et notamment diminuer la part des subventions publiques dans son budget. Le CN aura à se prononcer, à mi-mandat, sur les pistes proposées afin de résoudre les problèmes rencontrés par les organisations tenues par des décisions de congrès en matière d'évolution des cotisations.

A cette même occasion, des pistes concrètes de mutualisation devront être soumises au CN pour respecter les très nombreuses demandes formulées lors du précédent mandat.

Par ailleurs, afin d'améliorer le travail de la direction de l'UFSE en matière de politique financière, la future CFC y sera plus fortement associée. Ses missions seront rappelées et renforcées immédiatement après le congrès.

VI. LES COLLECTIFS DE L'UFSE

L'UFSE est dotée de deux collectifs statutaires (Encadrement, Retraité-es) et d'un collectif femmes-mixité. Ces collectifs sont appelés à poursuivre le travail engagé depuis plusieurs années.

Concernant celui de l'encadrement, il lui faudra redynamiser son activité pour la défense des intérêts spécifiques des agent-es d'encadrement. Pour ce faire, sa composition et son plan de travail seront revus. Il devra travailler plus en lien avec l'UGICT et les différentes UFICT du champ de la fonction publique. La nouvelle CE aura à fixer, avec le collectif, les objectifs de ce dernier. La progression de la syndicalisation chez ces personnels devra constituer un axe prioritaire.

Concernant celui des retraité-es, il aura aussi à poursuivre son activité, en lien avec l'UCR et les UFR de la fonction publique. Il aura notamment pour rôle de travailler avec le collectif vie syndicale de l'UFSE aux problématiques de continuité de vie syndicale. Celle-ci rencontrant dans le champ de l'UFSE des difficultés régulièrement soulignées par les organisations, des réponses concrètes devront être apportées. Il aura aussi pour tâche d'assurer la place des retraités dans les collectifs territoriaux de l'UFSE.

Ces deux collectifs seront régulièrement invités à participer aux réunions du CN et de la CE.

Le collectif femmes-mixité a été constitué récemment sur décision du CN. Il aura à mettre en œuvre les objectifs que celui-ci lui a assignés. Ainsi, au-delà des revendications sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes dans la fonction publique d'État, il devra veiller à la place des femmes dans la vie syndicale de l'UFSE. Pour la garantir, cela passera notamment par la mise en œuvre de mesures concrètes, telles que la parité, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la déconstruction des stéréotypes, l'adoption d'une démarche intégrée ainsi qu'un mode de fonctionnement de l'UFSE égalitaire favorisant la participation de toutes et tous. Il se référera à la charte égalité Femmes/Hommes de la CGT.

Il sera aussi régulièrement invité aux travaux du CN et de la CE.

VII. LA COMMUNICATION

Le site internet de l'UFSE a été remis « au goût du jour » en 2017.

Son amélioration sera poursuivie afin de mieux correspondre aux nouveaux usages.

La réussite des sites dédiés (Loi transformation FP, Crise Covid, campagne 10 % pour la FP) montre qu'il convient de poursuivre dans cette démarche autant que de besoin.

La présence de l'UFSE sur les réseaux sociaux, la communication sous format de vidéos et toute autre forme de communication numérique sera poursuivie et développée.

Concernant le journal « fonction publique », la CE rouvrira le débat sur l'augmentation de sa diffusion actuellement restreinte à 10 000 exemplaires. Elle le fera avec le souci du coût financier d'une telle proposition. Le journal restera disponible sur le site internet de l'UFSE.

À l'issue du congrès, un groupe de travail consacré aux enjeux de communication sera constitué avec les organisations pour définir les besoins mais aussi identifier les priorités, voire les mutualisations possibles, pour répondre au mieux aux attentes dont l'appui à la réalisation de site internet. Les réflexions et propositions de ce groupe de travail seront soumises à la CE et au CN.

L'UFSE étudiera ainsi les possibilités de développement de nouveaux moyens de communication (techniques audiovisuelles, réseaux sociaux...) pour les organisations.

VIII. AUTRES ACTIVITÉS

Différentes questions transversales à la fonction publique d'État font l'objet d'un travail dédié au sein de l'UFSE. Il s'agit des questions de l'action sociale, de la santé au travail, de l'activité des originaires d'Outre-Mer, des questions internationales, des questions juridiques ainsi que de l'organisation interministérielle de l'État. Les travaux sur ces différents thèmes sont assurés soit par des groupes de travail dédiés, soit par des membres de l'équipe permanente ou du bureau de l'UFSE. Ils seront poursuivis, dans un

cadre maintenu ou renouvelé, sur la base de ceux engagés lors du premier mandat (voir le rapport d'activité sur ces thèmes). Comme pour toute activité de l'UFSE, le plan de travail les concernant sera débattu et adopté par la CE et présenté au CN. Pour chacun d'entre eux, la future direction veillera à mieux y associer les organisations de l'UFSE ainsi que les fédérations du champ de l'État et leurs propres dispositifs traitant des mêmes sujets.

IX. LA CGT FONCTION PUBLIQUE

Avec l'adoption de la charte de fonctionnement de la CGT fonction publique, qui organise l'activité de l'outil de coordination et de mise en cohérence de la démarche revendicative, de très nets progrès dans ce travail ont été constatés lors du premier mandat. Le congrès décide donc de poursuivre et d'amplifier celui-ci. Cela passera notamment par le développement des collectifs territoriaux de l'UFSE, base d'une activité revendicative commune avec les CSD de la FDSP et les USD de la FDSAS. La CGT fonction publique poursuivra ses efforts pour l'unité syndicale au sein de la fonction publique, vue comme l'une des conditions nécessaires à l'élévation du rapport de force et des processus de luttes.

X. LES RELATIONS AVEC LES AUTRES STRUCTURES DE LA CGT

L'UFSE travaillera à ce que la bonne dynamique dans les relations avec les autres structures de la CGT soit poursuivie. Elle continuera à prendre toute sa place au sein de la CGT au travers de ses participations aux instances dirigeantes de celle-ci ainsi que dans les différents collectifs confédéraux auxquels participent ses membres. Par ailleurs, elle poursuivra dans sa volonté d'accroître les échanges et la mutualisation des positions sur les sujets communs avec les fédérations du champ de l'État. Ces dernières continueront, comme les statuts le prévoient, d'être invitées à chaque réunion du CN.



Statuts de l'Union fédérale des syndicats de l'État-CGT

UFSE-CGT

Préambule

L'Union fédérale des syndicats de l'État-CGT est régie par les principes de la Confédération générale du travail à laquelle elle adhère. Le préambule des statuts confédéraux constitue le préambule des présents statuts.

L'UFSE-CGT est indépendante des partis ou groupements politiques, philosophiques ou religieux. Nul ne peut se servir de son titre de membre de l'Union ou d'une Organisation adhérente à l'UFSE-CGT dans un acte politique ou électoral quel qu'il soit.

Les chartes de la vie syndicale, égalité femmes / hommes, de l'élu-e et mandaté-e CGT, annexées aux statuts de la confédération sont annexées aux présents statuts.

Titre I : constitution et buts

ARTICLE 1ER :

L'UFSE-CGT est régie par les dispositions des articles L2133-1 à L2133-3 du Code du travail, par les présents statuts et ceux de la CGT. Elle regroupe, tant à l'échelon national que territorial, les syndicats, syndicats nationaux et unions nationales de syndicats de l'État et de ses établissements publics ainsi que ceux des organismes agissant pour le compte de l'État, adhérents à la CGT. Le siège est fixé à Montreuil, Case 542, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil CEDEX.

ARTICLE 2 :

L'UFSE-CGT a pour but de coordonner l'étude et la défense des intérêts professionnels économiques et moraux, communs à l'ensemble de ses membres ainsi que la défense et le développement du caractère démocratique des institutions administratives françaises. Pour cela elle défend et promeut le statut général des fonctionnaires de l'État et les statuts particuliers.

L'UFSE-CGT assure la représentation des syndicats de la CGT pour les questions touchant à l'ensemble des agents de l'État. À ce titre, elle siège notamment au Conseil Supérieur de la Fonction publique de l'État et au Conseil Commun de la fonction publique et plus largement dans toutes les instances de la Fonction publique.

L'UFSE-CGT assure la coordination et la représentation des organisations CGT intervenant dans les structures administratives interministérielles.

Tout en organisant l'action commune à tous les agents

de l'État, elle respecte, dans les conditions prévues par les statuts de la CGT, l'autonomie des organisations qui en sont membres et des fédérations existant dans le champ de l'État.

ARTICLE 3 :

Pour répondre à des besoins particuliers ou des questions propres à certaines missions transversales, elle peut créer en son sein des branches d'activités revendicatives (BAR), chargées de coordonner la réflexion et d'émettre des propositions.

Le périmètre d'une BAR ne peut être identique à celui d'une fédération dans le champ de l'État.

ARTICLE 4 :

À son niveau, l'UFSE-CGT impulse et coordonne la défense des revendications spécifiques des retraités et des cadres, par l'intermédiaire de collectifs.

ARTICLE 5 :

L'UFSE-CGT assure le rôle de fédération, pour les syndicats, syndicats nationaux et unions nationales qui lui sont affiliés directement, tel que prévu par les statuts de la CGT.

Pour les organisations qui envisagent le changement de leur affiliation fédérale, pour des raisons tenant à des modifications profondes de l'activité de l'administration, de l'établissement ou du statut de l'employeur, celui-ci doit intervenir avec l'accord de la fédération d'origine et de la fédération d'accueil et le cas échéant, du CCN. Conformément aux statuts confédéraux, tout syndicat qui se crée dans un champ déjà couvert par une fédération de la FPE est affilié à cette fédération.

Au sein de l'UFSE-CGT, en fonction de l'organisation administrative ou de missions communes, les syndicats affiliés directs peuvent se regrouper en Union syndicale. Le périmètre et le mode d'organisation de ces unions sont décidés par les organisations qui les composent.

ARTICLE 6 :

En territoire, l'UFSE-CGT peut mettre en place des outils auprès des unions départementales et des comités régionaux de la CGT. Au niveau où ils se créent, ils coordonnent et développent l'efficacité revendicative ainsi que les coopérations avec les organisations des deux autres versants de la fonction publique.

Ces outils territoriaux élaborent leur règlement intérieur qui fixe leurs règles de fonctionnement.

ARTICLE 7 :

L'UFSE-CGT adhère aux organisations internationales (Européenne et mondiale) de son champ d'activité où elle représente les syndicats de l'État affiliés à la CGT dans le respect des affiliations internationales des fédérations de la fonction publique d'État.

Titre II: organisation et direction**Le congrès****ARTICLE 8 :**

Le congrès est l'instance souveraine de l'Union fédérale des syndicats de l'État-CGT. Il a lieu tous les quatre ans en session ordinaire. La date, le lieu et l'ordre du jour sont fixés par la Commission exécutive sortante et validés par le Conseil National. Chaque fois que les circonstances l'exigent un congrès extraordinaire peut être convoqué par un Conseil national à la majorité des deux-tiers des mandats représentés.

ARTICLE 9 :

Les rapports d'activité et financier, les projets de document d'orientation et tous documents dont l'examen est inscrit à son ordre du jour sont transmis aux syndicats et unions de syndicats adhérents deux mois avant la date du congrès. Ils sont soumis au congrès qui les amende et les vote.

ARTICLE 10 :

Le congrès est composé:

- Des membres de la commission exécutive et de la commission financière et de contrôle, sortantes, participants sans voix délibérative ;
- Des délégués des syndicats ou unions de syndicats composant l'UFSE-CGT. Leur nombre est déterminé par le conseil national sur proposition de la commission exécutive sur la base de la moyenne des versements FNI effectués à CoGeTise entre deux congrès.

Pour les syndicats nouvellement adhérents, le nombre de délégués est établi en référence à la moyenne annuelle de syndiqués depuis la date d'adhésion.

ARTICLE 11 :

Le congrès peut valablement délibérer lorsque 50 % des mandats, plus un, sont représentés à l'ouverture. Les votes sont acquis à la majorité simple, sauf dispositions contraires des présents statuts. Deux modes de vote sont prévus:

1. Le vote à main levée: chaque délégué a droit à une voix;
2. Le vote par mandat : chaque syndicat ou union syndicale présent(e) au congrès a droit à un nombre de voix calculé sur la base des versements effectués à CoGeTise entre deux congrès;

Le vote par mandat est requis, sur le rapport d'activité, le rapport financier et le document d'orientation ainsi que pour l'élection de la Commission Exécutive. Il est également de droit à la demande d'au moins trois organisations totalisant au moins 10 % des mandats représentés au congrès.

Le conseil national (CN)**ARTICLE 12 :**

Dans l'intervalle des congrès de l'UFSE-CGT, le Conseil national a qualité pour prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions du congrès, ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation. Son avis est requis sur toutes les questions statutaires et sur celles ayant trait aux cotisations.

Il est convoqué par la commission exécutive qui établit son ordre du jour ou à la demande de 5 syndicats ou unions de syndicats affiliés représentant au moins 30 % des adhérents.

Il se réunit au moins deux fois par an.

L'ordre du jour et les documents nécessaires à sa préparation sont envoyés au plus tard un mois avant la tenue de la réunion.

ARTICLE 13 :

Le Conseil national est composé:

À titre délibératif de délégués des syndicats ou unions syndicales adhérents dont le nombre est déterminé par le congrès sur la base des versements pris en compte lors du congrès. Chaque organisation adhérente à l'union dispose d'au moins un représentant.

À titre consultatif :

- Les membres de la Commission exécutive et de la Commission financière de contrôle - Un représentant du collectif retraités;
- Un représentant du collectif cadres/encadrement;
- Un représentant de chacun des collectifs créés en application du dernier alinéa de l'article 16 ;
- Un représentant de chaque branche d'activité revendicative;
- Deux représentants de chaque fédération existant dans le champ de l'État.

ARTICLE 14 :

Le Conseil national adopte son règlement intérieur et, sur proposition de la CE, la liste des BAR prévues à l'article 3. Il valide la création des unions syndicales prévues à l'article 5.

Les décisions du CN sont, en règle générale, prises à la majorité simple. Seules les organisations présentes au moment du scrutin votent.

Le vote par mandat est de droit à la demande d'au moins trois organisations représentant au moins dix pour cent des mandats.

Dans ce cas, les syndicats ou unions syndicales disposent du nombre de voix arrêté pour le congrès précédent la réunion.

En cas de circonstances exceptionnelles, le CN peut convoquer un congrès extraordinaire conformément aux dispositions des articles 8 et 9.

La commission exécutive (CE)**ARTICLE 15 :**

L'UFSE-CGT est une structure à double nature : elle est la fois l'outil fédéral des syndicats affiliés directement et l'organisation commune à toute la Fonction publique d'État. En conséquence, la commission exécutive tient compte dans sa constitution et son fonctionnement de cette double représentation. La Commission Exécutive est élue par le congrès. Cette élection a lieu à partir des propositions soumises par la commission des candidatures élue par le congrès.

Le nombre minimum et maximum de ses membres est déterminé par le Conseil national précédent le congrès.

Les candidat.e.s à la Commission exécutive sont présentés par les syndicats ou unions de syndicats adhérents à l'UFSE-CGT et à jour de leurs versements à CoGeTise.

Les candidatures devront parvenir à l'UFSE-CGT au moins un mois avant la tenue du congrès pour que la Commission Exécutive puisse en établir la liste et la porter à la connaissance des syndicats, quinze jours avant le congrès.

En cas de vacance d'un ou de plusieurs membres, la CE coopte un ou des remplaçants dont la qualité de membre devra être validée par le Conseil National.

ARTICLE 16 :

La Commission exécutive est l'organe de direction de l'UFSE-CGT. Elle élit le bureau de l'UFSE-CGT.

La CE assure la direction et la conduite de l'action de l'UFSE-CGT entre deux Conseils nationaux.

Elle veille à l'application et au respect des décisions du congrès et des CN et, dans ce cadre, prend toutes décisions et mesures utiles.

Elle approuve les comptes annuels et vote le budget prévisionnel.

La CE se réunit six fois par an au moins, sur convocation du Bureau ou à la demande de la moitié de ses membres.

Elle crée les pôles, secteurs, collectifs ou groupes de travail nécessaires à l'activité. Elle propose au CN la liste des BAR prévues à l'article 3. Les fédérations existantes dans le champ de l'État sont invitées à participer, avec voix consultative, à toutes les réunions de la Commission exécutive.

Le bureau

ARTICLE 17 :

Le Bureau administre l'activité de l'UFSE-CGT dans le cadre de l'orientation et des décisions prises par la CE et entre les sessions de celle-ci. Il organise son travail, répartit les tâches entre ses membres et soumet ses propositions d'organisation à la Commission Exécutive.

ARTICLE 18 :

Les membres du Bureau dont la ou le secrétaire général-e, ou le cas échéant, la et le co-secrétaire général-e et la ou le secrétaire à la politique financière et administrative/eur sont élu-es par la CE parmi ses membres.

En cas de départ d'un ou plusieurs membres du Bureau, la Commission Exécutive pourvoit à leur remplacement.

Sur proposition de la ou du secrétaire à la politique financière et administrative/eur, le bureau procède à l'arrêté des comptes annuels qui seront soumis à la CE dans le cadre des procédures comptables légales.

Tout membre du bureau est habilité à ester en justice après délibération du Bureau au nom de l'UFSE-CGT.

Le bureau assure la représentation de l'UFSE-CGT dans toutes les institutions et activités relevant de sa responsabilité. Il désigne ses représentants dans les instances de la fonction publique de l'État après avis de la commission exécutive.

Titre III: commission financière de contrôle

(CFC)

ARTICLE 19 :

La Commission financière de contrôle a un rôle de vérification et d'évaluation de l'application des orientations du congrès en matière financière.

Elle est compétente pour formuler toute suggestion et remarque sur la gestion et sur la politique financière de l'UFSE-CGT. Elle aide la Commission exécutive de l'UFSE-CGT à établir son budget prévisionnel. Elle vérifie la comptabilité et l'avoir de l'UFSE-CGT. Elle s'assure de la rentrée régulière des cotisations des syndicats et propose toutes dispositions utiles à cet effet à la CE.

ARTICLE 20 :

La CFC est composée de membres, dont le nombre impair, minimum et maximum est fixé par le Conseil national précédent le congrès et qui sont élus dans les mêmes conditions que la commission exécutive. Les membres de la CFC participent aux travaux de la CE sans voix délibérative.

La CFC élit parmi ses membres sa ou son Président.e.

ARTICLE 21 :

La Commission peut se réunir à tout moment sur convoca-

tion de sa ou son Président.e et obligatoirement à la veille de chaque session de la CE ayant à son ordre du jour l'adoption du budget de l'UFSE-CGT, du Conseil National et du Congrès National auxquels elle présentera ses conclusions.

Titre IV : moyens financiers

ARTICLE 22 :

Les ressources de l'UFSE-CGT sont constituées par des cotisations dont la charge incombe aux syndicats ou unions de syndicats qui la composent et dont le taux, prélevé sur les cotisations des syndiqués, est fixé par le congrès ou le conseil national à la majorité des deux-tiers des mandats et du tiers des organisations. Pour les syndicats et unions de syndicats visés à l'article 5 alinéa 1, ce taux peut être adapté par décision du congrès ou du conseil national à la majorité des deux-tiers des mandats et du tiers des organisations. Les cotisations versées sont proportionnelles au nombre d'adhérents.

Sur proposition de la commission exécutive, le Conseil national peut adopter un règlement financier.

L'UFSE-CGT peut recevoir des subventions, des legs et des dons.

Au congrès et au Conseil national, le nombre de délégués et de mandats dont disposent les organisations, est déterminé d'après les effectifs tels qu'ils résultent du paiement des cotisations à l'UFSE-CGT.

Titre V : moyens d'information

ARTICLE 23 :

L'UFSE-CGT assure, par tout moyen, une information régulière à tous les adhérents des syndicats et unions de syndicats qui la composent.

Le responsable des publications est désigné au sein du Bureau.

Titre VI : modifications des statuts et

dispositions finales

ARTICLE 24 :

Les présents statuts ne sont révisables que par le Congrès sur la proposition de la Commission exécutive ou du Conseil national. Ces modifications doivent être soumises aux syndiqués au moins deux mois avant le congrès. Pour être adopté, le texte proposé doit recueillir la majorité des deux tiers des délégués avec un quorum des deux tiers des délégués assistant au congrès.

ARTICLE 25 :

La dissolution de l'UFSE-CGT ne peut être prononcée que par un Congrès extraordinaire convoqué spécialement à cet effet dans les conditions prévues à l'article 24.

Pour être valable, le vote doit recueillir quatre cinquièmes des votants avec un quorum de deux tiers des délégués au Congrès assistant au congrès.

Si la dissolution est prononcée, tous les biens ainsi que les archives reviennent à la Confédération.

ARTICLE 26 :

À la date de dépôt légal des présents statuts, les droits, biens et obligations de l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires (UGFF-CGT) sont transférés à l'Union Fédérale des Syndicats de l'État - CGT (UFSE-CGT). À cette même date, l'UFSE-CGT se substitue à l'UGFF-CGT pour tous les actes de la vie civile. ♦

Homage aux camarades de l'UFSE-CGT décédés, prononcé par Nicolas Baille



Didier ALAIME

Didier nous a quittés brutalement le 3 avril dernier. Il n'avait pas 60 ans.

Né le 20 juillet 1961 de parents instituteurs : fallait-il y voir, déjà, comme un signe avant-coureur de ce que serait sa carrière au sein de la Bibliothèque nationale et du ministère de la culture.

Poussé très vite par le goût de l'indépendance et l'irrépressible besoin d'aller à la rencontre du monde et du réel, il franchit à 18 ans les portes de la Régie RE-NAULT au Mans qu'il quittera 6

mois plus tard. De petits boulots en petits boulots, il se « coltine » la réalité souvent violente et intransigeante du monde du travail avant que d'entreprendre au début des années quatre-vingt de passer les concours de la Fonction publique. Il rejoindra, en 1982, les équipes de la Bibliothèque nationale dans son antenne de Sablé, en tant que photographe. Didier va créer la section syndicale CGT. Son engagement syndical, inséparable de son investissement pour la défense du service public et du service public culturel en particulier, aboutira quelques années plus tard, au milieu des années 2000, à la fondation du Syndicat CGT de la Bibliothèque nationale de France.

Les mandats et les responsabilités de Didier à la CGT-Culture furent nombreux. Il fut à de multiples reprises élu à commission exécutive, au bureau national et au secrétariat national. Elu Secrétaire général au 9ème congrès, Didier occupera la première des responsabilités du premier syndicat au ministère de la Culture de 2010 à 2013.

Didier avait intégré le secrétariat général du ministère en 2014, au service de la coordination des politiques culturelles et de l'innovation (SCPCI), avec la même ambition du service public et de la démocratie culturelle. En décembre 2017, il deviendra l'adjoint de la cheffe du département de l'enseignement supérieur et de la recherche. Didier était apprécié de ses collègues, de ses interlocuteurs et des ses camarades. ♦



André ALOUJES

André est décédé le 11 mars dernier à 70 ans. Militant depuis 50 ans à la CGT, André avait participé au service d'ordre confédéral dans les années 70, lors des grandes manifestations parisiennes. Son premier poste, au début des années 1970, fut la Paierie générale du Trésor puis le Centre informatique de Montreuil.

Il avait été de toutes les campagnes électorales au sein

du ministère des Finances, que ce soit pour aider à l'envoi des documents, ou pour collecter et analyser les résultats.

Membre de la section de Paris du Syndicat national du Trésor CGT, il avait activement participé à la grève des informaticiens du Trésor en 1988, annonciatrice du grand mouvement de l'année 1989, pour que les missions et les qualifications informatiques soient pleinement reconnues. Lors de ce mouvement, il avait participé à cette démarche, faisant des AG de personnels, le cœur de la conduite d'un conflit.

André avait poursuivi son militantisme pour rejoindre à la fin des années 2000 l'équipe nationale du syndicat du Trésor où il avait travaillé sur le site de la CGT Finances Publiques. En 2012, avant la fusion des Impôts et du Trésor, il a intégré l'équipe permanente de l'UGFF-CGT où ses compétences en informatique ont permis, notamment, de développer le site internet de l'UGFF. André est parti en retraite en octobre 2014.

Pour tous ceux qui l'ont côtoyé, André restera ce grand militant, et pas simplement par sa taille, discret et toujours disponible. ♦



Alain BARBIER

Alain nous a quittés brutalement à 73 ans le 11 février dernier.

Alain était de ces grands militants, intellectuel, historien, solidaire, pacifique, engagé et insurgé permanent. Militant du travail, fervent défenseur des droits et libertés, militant engagé dans la défense et la promotion de la laïcité, il a représenté la FERC Sup auprès de la Libre pensée.

Ardent défenseur de notre système des retraites et de la sécurité sociale, il n'a eu de cesse de lutter

contre la casse du travail et la succession des lois de démantèlement de l'enseignement supérieur.

Il fut un des dirigeants du SEPIDOP, Syndicat CGT des personnels de l'information et de la documentation pédagogique, récemment rebaptisé Réseau Canopé.

Les plus anciens se souviennent de l'épisode épique de la délocalisation du CNDP (Centre National de Documentation Pédagogique) par Edouard Balladur dans le Poitou. Ce fut une bataille homérique qui mobilisa Alain et ses camarades pendant plusieurs mois.

Il prend une part active et déterminante en 2011, lors du conflit de l'ENS Ulm, contre la précarité de l'emploi, les violences envers les personnels puis la répression du mouvement social et les mesures discriminatoires et disciplinaires tant contre le personnel que les étudiants.

Alain était investi dans la direction de la FERC Sup en charge des questions de la protection sociale et précarité, avec notamment la négociation du protocole de résorption de l'emploi Sauvadet, et une participation assidue à son comité de suivi avec les camarades l'UFSE CGT.

Alain était aussi membre de la Commission exécutive de la

FERC CGT, et il a été secrétaire général de l'union fédérale des retraités de la FERC.

Alain a été membre de la Commission exécutive de l'UGFF, des BAR « PSC » et « Droits et libertés syndicales », ainsi que membre du collectif Retraités de l'UFSE-CGT.

Agecanonix, comme il avait pris l'habitude de se nommer, a gardé une réputation de combattant acharné et infatigable qu'il a mis au service de toutes les luttes émergeant de l'enseignement supérieur et de la recherche. ♦



Sarah INTSABY

Sarah était une personne droite, sincère et combative. Elle était toujours disponible pour venir en aide à ceux qui en avaient besoin. Elle allait au bout des choses et ne faisait rien à moitié. Son dernier combat fut contre la maladie, et elle l'a affrontée avec force et courage. Mais cela n'a malheureusement pas suffi. Elle nous a quittés bien trop tôt et bien trop jeune, en janvier dernier.

Sarah était appréciée de toutes et tous, pour son engagement et

son action au sein des services du premier ministre, à la CIVS (la commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur durant l'occupation) d'abord, puis comme représentante CGT des personnels des services du Premier ministre.

Le Directeur des services administratifs du Premier ministre a témoigné qu'elle avait la passion du service public, une attention constante à la situation des agents et un grand sens du dialogue.

En 2012, elle est élue à la Commission exécutive du syndicat CGT Centrale Finances. Rappelons que le syndicat Premier ministre a fusionné avec le syndicat CGT Centrale Finances, en 2008, suite au transfert des services de la DGAFP à Bercy. En 2015 elle est élue au bureau de ce syndicat.

En 2014, elle devient secrétaire générale du syndicat CGT des personnels relevant des services du Premier ministre.

Sarah a été élue à la commission exécutive de l'UFSE lors du dernier congrès en 2017. Elle était une membre très investie, comme co-animatrice de la BAR dédiée aux questions interministérielles.

Sarah était une militante entière, féministe, pétrie de convictions et de valeurs, pleinement engagée dans les combats de la CGT et bien au-delà. Généreuse, Sarah était une femme attachante aux grandes qualités humaines. ♦



Robert JEVODAN

Robert, ancien secrétaire général de la fédération des finances cgt est décédé à 92 ans le 16 septembre 2021.

En 1952, il est reçu au concours d'inspecteur élève des douanes. Il termine sa licence et est affecté, en sortie d'école, au bureau de La Chapelle dans le 18ème arrondissement de Paris. Il devient secrétaire de la section parisienne en 1956 en lien avec la section des douanes « actives ». En 1961, les syndicats des bureaux et des brigades fusionnent pour devenir

le syndicat national des Douanes.

Les responsabilités s'enchaînent au syndicat CGT des douanes : en 1962, il est élu membre non permanent du bureau national, et en 1964, il devient secrétaire du syndicat national. De 1965 à début 1968, il est membre du bureau fédéral de la fédération des finances, il devient secrétaire fédéral en février 1968, chargé des questions revendicatives. En décembre 1975, il est élu secrétaire général de la fédération.

Robert est élu membre de la CE confédérale, au congrès de la CGT de Grenoble en 1978.

En 1980, il quitte le secrétariat général de la fédération, et réintègre les services douaniers. Robert reste membre de la CE confédérale jusqu'au congrès de Lille en 1982.

Toute sa vie, Robert a lutté contre les injustices et le sectarisme. Il était membre de la Ligue des droits de l'Homme. ♦



LES VOTES DU CONGRÈS

RAPPORT ACTIVITÉ				
MANDATS	POUR	CONTRE	ABST.	TOTAL
432870	372893	22869	37108	432870
			8,57 %	
EXPRIMÉS				
432870	94 %	6 %		

ORIENTATIONS				
MANDATS	POUR	CONTRE	ABST.	TOTAL
452561	366123	49257	37181	452561
			8,21 %	
EXPRIMÉS				
452561	88 %	12 %		

RAPPORT FINANCIER ORDINAIRE				
MANDATS	POUR	CONTRE	ABST.	TOTAL
453635	308703	60783	84149	453635
			18,55 %	
EXPRIMÉS				
453635	84%	16%		



MEMBRES ÉLU·ES DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE UFSE NOVEMBRE 2021

Nom	Prénom	Organisation	bureau	autres
AEBISCHER	Sylvie	EducAction		
AGOSTINIS	Sylviane	Travail		
BAILLE	Nicolas	IFSTAR	✓	
BECUE	Lucien	FNTE		
BIDAULT	Brigitte	SNACCRF		
BOCAGE-LAGARDE	Sylvie	Culture		
BORNE	Camille	FERC Sup		
CARPENTIER	Sylvain	Finances Publiques		
CLIMENT	Sarah	Aviation civile		
COLIN	Delphine	Insertion Probation	✓	
CRASTE	Philippe	Finances Publiques		
CRUCHON-BARTOLI	Catherine	EducAction		
DAMPENON	Fabien	Finances Publiques		
DAVI	Hendrik	INRAE		
DE COSTER	Fanny	Finances Publiques		
DEBAT	Philippe	SNOA		
DELASA	Didier	FNTE		
DELECOURT	Christophe	Finances Publiques	✓	Co-SG
DELLEAUX	Véronique	Forêt		
DESIRE	Patrick	EducAction	✓	
DONA	Manuella	Douanes		
DUBOIS	Julien	SNTRS		
DUFOUR-GRUENAI	Ian	Travail	✓	
DUHAMEL	Dominique	Finances Publiques	✓	

FURSTHOS	Sandrine	Douanes		
GEORGES	Emmanuel	Culture		
GODARD	Christophe	EducAction	✓	
GUIRAUD	Pascal	SNPTRI		
HEGOT	Christophe	SNOPA		
IHADDADENE	Hocine	Adm. Centrale		
LAOUAR	Khaled	CROUS		
LECLERC	Sophie	Pôle emploi		
LECOCQ	David	Intérieur		
LECORCHER	Pierre	PJJ		
LEPETITCORPS	Isabelle	Intérieur		
MAESTRONI	Alain	MAE		
MAO	Véronique	Insertion Probation	✓	Administratrice
MAROT	Geneviève	Pénitentiaire		
MARTIN	Vincent	FERC Sup		
MARTINEZ	Françoise	Finances Publiques		
MASSOULIE	Fabrice	SNPTAS		
MIFRED	Olivier	SNASS	✓	
NAVARRO	Yvan	Culture		
OBERRIEDER	Gilles	Adm. Centrale		
PANICO-MIALON	Dominique	SNASS		
PECHOUX	Philippe	EducAction		
PIERNAS	Estelle	FNTE	✓	
POSADZKI	Aurélie	PJJ		
PUBLICOL-LAMBLA	Corinne	Services Judiciaires		
RANNOU	Laëtitia	SNPTAS		
RENAULT	Valérie	Culture	✓	
ROBERT	Isabelle	Adm. Centrale		
SARRAZIN	Stéphane	SNPTRI		
SILENE	Gaëtan	SNPTRI		
SIRVEN	Roxane	Culture		
SZKLARZ	Jean-Robert	Finances Publiques	✓	
TACK	Josiane	SNTRS	✓	
THUEUX	Jérôme	CROUS		
VASSEUR	Fabienne	Agri		
VAUCOULEUR	Thomas	Agri		
VERZELETTI	Céline	Insertion Probation	✓	Co-SG
ZUBER	Marie-Pierre	Adm. Centrale		

MEMBRES ÉLU-ES DE LA COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE 2021

DEGIOANNINI	Cécile	MAE		
DEMOULE	Michel	Serv. Jud.		
FOFANA	Paul	ANSM		
LANGUILLAIRE	Nathalie	USPATMI		
MONGEOT	Aurélie	Culture		
MONZIOLS	Bruno	Finances Publiques		
RETHORE	Laurence	SNPTAS		
ROQUES	Alain	INRA		
SCHMITT	Frédéric	PTRI		



S
A



des symon
de l'Étcar