

# Document d'orientation

## I - LA FONCTION PUBLIQUE DANS SON CONTEXTE GÉNÉRAL : DES RÉPONSES CGT

### I-1) Un contexte de crise

Une crise globale d'une ampleur considérable et probablement sans précédent depuis 1929.

Une crise systémique, celle du système capitaliste, qui présente de multiples dimensions :

- sociales et politiques,
- économiques et financières,
- écologiques et idéologiques.

Une crise qui produit de multiples fractures :

- un chômage de masse,
- la précarité comme mode d'organisation du travail et de la société,
- le creusement des inégalités,
- des générations entières sacrifiées.

Une crise globale, avec des dimensions européennes, nationales et territoriales, qui génère :

- une dégradation profonde des finances publiques,
- une instrumentalisation des déficits pour remettre en cause les acquis sociaux sur fond de politiques budgétaires d'austérité généralisée,
- des révisions régressives des droits dans la totalité des pays européens.

### I-1-1) Analyse de la CGT

La crise du système capitaliste a eu pour conséquence de faire payer, au prix fort, salarié-e-s, retraité-e-s et privé-e-s d'emploi, l'impact des crises, avec les gels des salaires, les réformes régressives portant sur les retraites, pensions et protection sociale, la précarité, les délocalisations et des mesures d'austérité toujours plus nombreuses. Dans le même temps, ce sont les actionnaires qui continuent de bénéficier des richesses produites et des profits d'un capitalisme financier toujours plus orienté vers un taux de profit maximum sur fond de dérégulation mondiale.

#### Une crise organisée des finances publiques

Après avoir organisé une baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée et les conditions d'un endettement privé conséquent, les choix politiques et patronaux ont organisé un système de substitution de cet endettement par la dette publique. Ainsi, des fonds publics colossaux sont mobilisés pour répondre à la crise de rentabilité du capital, aux exigences des marchés financiers. Cela se traduit par de nouvelles coupes dans le budget de l'État au détriment des besoins de la population et du pays, et de l'égalité d'accès aux services publics.

### Rigueur et régression sociale comme seul horizon politique de l'Union Européenne (UE) ?

Face à un risque de récession durable et à l'opposé des plans d'austérité initiés en France et au sein de l'Union Européenne, la CGT revendique résolument une nouvelle répartition des richesses au profit du travail et au détriment du capital, et en préservant l'environnement.

Il s'agit d'inscrire dans le rapport de forces des réponses systémiques au service d'une transformation profonde et durable de la société et de son ordre social et économique actuel.

### I-1-2) Conséquences de la crise sur les services publics et la Fonction publique en France

Enracinée dans une captation toujours plus grande par le capital des richesses produites au détriment des services et des politiques d'intérêt général, cette crise accentue les effets régressifs des logiques récurrentes visant à la réduction de la sphère publique et/ou sa mise sous tutelle des intérêts du capital.

Coupes claires dans les moyens, recul de la maîtrise démocratique des missions, accompagnent cette politique. La Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF), en tant qu'outil, per-

met la généralisation d'une nouvelle logique assise pour l'essentiel sur une approche gestionnaire à finalité financière, faisant des objectifs de transparence et de contrôle démocratique des finances publiques de simples alibis.

Dans cette approche, la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), dans ses objectifs et sa méthode, synthétisait une politique visant à transformer et à adapter l'État et plus largement la puissance publique au service d'une marchandisation des processus économiques et sociaux, aboutissant à l'abandon, la privatisation, ou à une redéfinition régressive des missions de la Fonction publique.

En termes d'aspirations citoyennes et de revendications sociales, la crise génère ou renforce aussi des aspirations contradictoires avec les logiques dominantes.

Sans doute faut-il voir dans le rôle d'amortisseur social des services publics et de la Fonction publique, un des points d'appui de cette nouvelle donne.

Face à la crise, le rôle de la puissance publique est décisif. Mais il y a nécessité de renforcer et réorienter les capacités d'intervention de l'État dans de nombreux domaines, au travers de ses services publics.

Il s'agit de réorienter la puissance publique pour impulser et accompagner une véritable politique de relance des activités industrielles notamment et de l'emploi.

Pour accompagner cette politique industrielle ambitieuse, il faut répondre aux exigences en matière d'emploi, de santé, de salaires, de formation, de qualification, de recherche et d'innovation, dans le respect des peuples et de l'environnement. Il faut aussi

se poser la question de la propriété des entreprises, y compris par la nationalisation au besoin. Il s'agit aussi de maintenir et renforcer la Fonction publique dans ses missions, ses moyens et le statut des fonctionnaires, garanties d'indépendance et de neutralité pour la collectivité face aux intérêts privés ; une orientation à l'opposé des politiques mises en œuvre ces dernières années.

Dans le contexte de la Modernisation de l'Action Publique (MAP), peut-on parler de rupture ou de changement de cap dès lors que seule la méthode est en cause ? Les politiques d'austérité maintenues, voire accentuées dans certains domaines d'intervention de l'État, ne peuvent que renforcer les logiques d'abandons, de désengagements et de transferts de missions.

En se limitant à une conception comptable et managériale des budgets publics, c'est encore la vision libérale qui l'emporte en faisant peser les déficits sur les politiques publiques.

Pour la CGT, c'est la nature des choix politiques qui détermine les évolutions en termes de recettes et de dépenses des budgets publics.

C'est à partir de cette conception que se construisent les propositions et les revendications de la CGT.

Il faut en finir avec le concept de rentabilité des services publics et privilégier le « gain social » à la seule logique comptable.

Il s'agit de substituer à la recherche du profit une économie tournée vers la satisfaction des besoins.

Pour ces raisons, la CGT dénonce et combat une MAP qui se situe dans les faits en continuité de la RGPP, dont elle exige l'abandon immédiat.

## I-2) Les missions de la Fonction publique en France

### Rappel historique : Recul social de l'Etat

La conception française du service public est l'aboutissement d'une longue histoire. Lorsque Philippe Le Bel décide, à la fin du XIII<sup>e</sup> siècle, la création du Conseil d'État du Roi, il entend par là signifier que les affaires contentieuses concernant le royaume ne peuvent être traitées par les juridictions ordinaires, car elles relèvent du « bien commun » ; il opère ainsi une distinction franche public-privé qui participe toujours de notre identité nationale. Au cours des siècles suivants, la monarchie se dotera dans le même esprit, d'une administration fortement structurée. Les intendants (préfigurant les grands corps) apparaissent dès le XV<sup>e</sup> siècle, les ingénieurs des Ponts et chaussées au XVII<sup>e</sup>. La Révolution française accentuera la dichotomie en faisant interdiction aux Parlements d'intervenir en politique et en posant des principes fondateurs. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 mentionne dès son article 1<sup>er</sup> l'« utilité commune » et la « nécessité publique » en son article 17 ; la II<sup>e</sup> République en 1848 évoque le « bien-être commun » et l'« ordre général ».

Dans le contexte actuel de crise, la place et les missions de la Fonction publique sont primordiales pour l'organisation de la République française. Dans un tel contexte, chercher à mieux mettre en œuvre les valeurs de liberté, d'égalité et de fraternité, c'est accroître l'efficacité de l'action publique et non pas y renoncer. L'intervention publique en France s'est bâtie et structurée au fil de l'histoire, nourrie par les luttes sociales et marquée encore aujourd'hui par la mise en œuvre à la libération d'une partie du programme du Conseil National de



la Résistance. Cette construction s'est bâtie autour de principes fondamentaux comme la continuité, l'adaptabilité et le principe d'égalité de traitement des citoyens. La mise en œuvre de ces principes s'est traduite, d'une part, par le développement d'une conception large du périmètre de l'action publique comme outil de réponses aux besoins fondamentaux et, d'autre part, par la création du Statut général des fonctionnaires comme condition de l'impartialité des agents, nécessaire au traitement égalitaire des usagers et à l'accomplissement démocratique des missions d'intérêt général.

Adossée à une propriété publique étendue et financée par l'impôt, la Fonction publique tend à soustraire les activités

qu'elle regroupe de la marchandisation des processus économiques et sociaux. L'Etat doit être au service des citoyens et non du capital. A ce titre, il exerce ses missions dans l'intérêt général en organisant une répartition plus juste des richesses lui permettant également d'assurer ses missions au service de toute la population sans exclusives. Il n'y a pas de hiérarchie dans les missions qu'il doit assurer, la seule direction qu'il doit suivre est de contribuer à une société plus juste et égalitaire. Seul le peuple est souverain. Au service de l'intérêt général, la Fonction publique contribue à la formation de la citoyenneté, par l'affirmation du principe d'égalité en son sein comme au service de la population et par l'exigence de responsabilités à tous

niveaux que fonde le principe de laïcité.

La Fonction publique contribue également à l'émancipation des salarié-e-s en leur permettant de s'accomplir en tant que citoyen-ne-s. Toutes facilités doivent être données pour que la population cultive son goût pour la découverte, son appétence aux savoirs quels qu'ils soient. La population doit se sentir protégée, libre, avec des droits et des devoirs.

La Fonction publique participe également au développement économique durable. L'argent public ne doit pas être distribué sans conditions et sans contrôle à des entreprises ayant comme seul objectif le profit aux dépens de l'emploi. L'Etat doit permettre au tissu économique de se développer dans



un souci d'éthique prenant en compte la satisfaction des besoins réels de la population, prenant en compte l'environnement et les conditions de vie au travail des salarié-e-s.

Tout cela, la Fonction publique doit le construire en étant garante du développement des territoires. Que les missions soient centralisées, décentralisées ou déconcentrées, la Fonction publique doit permettre que chaque citoyen ne puisse bénéficier de services physiques et de proximité où qu'il-elle se trouve sur le territoire, métropolitain ou ultramarin.

Sans se substituer à ces services de proximité, les nouvelles technologies d'information et de communication doivent permettre le développement de nouvelles approches pour un meilleur service public rendu à la population, et non pas servir à justifier des suppressions d'emplois.

La reconquête et le développement des missions publiques doivent permettre à chaque partie du pays de contribuer à la richesse économique et sociale nationale. Comme les citoyens-nes, aucun territoire ne doit être mis de côté.

Beaucoup diront que tout cela a un coût, l'UGFF répond que nous ne parlons pas de coûts ici, mais d'investissement pour les générations futures. La Fonction publique permet une vision progressiste globale et, à long terme, de l'intérêt général et en assure, sous le contrôle démocratique des citoyennes, la continuité, sans être bornée par la durée des mandats politiques, mais en s'inscrivant dans le très long terme et en étant facteur de progrès.

La France a fait le choix d'une Fonction publique de carrière avec des fonctionnaires régis par un statut. Ce statut est celui qui offre des garanties de sûreté de respect du service public, de re-

spect de souveraineté nationale. Le Statut général des fonctionnaires est un atout majeur pour le progrès social, l'efficacité économique et la démocratie politique dans l'ensemble de la société.

La Fonction publique se trouve, aujourd'hui, au centre de l'actualité en raison de l'offensive aggravée du gouvernement contre les services publics et plus précisément contre ceux qui répondent le plus directement aux missions d'intérêt général qu'assument les différents versants de la Fonction publique. La Fonction publique est au cœur de la notion de service public, et celui-ci est le vecteur de l'intérêt général. Ce sont ces valeurs et ces missions de la Fonction publique avec ces principes fondamentaux que l'UGFF-CGT défend avec pour objectif d'accroître son efficacité.

### I-3) Organisation administrative de la Fonction publique en France

Notre organisation administrative est le produit d'un long processus historique qui a conduit d'un côté à l'émergence d'un appareil d'Etat centralisé et de l'autre au développement d'un pouvoir local avec les communes.

La création du département à la Révolution française correspond à un premier niveau de coordination de l'action publique avec la volonté affichée d'un traitement égalitaire des territoires.

Cette construction n'a pas été exempte d'antagonismes entre ces formes d'organisation et leur articulation. Elle porte également la marque profonde des luttes sociales, de la Révolution française à la Commune de Paris, des manifestations pour « vivre et travailler au pays » des années 1970 aux actions d'aujourd'hui pour le maintien de services publics de proximité (services locaux de l'Etat, hôpital, maternité, gares, ...).

La fonction publique compte aujourd'hui 5,3 millions de personnes, soit 18,6 % de la population active en France (elle en représentait 16,8 % en 1990) :

2 390 000 dans la fonction publique de l'Etat (elle en comptait 2 307 000 en 1990),

1 800 000 dans la fonction publique territoriale (963 000 en 1990),

1 100 000 dans la fonction publique hospitalière (783 000 en 1990).

#### I-3-1) Analyse et propositions de la CGT

Il faut attendre la deuxième partie du XX<sup>e</sup> siècle pour qu'apparaisse le besoin de nouvelles constructions institutionnelles en lien étroit avec le développement des forces productives. La France devient urbaine, les agglomérations prennent forme. Il faudra cependant les lois de décentralisation du début des années 1980 pour voir supprimer la tutelle de l'Etat central sur les collectivités. La région est érigée en une collectivité territoriale de plein exercice.

D'importants transferts de compétences s'opèrent entre l'Etat et les collectivités territoriales. Ils prennent une forme nouvelle à partir des réflexions engagées dans les années 90 pour recentrer l'Etat central autour des fonctions de « stratège » (fonction de pilotage et de contrôle dans l'environnement des grands groupes), les missions dites d'opérateurs devant généralement être renvoyées vers les collectivités territoriales ou le secteur privé. Les formes de privatisation se sont multipliées avec en particulier les partenariats public-privé (PPP). Ceux-ci conduisent à la privatisation de patrimoines publics pour plusieurs décennies (écoles, prisons, hôpitaux, infrastructures routières, fluviales, portuaires et maritimes, ...) au profit des grands groupes multinationaux qui captent les marchés publics avec un





coût final beaucoup plus élevé et reporté sur les générations à venir.

Au début des années 2000, les applications s'accélérent avec la réforme constitutionnelle de 2003 qui dispose que l'organisation de la France est « décentralisée ».

En 2004, la loi de décentralisation Raffarin, qualifiée par ce dernier de « mère des réformes » est votée avec

le transfert des 135 000 agents de l'Etat chargés de l'entretien et de l'exploitation des routes et des Agents Techniques, Ouvriers et de Service (ATOS) de l'éducation nationale, et de l'enseignement agricole public.

L'UGFF et ses organisations se sont opposées et s'opposent toujours à cette loi, qui a été par ailleurs facteur d'éclatement des communautés de travail. La CGT revendique le retour

dans la Fonction publique de l'Etat des missions et des personnels transférés. Les mêmes logiques sont appliquées pour les collectivités territoriales incitées financièrement, ou par la contrainte, à se regrouper.

L'objectif de « compétitivité » devient central pour l'organisation des territoires (pôles de compétitivité par exemple) comme pour les relations sociales (l'accord national interprofessionnel – ANI – du 11 janvier 2013).

L'organisation territoriale de l'Etat se réforme en conséquence avec un regroupement de services autour du préfet, au plan régional et au niveau départemental.

Celle-ci se poursuit avec la RGPP. Désormais, les services départementaux relèvent directement du préfet de département. La CGT n'a cessé de combattre cette orientation.

La région devient le niveau d'administration de droit commun. Le

préfet de région a autorité sur le préfet de département.

Parallèlement, la réforme des collectivités territoriales est engagée avec la volonté d'aller à terme vers la disparition du niveau départemental. La pièce maîtresse de la réforme (loi du 16 décembre 2010) est la fusion des élections des représentants à la région et au département avec l'institution du conseiller territorial.

Cette réforme est abandonnée par le gouvernement issu des élections de 2012 qui met en chantier un « acte 3 de la décentralisation ».

Si le gouvernement annonce un transfert limité de missions de l'Etat, les conséquences sont d'importance dans un certain nombre de domaines :

■ des missions pour le compte des collectivités ne vont plus être assurées par l'Etat et cela sans compensation financière aux collectivités (l'ingénierie publique assurée par les ministères techniques au profit des petites communes et en matière d'aménagement du territoire, permis de construire, ...). Les inégalités s'accroissent entre territoires en fonction des choix politiques et des moyens financiers des collectivités.

■ des responsabilités importantes vont être confiées au conseil régional en matière de formation professionnelle par exemple, elles risquent d'orienter très vite la « vocation » des régions à accueillir tel ou tel type d'activité. Le principe de compétitivité en l'absence de cadrage national fort développé des concurrences entre régions et accroît les inégalités territoriales. Elles peuvent déboucher à terme sur la disparition de l'enseignement professionnel, tel que défini par la loi de 1958, et un développement de l'apprentissage au seul pouvoir du patronat.

■ des missions de l'Etat pourront être déléguées à la région ou à une métropole pouvant conduire ainsi à la diversification des conditions de mise en œuvre du service public sur le territoire.

■ le projet porte une nouvelle organisation autour de métropoles ce qui conduit au risque d'une marginalisation de vastes zones de territoires et de la négation de l'égalité de traitement.

En matière de décentralisation, la CGT porte en permanence le besoin d'un état des lieux contradictoire après 30 ans de mise en œuvre et la demande que les organisations syndicales soient associées pleinement à l'élaboration de la loi. La nécessité de faire le bilan des évolutions et de leurs conséquences a été rappelée par le 50<sup>e</sup> congrès de la CGT. Il n'en a rien été. Elle dénonce le cadre de l'austérité budgétaire qui fait peser de lourdes menaces sur le financement du service public.

La CGT exige l'abandon de l'acte III de la décentralisation. Dans le cadre de l'austérité budgétaire décidée par le gouvernement cette nouvelle phase de décentralisation est porteuse de lourdes menaces sur la pérennité des services publics, leur qualité, l'emploi public et les conditions de travail et de rémunération des agent-e-s.

La métropolisation et l'achèvement autoritaire de la carte intercommunale sont des processus qui structurent la désertification de toute une partie du territoire et affaiblissent durablement la démocratie de proximité.

Elle entend poursuivre son action pour des réformes ambitieuses de la Fonction publique afin de répondre aux enjeux actuels de société, assurer un service public de qualité et l'égalité de traitement sur tout le territoire.



Cela passe par l'arrêt des suppressions d'emplois et des missions de service public et par une véritable réorientation de l'action publique dans le sens de l'intérêt général pour la reconquête de l'industrie, la relocalisation des activités et le développement de l'emploi, et la préservation de l'environnement et de la biodiversité. L'organisation ministérielle et interministérielle doit viser cet objectif.

Il s'agit en particulier de retisser les liens de cohérence administrations centrales – services déconcentrés – « opérateurs ». Le nombre de ces derniers doit être circonscrit à des besoins avérés d'organisation du service public. Dans les autres cas, les





Une véritable réforme fiscale d'ampleur, notamment avec un élargissement de la progressivité de l'impôt, un développement de la lutte contre la fraude fiscale et contre les paradis fiscaux, est enfin nécessaire pour assurer un financement pérenne des différents échelons administratifs.

### I-4) Des droits et garanties renouvelés

#### Les fondements du statut : la garantie de la mise en œuvre des missions publiques

L'élaboration du statut actuel en 1981-1986, qui a mis sur pied une fonction publique à « trois versants » (État FPE, territoriale FPT, hospitalière FPH), s'opère sur la base des trois principes d'égalité, d'indépendance, de responsabilité. Dans les années 1950, Michel Debré donnait sa définition du fonctionnaire : « Le fonctionnaire est un homme de silence, il sert, il travaille et il se tait », c'était la conception du fonctionnaire-sujet, héritage d'une conception dominante tout au long du XIX<sup>e</sup> siècle et la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Un premier statut avait été élaboré sous Vichy : c'était la loi du 14 septembre 1941, inspirée par la charte du travail de l'État français. Bien que mis à mal, le statut actuel porte encore la conception du fonctionnaire-citoyen, établie par le premier statut de 1946, en lui reconnaissant, en raison même de sa vocation à servir l'intérêt général et de la responsabilité qui lui incombe à ce titre, la plénitude des droits du citoyen.

Le fait que des corps de fonctionnaires de l'État ne peuvent être constitués et maintenus qu'en vue de pourvoir à l'exécution de missions de service public est un principe constitutionnel : ce sont les missions publiques qui sont le fondement du statut des fonctionnaires, qui ne se suffit pas de lui-même.

services opérateurs doivent réintégrer les services ministériels. Par exemple, l'Etat doit pouvoir disposer de services territoriaux de santé, pour mener une politique nationale de santé publique, d'action sociale cohérente, garantissant un traitement égal sur l'ensemble du territoire.

Il est nécessaire de revenir à un financement exclusif des opérateurs par l'Etat et l'impôt et d'intégrer les personnels dans les statuts de la Fonction publique de l'Etat.

Un certain nombre de missions, qui nécessitent la coordination, le pilotage et le contrôle au niveau national, relèvent de l'Etat central (par exemple les missions de contrôle).

Elles doivent garantir la cohésion et l'égalité entre les individus et entre les territoires.

Pour certaines missions, des complémentarités sont à tisser entre services de l'Etat et services des collectivités territoriales. Dans ce cadre, la mise en œuvre d'une déconcentration démocratique dans les services de l'Etat comme le principe de libre administration des collectivités territoriales doit permettre de rapprocher les lieux de décisions des citoyens.

La CGT revendique la création de lieux de démocratie à tous les niveaux avec la participation des employeurs publics et des organisations syndicales.



Le fonctionnaire est vis-à-vis de l'administration dans une situation statutaire et réglementaire. Les autorités publiques déterminent de façon unilatérale le régime applicable aux fonctionnaires, qui ne relève pas d'un contrat de droit public. En contrepartie de cette subordination, les fonctionnaires disposent de l'intégralité de leurs droits de citoyenneté, dont les droits syndicaux et de grève, et du principe de participation à l'organisation des services et à la gestion des personnels.

Ce renoncement volontaire des fonctionnaires à un régime contractuel a pour objet de garantir aux autorités publiques la mise en œuvre des missions publiques en fonction des besoins, dans le respect des principes d'égalité d'accès, de neutralité, de continuité et d'adaptabilité.

La Fonction publique de carrière consacre l'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique en place. Le fonctionnaire est propriétaire de son grade, mais non de son emploi.

L'organisation en corps de la Fonction publique d'Etat implique que les missions de chaque corps correspondent à des groupes homogènes de fonctions, par-delà la diversité des emplois, la création de grands ensembles statutaires ne devant pas conduire à créer des entités artificielles dénaturant la notion de corps. Les agents doivent pouvoir accéder à tous les emplois auxquels leur grade leur donne vocation dans le corps dont ils sont membres.

Ce sont les missions publiques, et non les emplois exercés au sein des corps, qui fondent les statuts particuliers des corps.

#### Les différences entre versants

Dans les statuts d'emplois de la FPT la propriété du grade n'est effective qu'à



la suite d'un recrutement sur ce grade par un employeur territorial (problématique des reçus-collés).

La gestion des corps dans la FPE se fait au niveau national (ratios promus/promouvables déclinés localement). Elle relève de la libre administration des collectivités locales pour la FPT, alors que certaines emploient un personnel nombreux et d'autres non.

Les primes sont liées au corps dans la FPE, et au principe d'égalité des fonctionnaires. Le caractère modulable de toutes les primes joue à plein dans les collectivités territoriales, leur niveau relevant de la libre administration des collectivités locales. Elles peuvent aller d'aucune dans de petites collectivités locales à des primes conséquentes dans d'importantes collectivités.

Les recrutements de catégorie C dans la territoriale sont majoritairement sans concours sur l'échelle 3, alors que 70 % des agents sont de catégorie C. Les attachés n'ont quasiment aucune formation obligatoire, cinq jours, contre un an dans les IRA pour la FPE.

La FPH est construite sur l'exercice de métiers de santé (méde-

cins, infirmières, ...). Les concours sont quasiment tous sur titres.

#### I-4-1) L'égalité des droits et des garanties pour tous les fonctionnaires

Les attaques contre le statut ont pour objet de déconstruire la cohérence entre missions, corps et fonctions exercées. Le fait que plusieurs corps peuvent exercer la même fonction pour mettre en œuvre des missions différentes (informaticien-ne-s,...), et que plusieurs fonctions peuvent être exercées par un même corps pour mettre en œuvre la même mission (attachées, ...), est en particulier utilisé pour créer de la confusion.

Ces attaques visent à faire des corps de simples supports statutaires déconnectés des missions, alors que le statut ne se suffit pas de lui-même. Que ce soit par les « méga-corps » de la réforme Dutreil, par des fusions artificielles de corps dans le cadre de la politique actuelle de fusion des corps, par la gestion « à profil » des différentes fonctions au sein d'un corps, le but poursuivi est toujours que l'ensemble des agents ne puisse pas accéder à tous les postes d'un même corps.

L'objectif est de constituer, au sein de supports statutaires généraux, des filières spécialisées sur une fonction pour avoir des agents immédiatement employables, gérées dans une logique de métier inspirée du privé (évaluation, intéressement, ...), alors que la force de la Fonction publique repose sur la mobilité et l'adaptabilité au sein d'un corps pour garantir la mise en œuvre des missions publiques.

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



La CGT exige la transformation des statuts d'emploi et des GRAF en grades ordinaires.

Les cadres d'emploi de la Fonction publique territoriale subordonnent de fait la propriété du grade à l'occupation d'un emploi dans une collectivité ter-

ritoriale, remettant ainsi en cause la séparation du grade et de l'emploi. Ce sont les missions publiques, et non les emplois exercés, qui fondent les statuts particuliers des corps. Ces principes s'appliquent aux trois versants de la Fonction publique. La CGT défend l'organisation en corps de fonctionnaires de l'Etat régis par des statuts particuliers et s'oppose à la politique de fusion des corps dans l'Etat, première étape d'une logique de cadres statutaires et d'instauration d'une fonction publique de métiers.

La CGT revendique le rétablissement de corps dans la FPT et en particulier l'abrogation de la loi Galland de 1987. Les contractuels, quand ils sont recrutés sur des besoins permanents relevant de corps de fonctionnaires, sont liés à un poste précis, et non à une mission publique, contrairement aux titulaires. En CDD, ils sont victimes de la précarité ; en CDI, ils sont enfermés sur une fonction ou dans un établissement.

L'emploi contractuel sur besoin permanent est un obstacle à la mise en œuvre du principe d'adaptabilité au service de l'intérêt général. La CGT revendique la titularisation sans concours de tous les contractuels exerçant des fonctions pérennes, y compris ceux des EPA dérogatoires. Il doit leur être garanti une reconnaissance de leur qualification et de leur expérience professionnelle, acquise pendant leurs années de travail comme non-titulaires, un repositionnement dans une grille indiciaire leur permettant une garantie de rémunération et de déroulement de carrière. Il faut créer de nouveaux corps pour accueillir ceux qui exercent de nouvelles missions, tel l'accueil des enfants handicapés par exemple.

Le développement des primes, avec le passage en 25 ans de 11 à 30 % de rémunérations non indiciaires dans l'Etat, déconstruit la reconnaissance

de la qualification par le grade et la grille indiciaire qui lui est liée. Il crée des barrières à la mobilité extérieure au statut et crée des conditions plus favorables à une gestion par filières de métiers. Le tassement des grilles sur le SMIC a pour premier objectif de déconnecter rémunération et grille indiciaire, donc grade, et de renforcer le poids des primes.

De même, la cotation des postes, mise en œuvre par la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR), est différente par fonction et par niveau de fonction, et est contraire à la logique de mobilité au sein d'un corps.

La part fonction de la PFR établit une modulation fonctionnelle au sein des corps, pour servir de support à une gestion par métier des fonctions exercées.

La CGT exige la suppression de la PFR. Par ailleurs, elle revendique l'intégration des primes, autres que de sujétions spéciales, dans le traitement dans le cadre de la reconstruction de la grille. La CGT revendique l'abrogation de la journée de carence et de la journée dite de solidarité.

Il doit être mis fin aux inégalités constatées entre femmes et hommes, tant en matière de déroulement de carrière, de niveau de rémunérations, d'accès à des emplois supérieurs, qui constituent une atteinte aux principes d'égalité de traitement et participent à la déconstruction du statut. Il doit être mis en place une véritable lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail en renforçant l'obligation de la prévention dans tous les lieux de travail, en particulier en luttant contre le conditionnement à l'acceptation du sexisme et de toutes formes de ses violences.

La défense de notre régime de retraite et du code des pensions civiles et mili-

taires, qui est un élément du statut, est une question centrale au moment où le gouvernement actuel entend poursuivre dans la voie des contre-réformes précédentes.

L'UGFF n'acceptera aucun nouveau recul sur la durée de cotisation, l'âge de départ, le mode de calcul, ou l'augmentation de la CSG. Elle demande le retrait du projet Ayrault et l'abrogation de toutes les lois régressives imposées depuis 20 ans (Balladur 1993, Juppé 1995, Fillon 2003, Sarkozy 2007 et 2010), et revendique le retour à une retraite à 60 ans à taux plein pour 37,5 années de cotisations, pour le privé comme pour le public.

### **I-4-2) Reprendre l'avancée vers un statut unique fondée sur la base d'une extension et d'une amélioration du Titre I**

Des interprétations diverses existent sur la question du statut unique. La perspective d'un point de vue partagé sur ce sujet pour en faire un véritable axe revendicatif nécessite l'organisation d'un débat approfondi lors du prochain mandat. Il appartient à la nouvelle direction de l'UGFF d'en créer les conditions concrètes.

### **I-4-3) Défendre et renforcer le statut général des fonctionnaires dans ses trois versants et les statuts particuliers**

Depuis les changements politiques de 2012, la MAP poursuit la RGPP. Ces mesures, d'une gravité sans précédent, menacent la Fonction publique de démantèlement et ouvrent la voie à des privatisations massives. Il s'agit d'imposer la mobilité forcée, de déplacer les agents d'une administration à l'autre en fonction des objectifs de diminution des moyens du service public fixés par la MAP et l'acte III qui s'intègrent dans les plans destructeurs



dictés par l'Union européenne au nom de la réduction des déficits publics. Pour satisfaire les besoins sociaux, il faut à l'inverse renforcer le service public.

Répondre aux besoins de la population et défendre les valeurs de solidarité, d'égalité de traitement et d'accès sur tout le territoire, de lutte contre les inégalités et de cohésion sociale, tout cela est organiquement rattaché aux droits et devoirs des agents qui exécutent ces missions, droits et devoirs précisés par le Statut général et les statuts particuliers. Défendre les missions, c'est défendre le Statut général de la Fonction publique et les statuts particuliers.

Un statut général construit sur la base d'un socle commun avec ses trois versants, basé sur une grille unique, une Fonction publique de carrière et une séparation du grade et de l'emploi.

Pour la Fonction Publique d'Etat, nous nous prononçons contre la fusion des corps, contre la généralisation des corps interministériels.

La CGT a combattu la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction publique. Notre action a permis d'obtenir des premiers reculs avec la suppression du décret sur la réorientation professionnelle.



La mobilité choisie du fonctionnaire est un droit garanti par le statut.

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

Dans une Fonction publique de carrière, tout obstacle non justifié par la mission (existence de matières différentes pour les enseignants par exemple), interdisant à un fonctionnaire de pouvoir exercer tous les emplois de son grade, est sans fondement.

La mobilité entre corps et versants est d'abord envisagée par les gouvernements comme une condition nécessaire aux restructurations.

Alors qu'il est d'abord de l'intérêt des employeurs publics comme des agents que la qualification acquise dans la mise en œuvre des missions publiques par les fonctionnaires puisse s'exercer, soit dans les mêmes fonctions pour des missions différentes, donc dans des corps différents, soit dans une logique d'évolution ou de reconversion professionnelle, dans de nouvelles fonctions et de nouvelles missions.

La CGT est favorable à la levée des obstacles injustifiés à la mobilité choisie, notamment par le développement de

l'intégration directe et de la position normale d'activité, au-delà du détachement.

Dès à présent, une profonde réflexion devra être entreprise pour réaliser les conditions d'une mobilisation de toute la Fonction publique sur des sujets transverses (loi sur la mobilité, service des retraites de l'Etat, Opérateur National de Paye, mutualisation des fonctions dites supports).

## II - QUEL SYNDICALISME POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX DE LA PÉRIODE ?

### II-1) Pour un syndicalisme de luttes, de propositions et de transformation

#### II-1-1) Actions et mobilisations en France et en Europe

La Confédération syndicale internationale (CSI) est la plus importante organisation syndicale internationale. La CSI a vu le jour lors de son Congrès de fondation qui s'est tenu à Vienne du 1er au 3 novembre 2006. Elle rassemble les organisations précédemment affiliées à la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et à la Confédération mondiale du travail (CMT) et des syndicats telle la CGT qui n'étaient plus affiliés au niveau international.

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) a été fondée en 1973. Elle comprend 85 organisations membres, issues de 36 pays de l'Europe de l'Ouest, centrale et de l'Est et de 12 fédérations syndicales européennes. La CGT s'y est affiliée en 1999.

La FSESP (Fédération des syndicats européens des services publics), à laquelle l'UGFF est affiliée, rassemble les agents des secteurs de l'énergie, de la santé et des administrations de l'Etat et des collectivités territoriales.

Son congrès se tiendra en 2014 à Toulouse.

Le MES (Mécanisme Européen de Stabilité) est un mécanisme de soutien des Etats incapables d'emprunter à moindre coût sur les marchés financiers. C'est une structure permanente qui instaure une solidarité minimale entre les pays membres de la zone euro ayant ratifié le TSCG (Traité sur la stabilité, la Coordination et la Gouvernance).

Le traité « Six-Pack », entré en vigueur le 13 décembre 2011 comprend 5 règlements et une directive. Il renforce le dispositif de sanction et prévoit que les Etats doivent avoir un objectif budgétaire à moyen terme. Il crée le « semestre européen » qui est un cycle annuel d'examen de la situation économique et budgétaire des Etats. Des réformes structurelles peuvent alors être proposées aux Etats, sachant qu'elles consistent principalement à libéraliser les marchés des biens, à déréguler les marchés financiers, à affaiblir le droit du travail, à réduire les dépenses sociales. Le TSCG entré en vigueur le 2 mars 2012 renforce la discipline budgétaire : le déficit « structurel » des Etats ne doit pas dépasser 0.5 % du PIB ; c'est la règle d'or qui doit être inscrite dans la Constitution de chaque Etat. En cas de dette supérieure à 60 % du PIB, les Etats doivent la réduire d'1/20 par an.

Un syndicalisme de luttes, de propositions et de transformation sociale est incontournable pour conquérir de nouveaux droits sociaux. Si aujourd'hui nous sommes acculés à ne défendre que ce que nous avons obtenu depuis des décennies, nous nous devons de construire un rapport de force en faveur des salariés-es, pour agir contre les inégalités croissantes, favoriser partout le progrès social, la justice et la démocratie. Nous devons lutter pour que les politiques publiques nationales, européennes portent l'intérêt



général, endiguent la mise en concurrence des salariés-es et répondent aux attentes et besoins des citoyen-ne-s. Dans une période charnière caractérisée par les offensives patronales pour liquider toutes les conquêtes sociales résultant des différents processus de lutte, la CGT a le devoir d'assumer ses responsabilités historiques en donnant un nouveau souffle au monde du travail.

A l'image du Conseil national de la Résistance en son temps, elle doit œuvrer, dans le respect de l'indépendance syndicale, au rassemblement de toutes les forces de progrès du mouvement social pour l'élaboration d'un nouveau programme réhabilitant la puissance publique par une réappropriation collective des moyens de production et services financiers par le monde du travail, mais aussi par une revalorisation du rôle des services publics sur l'ensemble des missions d'intérêt public.

Il s'agit d'agir à la construction d'un autre modèle de société basé sur des fondements de justice sociale, d'égalité de traitement et de responsabilité écologique. A l'inverse de la barbarie du système actuel, il s'agit de donner le pouvoir aux citoyen-ne-s et à tous les travailleur-se-s.

L'intervention et l'action des agents organisés sur leurs lieux de travail et de vie sont déterminantes pour changer la donne.

Il est donc essentiel que les droits et les moyens d'intervention des agents et de leurs représentants soient multipliés à tous les niveaux : du lieu du travail jusqu'au niveau national et européen. La classe dominante assoit et accroît ses privilèges en piétinant les droits des salariés-ées et des agents, en appauvrissant les travailleurs et en creusant les déficits publics. Ces privilèges sont défendus, bec et ongles, par des

hommes politiques, des financiers, des énarques qui passent de la sphère publique à celle du privé et vice-versa. Ce fonctionnement est national, européen et international. L'argent, source devenue virtuelle et arme fatale, est accumulé par les spéculateurs responsables de la crise actuelle. Celle-ci, violente et injuste pour les peuples, exacerbe les divisions et les oppositions entre salarié-e-s du public et du privé, précaires et titulaires, actifs et retraité-e-s, ou entre travailleurs de différentes nationalités (grecs, allemands, ...). Partout en Europe, des luttes se développent contre ces politiques d'austérité

ments des états membres de l'Europe l'austérité comme feuille de route. Ce choix politique a une incidence certaine sur notre quotidien et sur les services publics, cible privilégiée pour la réduction des dépenses. Pour combattre cela, les convergences syndicales entre les pays européens sont essentielles. Nous devons renforcer nos liens avec les organisations opposées à cette politique, travailler nos relations bilatérales, rechercher des alliés pour mener de plus en plus d'actions au niveau européen, pour rejeter les choix économiquement et socialement mortifères imposés par la Troïka (FMI,



et de régression sociale pour exiger d'autres réponses à la crise.

Le marché unique européen a renforcé les puissances financières et la nouvelle gouvernance économique sert une Europe ultralibérale et non sociale. C'est pour cela que nous nous sommes opposés avec les organisations de la Confédération Européenne des Syndicats au traité de discipline budgétaire. Ce dernier impose aux gouverne-

BCE, UE) comme celles déjà initiées aux mois de janvier et de mars 2013. Notre activité au sein de la FSESP doit aussi être plus prégnante. Le syndicalisme européen qualifié d'« institutionnel » doit bouger et évoluer, prendre en compte les revendications des salarié-e-s et conquérir son indépendance. Pour une première fois, il s'est opposé à un traité européen, une plus grande implication de la CGT ne peut que tirer le syndicalisme Européen dans une



et non titulaires de la Fonction publique sont appelés à participer, en même temps, à des élections générales.

Cette consultation permet d'élire ou de désigner les représentants des personnels dans les différentes instances (CT, CAP, CCP, CHSCT). Elle sert aussi à apprécier l'audience des différents syndicats pour la répartition des sièges dans les Conseils Supérieurs ainsi qu'au Conseil Commun de la Fonction publique et à déterminer les syndicats reconnus représentatifs et qui pourront, à ce titre, participer à des négociations.

Parmi les principales mesures nouvelles, on notera que :

- les élections directes aux Comités techniques sont généralisées. Ceci permet la prise en compte des voix de plus d'un million de contractuels écartés jusqu'ici de la mesure de représentativité ;
- un conseil commun aux trois versants de la Fonction publique a été mis en place. Cette nouvelle instance, revendiquée par la CGT, a vocation à examiner toutes les questions communes à la Fonction publique ;
- lorsqu'un projet de l'administration reçoit l'opposition unanime des organisations syndicales, dans un comité technique ou un conseil supérieur, il doit faire l'objet d'un réexamen ;
- les prérogatives des comités d'hygiène et de sécurité sont élargies aux conditions de travail, ce qui là aussi concrétise une revendication historique de la CGT.



de classe communs et de défense des intérêts du monde du travail.

La CGT agit au sein de la FSESP pour promouvoir la notion de service public en lieu et place de la notion de service d'intérêt général, telle qu'elle est définie par les traités européens.

### **II-1-2) Conditions du dialogue social dans la Fonction publique d'Etat et nouveaux enjeux des accords majoritaires**

#### **II-1-2-1) Conditions du dialogue social**

Le 2 juin 2008, la CGT et 5 autres organisations syndicales ont signé les « accords de Bercy » sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique. Dix-huit mois plus tard, un second accord, concernant la santé et la sécurité au travail, était quant à lui approuvé par 7 des 8 syndicats représentatifs.

La loi du 5 juillet 2010 a transcrit ces accords dans le statut général des fonctionnaires.

Première conséquence de ces nouvelles règles, tous les agents titulaires

position plus revendicative et plus critique du système actuel.

Ainsi, la ratification en 2012 par le Parlement du traité budgétaire européen vise à s'inscrire dans le marbre les politiques de rigueur budgétaire et de casse des services publics. Il condamne les peuples à l'austérité perpétuelle. L'UGFF se prononce pour l'abrogation du dit traité ainsi que ceux de Maastricht et de Lisbonne. Pour y parvenir, elle juge indispensable de développer concrètement les coopérations syndicales européennes de lutte sur des objectifs

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

En 1982, Anicet Le Pors affirmait « l'enjeu, c'est de permettre aux agents publics de devenir des acteurs-trices à part entière de la Fonction publique. Il





*s'agit de faire passer les fonctionnaires du statut de sujet de l'Etat à celui de citoyen à part entière ».*

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

Cependant, pratiquement dès leurs créations, les instances de représentation des personnels ont été vidées de leurs substances du fait des velléités de l'administration à les transformer en lieux de dialogue formels, voire en simple chambre d'enregistrement. Les évolutions récentes de la législa-

tion ne traduisent pas, loin s'en faut, toutes les revendications de la CGT tandis que d'autres, comme la fin du paritarisme, ont rencontré notre opposition. Dans les instances renouvelées, les représentant-e-s CGT vont devoir éviter le tête-à-tête institutionnel que l'administration voudrait une nouvelle fois nous imposer. S'approprier ces nouveaux instruments et associer davantage les agents aux débats constituent des enjeux majeurs pour toutes nos composantes.

C'est en développant, à tous les niveaux, la démocratie sociale que nous pourrons modifier en profondeur

les conditions du dialogue social dans la Fonction publique.

L'UGFF-CGT exige que les accords sur la représentativité soient réellement appliqués en permettant l'ouverture de véritables espaces de négociation à tous les échelons reconnus.

L'UGFF-CGT mettra tout en œuvre pour que l'ensemble des fonctionnaires, notamment de l'Etat, puissent exercer l'ensemble de leurs prérogatives de fonctionnaires-citoyens, par l'abrogation de l'amendement Lamassoure qui impose la règle du trentième en cas d'arrêt de travail concerté pour fait de grève.

**II-1-2-2) Nouveaux enjeux des accords majoritaires**

Une des évolutions les plus importantes enregistrées par la loi du 5 juillet 2010 est la reconnaissance, à tous les niveaux de la Fonction publique, de la négociation pouvant déboucher sur des accords. La circulaire interministérielle du 22 juin 2011 précise les conditions d'engagement de la négociation et les règles de validité des éventuels accords qui en découlent.

La participation à des négociations est réservée aux organisations représentatives, c'est-à-dire celles qui détiennent un siège dans l'instance au niveau duquel s'exerce la négociation.

Au plus tard, à partir de fin 2013, ne seront reconnus valides que les accords signés par des OS ayant recueilli 50 % des suffrages aux élections professionnelles.

Toutefois, le champ de la négociation est encadré par deux principes fondamentaux :

- Les responsables politiques ou administratifs ne peuvent conduire des négociations que dans la limite de leur délégation de pouvoir ;
- Les projets d'accord soumis à signature doivent obéir à ce que dans le jargon juridique on appelle le « principe de faveur » ou « hiérarchie des normes ». Un accord négocié à un niveau supérieur ne pourra qu'être décliné, précisé et/ou amélioré par des négociations au niveau local.

Avec la loi du 5 juillet 2010, la Fonction publique de statut et de carrière conserve ses spécificités, notamment l'absence d'impact juridique d'un accord conclu dans son champ sur les dispositifs légaux et réglementaires.

Ces accords ont donc une portée essentiellement politique.

Le statut prévoit désormais l'existence « d'accords valides » une fois signés par des organisations syndicales ayant recueilli 50 % des voix aux élections professionnelles. Cela peut cependant avoir un effet pervers en donnant une légitimité à des accords au rabais, combattus par la CGT, dans nombre de secteurs de la Fonction Publique où les syndicats d'accompagnement détiennent la majorité absolue. Les champs de négociations sont largement ouverts. Sont cités expressément des thèmes relatifs aux salaires et carrières, qui relèvent de la négociation nationale, mais aussi d'autres dont la liste n'est pas limitative. Dans la pratique sont concernés tous les sujets intéressant les intérêts collectifs de toutes les catégories d'agents et, ce à tous les niveaux de la Fonction publique.

Des négociations peuvent ainsi être engagées, au plus près des lieux de travail sur des thèmes très divers tels que par exemple les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, l'organisation du temps de travail, la formation professionnelle qui aujourd'hui font l'objet de mesures prises unilatéralement par l'administration, après une simple consultation des comités techniques.

Participer à des négociations, valider un accord qui ouvre de nouveaux droits aux agents, même s'il ne répond pas à toutes nos revendications, ce n'est pas pratiquer un syndicalisme d'accompagnement. Il convient cependant que la CGT fasse systématiquement le point sur les conséquences pratiques de chacun de ces accords, et éventuellement retire sa signature au vu d'une expérience négative. Nous devons par exemple nous interroger sur le bilan réel pour les personnels non-titulaires de la signature des accords ayant amené à l'adoption à la Loi Sauvadet. En ouvrant le champ de la négociation et en instaurant la possibilité de conclure des accords locaux, la loi du

5 juillet 2010 constitue une opportunité pour donner aux agents des capacités nouvelles d'intervention. Pour respecter la hiérarchie des normes, aucun accord ne peut être moins favorable que la règle nationale. Il s'agit de défis majeurs qui doivent inciter les salariés à intervenir dans la négociation, quels que soient les lieux de décision.

La CGT doit se montrer résolument offensive face à ces évolutions.

**II-2) Le syndicalisme dans la Fonction publique****II-2-1) Nouveaux enjeux pour le mouvement syndical**

Le paysage syndical de la Fonction publique est éclaté avec, aujourd'hui, dix organisations syndicales représentées au Conseil Supérieur de l'Etat et au Conseil Commun. Dans le même temps, on assiste année après année à une baisse de participation aux élections professionnelles. Par ailleurs, l'unité syndicale constitue souvent un élément déterminant dans les mobilisations.

Les nouvelles conditions de représentativité vont entrer pleinement en application à l'issue des prochaines élections générales de la Fonction publique qui sont programmées pour décembre 2014. La CGT, qui a été porteuse de cette exigence, se félicite du fait que la représentativité d'un syndicat soit désormais fondée sur la confiance que lui apportent les électeurs.

Toutefois, cette représentativité conditionnée par la détention d'un siège au Comité Technique Ministériel (CTM) n'est pas, pour la CGT, acquise d'avance dans tous les ministères.

La CGT ne saurait se satisfaire de l'éparpillement des forces syndicales.





Conformément aux orientations de ses précédents congrès, l'UGFF-CGT entend porter des revendications de haut niveau, construites avec les personnels, pour mener des mouvements unitaires de luttes et de propositions. Elle entend également concrétiser son orientation d'un rassemblement du syndicalisme de transformation sociale, notamment en contribuant, dans son champ, à la démarche engagée au niveau confédéral avec toutes les forces syndicales intéressées.

Dans ce cadre, sans hypothéquer la construction d'un syndicalisme CGT partout où c'est possible, des listes unitaires construites sur des revendications et un travail commun peuvent participer au renforcement indispensable du mouvement syndical. Bien évidemment, la décision de présenter ou non des listes unitaires avec d'autres organisations appartient aux syndicats CGT directement concernés par l'élection professionnelle. Les élections professionnelles et des listes communes ne peuvent pas être la seule entrée pour un travail syndical commun.

### **II-2-2) Place et rôle du syndicalisme CGT**

L'histoire du syndicalisme dans la Fonction publique est marquée par la volonté des gouvernants de maintenir les agents dans un rapport d'autorité.

Dans la période que traverse la Fonction publique, caractérisée par la remise en cause de nombre de principes fondamentaux, les acquis émancipateurs inscrits dans le statut général dès 1946 apparaissent comme une gêne pour bien des dirigeants. Des velléités de remise au pas des agents et de leurs représentants-es syndicaux-les sont exprimées sans tabou par des responsables hiérarchiques et des hommes politiques.

D'autres voudraient institutionnaliser le syndicalisme et donner aux représentants-es syndicaux-les une fonction d'accompagnement pour la mise en œuvre des réformes.

Dans ce contexte, il est compréhensible que certains militant-e-s regardent de façon réservée, voire suspicieuse, les évolutions en cours du dialogue social dans la Fonction publique même si nombre d'entre elles correspondent aux revendications de la CGT.

Il ne s'agit bien entendu pas d'être



naïf en considérant que ces avancées démocratiques indéniables vont régler tous les problèmes et permettre de ramener à la raison ceux qui rêvent d'un Etat ramené à ses fonctions d'autorité. Demain comme hier, les revendications ne connaîtront d'issue favorable qu'avec la mobilisation de l'ensemble des personnels.

Par ailleurs, les nouvelles possibilités de dialogue social inscrites dans le statut risquent fort de rester lettre morte si les organisations de la CGT ne s'en emparent pas. C'est à nous d'en faire un outil essentiel pour démontrer que syndicalisme de luttes et syndicalisme de propositions, syndicalisme de classe et syndicalisme qui gagne,





correspondent à une démarche revendicative cohérente.

Pour cela, toute la CGT doit prendre la mesure de ces enjeux et de cette nouvelle donne.

La syndicalisation et la nécessité de s'organiser pour lutter contre les réformes néfastes et gagner des avancées sociales concernent également les retraité-e-s. Les retraité-e-s sont paupérisé-e-s par les différentes réformes successives. Ils-elles sont confronté-e-s aux questions de pouvoir d'achat, de logement, d'accès aux soins, de protection sociale, de transport...

Il est important de rompre l'isolement de ces 15 millions de retraité-e-s, qui loin d'être un coût pour la société comme certains tentent de le faire croire, constituent plutôt un facteur de développement économique et de progrès.

La place des retraité-e-s doit être reconnue au sein de toute la CGT, aux côtés des actifs, car les actifs d'aujourd'hui sont les retraité-e-s de demain. Le problème de la fidélisation des retraité-e-s, de nos futur-e-s

retraité-e-s, mais aussi la reconquête de ceux-celles qui se sont éloignés ou que nous avons laissés abandonnés à eux-mêmes nécessitent une démarche volontariste, une réelle volonté politique.

### II-3) Outil syndical

#### II-3-1) Depuis le congrès de 2009, ce qui nous rassemble

Les délégué-e-s au 26<sup>e</sup> congrès de l'UGFF ont débattu de l'évolution de l'outil, dans un esprit constructif et serein.

Au vu de ces échanges et de ceux issus de la préparation des différents syndicats et fédérations, elles et ils considèrent que les conditions de rassemblement nécessaires pour arrêter une orientation précise et définitive ne sont pas remplies.

C'est l'objet de cette résolution que d'en tirer les conséquences et de tracer les perspectives pour l'avenir. En premier lieu, elles et ils réaffirment la pertinence de la démarche engagée depuis la conférence nationale de 2007, poursuivie et approfondie à partir du 25<sup>e</sup>

congrès de 2009, en plein accord avec les orientations confédérales.

Les nombreux débats menés et le travail accompli ont d'ores et déjà contribué à un enrichissement mutuel et à des avancées significatives. Ils permettent de dégager des éléments forts qui constituent notre bien commun.

Les délégué-e-s réaffirment que l'immobilisme est impossible. Nous avons besoin d'une CGT offensive en visant à la plus grande efficacité de notre démarche revendicative :

- Bataille revendicative concomitante sur la reconquête des politiques et des services publics, la défense et l'amélioration du statut général,
- Plus grande efficacité s'agissant du développement du processus de luttes gagnant,
- Déploiement et renforcement de nos organisations : syndicalisation, influence électorale...
- Répondre de manière urgente aux besoins des syndicats pour développer l'activité de la CGT dans tous les secteurs.

Même si nous devons encore approfondir et préciser notre réflexion, il est



également acté que la poursuite et la concrétisation de nos échanges sur l'évolution de nos structures doivent s'effectuer en regard de notre conception des missions publiques de l'Etat.

Il est confirmé que tous les agents qui travaillent ou ayant travaillé dans des administrations ou établissements qui correspondent à notre vision CGT de ces missions ont toute leur place dans nos organisations, qu'ils soient fonctionnaires, contractuels-le-s, ouvrier-e-s d'Etat ou salarié-e-s de droit privé, actifs ou retraité-e-s.

Ce qui est également acté dans cette

construction d'un nouvel outil, fondé sur le principe du fédéralisme, c'est que la place et le rôle des syndicats, et singulièrement des syndicats nationaux et Unions nationales de syndicats, sont incontournables et prépondérants.

Un autre élément déterminant fait aujourd'hui consensus. Le travail commun avec les Fédérations de la Fonction publique des autres versants et avec la FAPT doit être poursuivi et approfondi. C'est le cas particulièrement avec la Fédération des services publics, compte tenu des enjeux sur les missions. En cohérence avec des

outils en adéquation avec notre conception des missions publiques de l'Etat, la pertinence de syndicats à caractère national sur des missions dont nous contestons le transfert à la Fonction publique territoriale est toujours d'actualité et participe des enjeux à débattre avec nos camarades de la Fédération CGT des Services publics.

### **II-3-2 – Des engagements pour le débat et pour décider**

C'est à partir de l'ensemble de ces éléments que les délégué-e-s au 26<sup>e</sup> congrès de l'UGFF mandatent la nouvelle





direction élue pour poursuivre le travail engagé.

Il appartient à celle-ci, en continuant à ouvrir de la manière la plus large ses échanges, de mettre en œuvre les conditions nouvelles du débat qui permettent une plus grande appropriation de ces enjeux.

A cet effet, le congrès décide que la direction nouvellement élue élabore rapidement un calendrier de travail qui visera notamment :

- à identifier les sujets méritant d'être clarifiés,

- à définir le périmètre que recouvre à nos yeux le champ des missions publiques de l'Etat,

- à créer les conditions d'une association et d'une participation de l'ensemble des organisations concernées par cette construction : syndicats, unions de syndicats, fédérations, échelons territoriaux, confédération.

Un bilan d'étape sera organisé au début de l'année 2015, en amont de la conférence nationale sur les repères revendicatifs avec les syndicats, les unions de syndicats, les fédérations, les échelons territoriaux, la confédération.

Les syndicats, qui demeurent les acteurs majeurs et décisionnels, prennent l'engagement d'approfondir et d'élargir les échanges avec les syndiqué-e-s, en liaison avec la direction de l'UGFF.

Sur la base du bilan d'étape des travaux engagés et pour décider d'une proposition conclusive, la nouvelle direction de l'UGFF et ses organisations affiliées convoqueront un congrès extraordinaire.