

Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires

FONCTION

la
cgt
U.G.F.F.

Hors série
Mars 2009

PUBLIQUE

Documents
préparatoires

25^{ème}

Congrès

LA CRISE C'EST EUX,
LA SOLUTION CEST NOUS !

Des projets de textes dont il faut s'emparer

Voici donc les projets de textes soumis au 25^{ème} Congrès de l'UGFF (du 11 au 15 mai 2009), à savoir :

- *le rapport d'activité, les projets de résolution d'orientation, de document d'ouverture du débat sur l'outil syndical, de rapport de politique financière, adoptés lors de la commission exécutive de l'UGFF du 10 février 2009 ;*
- *la plateforme revendicative de l'UGFF telle qu'adoptée lors du 24^{ème} Congrès de La Colle sur Loup.*

Une précision d'importance concernant la plateforme revendicative. Comme lors de notre précédent Congrès, le choix a été fait de répartir en deux sous-ensembles distincts l'orientation et les revendications. Pour autant, cela ne procède nullement d'une conception visant à séparer ces deux pôles essentiels de l'activité syndicale. Tout au

contraire, en souhaitant donner une meilleure lisibilité à l'un comme à l'autre, nous voulons mieux souligner combien leur complémentarité est totale et incontournable.

Le Congrès aura donc à déterminer si la plateforme revendicative adoptée il y a trois ans, et qui a vocation à être un repère pérenne pour notre activité revendicative, nécessite des actualisations. D'ores et déjà, la commission exécutive du 7 avril 2009 examinera des propositions de mises à jour,

qui seront versées aux débats du Congrès, sur deux points :

- *grille et qualifications ;*
- *action sociale et protection sociale complémentaire.*

Il est évident que, quelles que soient leur présentation, leur articulation, leur rédaction, l'intérêt de ces projets de textes sera plus que limité s'ils sont peu lus. C'est aussi ce qui a motivé une pagination volontairement réduite.

Au-delà de leur lecture, ces documents ont vocation à être discutés, amendés. Ils doivent servir de support à un maximum de réunions et de débats collectifs. Susciter les échanges est dans la nature même de ces textes. Le maximum de syndiqués doit donc pouvoir s'en emparer pour qu'ils deviennent l'outil le mieux partagé possible.

Bonne lecture.



Rapport d'activité



Introduction

La commission exécutive de l'UGFF a fait le choix d'un rapport d'activité synthétique, dont le but est de faire ressortir les éléments essentiels permettant aux syndiqués de juger l'activité conduite par la direction de l'UGFF depuis notre dernier congrès.

La première partie du rapport est consacrée au bilan de l'activité revendicative, bilan marqué par l'arrivée au pouvoir de N. Sarkozy et son gouvernement. Restrictions aggravées, notamment au niveau des salaires et des emplois, accélération d'une réforme de l'État qui vise à remettre fondamentalement en cause les principes mêmes de la Fonction publique hérités de la Libération. En même temps, affichage d'une volonté de « dialogue social », volonté dont ni l'UGFF à son niveau, ni la CGT ne sont dupes.

Face à cette politique, l'UGFF a développé un syndicalisme d'opposition déterminée, mais aussi un syndicalisme de proposition, avec ses syndicats et avec les personnels, afin d'engranger toutes les avancées possibles et de tracer des perspectives revendicatives pour l'avenir.

La seconde partie du rapport fait le point sur notre organisation, notre fonctionnement. Elle dresse un bilan de la période qui vient de s'écouler en l'inscrivant dans le débat sur l'« outil syndical CGT » dont nous avons besoin dans la Fonction publique, débat qui constituera un moment essentiel de ce 25^{ème} congrès.

L'activité revendicative

Pouvoir d'achat

Le gouvernement s'est efforcé de mettre en œuvre **une réforme radicale des modalités de rémunération des fonctionnaires** : mise à l'écart du point indiciaire comme référence centrale, développement du régime indemnitaire aux dépens du traitement – y compris en terme de maintien du pouvoir d'achat avec la GIPA ; développement de l'individualisation de la rémunération aux dépens de la transparence, des garanties statutaires et de la grille unique...

La dégringolade du point indiciaire

Entre le 1^{er} janvier 2000 (date depuis laquelle aucun accord salarial n'a été conclu) et le 31 décembre 2008, **le point a perdu 8 % sur les prix** (7,97 % exactement, sur l'indice INSEE hors tabac). Soit 1% de perte annuelle sur la période ! On remarquera que depuis l'élection de N. Sarkozy et la nomination de F. Fillon, le rythme s'est nettement accéléré.

Entre le 1^{er} juin 2007 et le 31 décembre 2008, le point a augmenté de seulement 0,82 %, face à une hausse des prix de 2,51 %. Soit un rythme de perte annuelle de 1,7 % !

L'UGFF a constamment recherché l'unité syndicale la plus large et proposé des actions communes pour répondre à la hauteur de ce défi.

Si la mobilisation a empêché des signatures de syndicats sur les propositions salariales du gouvernement, celui-ci a néanmoins trouvé des signatures par « volets » qui lui permettent d'asseoir sa politique. Malgré les luttes, **un constat de baisse de grande ampleur du pouvoir d'achat des fonctionnaires** doit être fait.

Signatures des volets à l'issue des discussions salariales, avec % de représentativité F. Publique

Volet 1	Cadre des négociations <i>Avec commission de suivi</i>	CFDT - UNSA - CFTC - CGC	36,2 %
Volet 2	GIPA <i>Avec commission de suivi</i>	CFDT - CFTC - CGC	23,2 %
Volet 3	Point d'indice	Aucun signataire	0
Volet 4	Grille et carrières <i>Avec commission de suivi</i>	CFDT - UNSA - CFTC - CGC	36,2 %
Volet 5	CET	UNSA - CFTC	16,4 %
Volet 6	Politique sociale	FO - CFDT - UNSA - CFTC - CGC	53,3 %



La période qui s'ouvre comporte un gros enjeu pour tous les fonctionnaires : **la mise en œuvre d'outils nouveaux** pour inscrire dans la durée une régression du niveau moyen des rémunérations : la GIPA, le RAFF.

Questions statutaires, livre blanc, mobilité, grille

Au-delà de la rémunération : une politique de mise en cause profonde des principes fondamentaux de la Fonction publique en France.

La stratégie que nous avons poursuivie : développer des contre propositions CGT pour faire barrage aux prétentions du pouvoir, pour promouvoir la dimension citoyenne de la Fonction publique.

Un travail a été entrepris sur **la grille et les carrières**, travail à poursuivre lors du prochain mandat, à mettre en débat, pour que les personnels s'en emparent et pour nous donner des moyens de gagner.

La RGPP et la réforme de l'Etat

L'UGFF a cherché à faire converger les analyses et les propositions de ses composantes face à une politique touchant à la fois aux missions, à l'organisation de l'Etat à tous ses niveaux et aux statuts des personnels.

Nos interventions, nos propositions ont été constamment imprégnées de la **volonté de rencontrer et d'associer les usagers et les citoyens**. Ce fut notamment le cas avec le quatre pages de masse de septembre 2007.

Notre positionnement et notre action se poursuivent dans le cadre de la campagne commune (CGT – FSU – Solidaires – associations – personnali-

tés) : « *le service public, notre richesse* ».

L'UGFF, avec les autres organisations CGT de la Fonction publique, a manifesté à plusieurs reprises sa volonté que cette démarche s'inscrive clairement au niveau confédéral. Mais il a été difficile de nous faire entendre et de faire porter par la CGT dans son ensemble les enjeux de la Fonction publique et de la réforme de l'Etat. Ce n'est que dans la dernière période (fin 2008) que des avancées ont pu être notées.

L'UGFF a également été confrontée à une divergence forte avec la confédération sur le dossier décentralisation avec les conséquences pour les personnels TOSS et de l'Équipement.

Notre orientation et notre volonté de poursuivre et d'approfondir notre démarche s'avèrent pour l'avenir immédiat d'autant plus importantes, en liaison avec la crise financière, économique et sociale, en vue d'une intervention de l'Etat réellement au bénéfice de l'intérêt général et de l'ensemble des citoyens.

Notre travail sur ces dossiers n'est pas sans difficultés, en raison de l'organisation actuelle de l'UGFF, en particulier du fait de l'absence de vrais relais locaux et régionaux, même si se sont fait jour quelques initiatives intéressantes dans plusieurs départements. Il reste nécessaire de travailler et de nous organiser afin d'arriver à élaborer et développer une grille d'analyse cohérente sur la RGPP et la réforme de l'Etat.

Retraite

Le gouvernement a poursuivi la mise en œuvre de sa réforme de 2003.

Il n'y a pas eu de « *rendez-vous 2008* »

LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?

www.ugff.cggt.fr

sur les retraites. Le gouvernement a simplement imposé des dégradations nouvelles, l'allongement de la durée requise et le report des limites d'âges par exemple.

Il en a aussi profité – après que le front unitaire se soit brisé – pour imposer la réforme de l'IRCANTEC que nous avons pu repousser en 2005.

Le principe de répartition est mis à mal, le principe de la prestation définie (taux de remplacement garanti) est battu en brèche.

La mobilisation s'est avérée difficile sur le dossier des retraites.

La remise en cause des 37,5 annuités dans la Fonction publique avec la Loi Fillon n'a pas été suivie, au niveau confédéral, par un éclaircissement sur la durée d'assurance de référence nécessaire pour une retraite complète. Cela n'a pas facilité l'appropriation du dossier par les militants et les personnels.

Cela pose de manière urgente la nécessité de donner corps à la notion de carrière complète, pierre angulaire de la position de la CGT en terme de droit à la retraite (60 ans, 75 % sur l'ensemble de la rémunération d'activité).

La succession de journées d'action et de grèves sur le sujet n'a pas pu être concrétisée dans une vraie mobilisation coordonnée de l'ensemble des secteurs.

Après avoir contribué à rendre tous les régimes plus complexes, avec des niveaux de retraite imprévisibles, gouvernement, employeurs, certaines organisations syndicales et politiques ont manifestement la volonté d'imposer une réforme plus radicale, dans le cadre d'un régime commun à tous. On peut craindre des régressions pour toutes les retraites de base et une place plus grande offerte à la capitalisation.

C'est l'enjeu qui se présente à nous.

Il y a donc nécessité de préciser les propositions de la CGT, d'engager une campagne de conviction auprès de tous les salariés, de créer les conditions de batailles unitaires.

Action sociale

Depuis la mise en place du Statut des

fonctionnaires : pas de définition réglementaire de l'action sociale et de son application dans la Fonction publique.

Une avancée importante avec le décret de janvier 2006 : une assise statutaire, une définition, des objets... Des années de bataille CGT, en particulier pendant la présidence CGT du CIAS.

Néanmoins, des « trous » dans cette avancée, qui ont constitué nos objectifs d'action. Objectifs qu'il faut poursuivre :

- étendre le champ des agents concernés au-delà des seuls personnels rémunérés sur le budget de l'État, c'est-à-dire à tous les agents de la Fonction publique ;
- consolider l'assise du financement.

Aujourd'hui, malgré le renforcement juridique, des attaques d'un autre niveau : volonté d'intégrer l'action sociale dans la GRH, avec comme conséquence la perspective de suppression de toute prestation qui ne serait pas en lien direct et étroit avec la GRH. Exemple de l'aide ménagère à domicile (AMD) pour les pensionnés.

Protection Sociale Complémentaire

La construction juridique historique de la PSC dans la Fonction publique a été profondément remise en cause, suite à une décision du Conseil d'État, obtenue par une mutuelle (soutenue par la CGC et la CFTC) qui a réclamé l'application des règles de la concurrence et l'intégration des acteurs de la PSC dans « le marché » préconisée par la Commission européenne.

La CGT a joué un rôle important dans la phase de reconstruction de la participation des employeurs publics à la PSC.

En imposant une concertation poussée. En revendiquant et obtenant la prise en compte de la PSC dans la loi statutaire de 1983.

En imposant la participation des employeurs publics à la prise en charge d'un contrat garantissant une PSC pour les actifs et les pensionnés sur la base d'un mécanisme de solidarités intergénérationnelles.

La PSC est un chantier en cours.





Dialogue social

Le dossier « *dialogue social* », tant au plan général que dans la Fonction publique, a fait l'objet de débats dans la C.E. de l'UGFF.

Le soutien à la démarche confédérale et l'implication de l'UGFF pour une réforme de la représentativité et des règles du dialogue social n'ont pas fait l'unanimité et ont été tranchés par des votes.

Sur la base de ces débats démocratiques, l'UGFF a oeuvré activement pour que le protocole d'accord sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique, auquel la CGT Fonction Publique a apporté sa signature, marque des avancées notables pour le dialogue social, et donc pour la démocratie sociale, et constitue un « plus » important pour tous les salariés, de statut public ou privé.

La démarche de l'UGFF, à chacune des étapes amenant à ce qu'il est convenu d'appeler les « *accords de Bercy* », a consisté à mettre en application concrètement la démarche de luttes, de propositions et de négociations qui détermine l'action de toute la CGT. Cette démarche se heurte aujourd'hui à une série de décisions autoritaires, prises par le plus haut niveau de l'État sans aucune concertation, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la RGPP.

Les élections aux comités techniques seront généralisées et associeront l'ensemble des personnels titulaires et contractuels. Leurs résultats serviront de base au calcul de la représentativité des organisations syndicales, au plus tard en 2013. Ainsi, la voix de chacune et chacun sera prise en compte à tous les niveaux.

De même, le cycle électoral sera amené à quatre ans dans les trois versants de la Fonction publique, ce qui permettra de déconnecter les élections professionnelles dans les collectivités locales des échéances électives politiques.

Le champ de la négociation prévu par le Statut général des fonctionnaires est singulièrement élargi.

Le principe de la validation des accords par des organisations syndicales représentant la majorité des suffrages des

personnels sera retenu au plus tard en 2013, ce qui constitue la pierre angulaire de la démocratie.

Une instance de dialogue social commune aux trois versants de la Fonction publique est créée, comme le réclamait la CGT depuis des années.

Des insuffisances demeurent, comme par exemple en matière de droit syndical.

Des dispositions restent inacceptables comme les comités de suivi circonscrits aux seuls signataires ou les négociations salariales triennales.

Des exigences restent sans réponse comme l'abrogation du trentième indivisible en cas de grève.

Un point problématique subsiste : la question du paritarisme.

Le texte de juin 2008 prévoit « *l'évolution du paritarisme* ». La traduction faite aujourd'hui, s'agissant de la représentation de l'administration, remet en cause le paritarisme, la collégialité des instances concernées et le débat contradictoire.

La vie syndicale

La place de la CGT

Les résultats ci-dessous ne prennent en compte que les résultats aux CAP, seules considérées pour l'instant pour déterminer la représentativité syndicale dans la Fonction publique.

Selon les versants de la Fonction publique, pour une année donnée, des modes de détermination différents sont appliqués :

- à la Territoriale et à l'Hospitalière, c'est le résultat du dernier renouvellement général des CAP (pour la période décrite, élections du 21/12/2001 puis du 6/11/2008 à la Territoriale ; du 9/12/2003 puis du 23/10/2007 à l'Hospitalière) ;
- à l'Etat, c'est le résultat des élections aux CAP déroulées durant les trois années précédentes dans les différents ministères.

Dernière précision : pour 2006, la représentativité de Solidaires dans toute la Fonction publique d'Etat n'était pas encore reconnue et ses suffrages étaient regroupés dans les « *Divers* ».



**2006 - Ensemble des trois Fonctions publiques :
résultats des élections professionnelles**

	FPE		FPT		FPH		Total	
	2003/2004/2005	%	21.12.2001	%	09.12.2003	%		%
Inscrits	2 029 068		940 929		722 764		3692761	
Votants	1 438 818	70,9	622 435	66,2	439 744	60,8	2500997	67,7
Exprimés	1 372 084		587 802		421 010		2380896	
CGT	232 185	16,9	185 671	31,6	138 797	33,0	556653	23,4
CFDT	159 765	11,6	154 386	26,3	101 273	24,1	415424	17,4
FO	187 179	13,6	124874,0	21,2	94 089	22,3	406142	17,1
UNSA	219 070	16,0	56 402	9,6	21 793	5,2	297265	12,5
FSU	263 169	19,2	-	-	-	-	263169	11,1
CFTC	29 139	2,1	35 690	6,1	14 330	3,4	79159	3,3
CGC	46 711	3,4	6 960	1,2	1 697	0,4	55368	2,3
Divers	234 867	17,1	23 819	4,1	48 499	11,5	307185	12,9

**2007 - Ensemble des trois Fonctions publiques :
résultats des élections professionnelles**

	FPE		FPT		FPH		Total	
	2004/2005/2006	%	21.12.2001	%	09.12.2003	%		%
Inscrits	2 040 888		940 929		722 764		3704581	
Votants	1 444 326	70,8	622 435	66,2	439 744	60,8	2506505	67,6
Exprimés	1 377 206		587 802		421 010		2386018	
CGT	232 599	16,9	185 671	31,6	138 797	33,0	557067	23,3
CFDT	153 841	11,2	154 386	26,3	101 273	24,1	409500	17,2
FO	188 310	13,7	124874,0	21,2	94 089	22,3	407273	17,1
UNSA	231 394	16,8	56 402	9,6	21 793	5,2	309589	13,0
FSU	265 010	19,2	-	-	-	-	265010	11,1
Solidaires	129 458	9,4	7 467	1,3	34 321	8,2	171246	7,2
CFTC	30 771	2,2	35 690	6,1	14 330	3,4	80791	3,4
CGC	54 350	3,9	6 960	1,2	1 697	0,4	63007	2,6
Divers	91 474	6,6	16 352	2,8	14 710	3,5	122536	5,1

**2008 - Ensemble des trois Fonctions publiques :
Résultats des élections professionnelles**

	FPE		FPT		FPH		Total	
	2005/2006/2007	%	6.11.2008	%	23.10.2007	%		%
Inscrits	2 001 262		1 281 102		774 758		4057122	
Votants	1 394 857	69,7	779 895	60,9	450 889	58,2	2625641	64,7
Exprimés	1 329 382		745 841		433 295		2508518	
CGT	212 358	16,0	244 963	32,8	136 385	31,5	593706	23,7
CFDT	150 602	11,3	161 123	21,6	105 586	24,4	417311	16,6
FO	174 740	13,1	138 682	18,6	95 832	22,1	409254	16,3
UNSA	229 066	17,2	42 488	5,7	20 050	4,6	291604	11,6
FSU	264 935	19,9	22 715	3,0	-	-	287650	11,5
Solidaires	124 019	9,3	23 367	3,1	39 609	9,1	186995	7,5
CFTC	29 203	2,2	38 179	5,1	16 853	3,9	84235	3,4
CGC	54 851	4,1	8 937	1,2	2 335	0,5	66123	2,6
Divers	89 609	6,7	65 389	8,8	16 645	3,8	171643	6,8

La baisse d'audience de la CGT dans la FPE constatée sur la dernière période recensée est due à la baisse de l'audience électorale en voix et en pourcentage enregistrée à La Poste fin 2007.

L'augmentation de l'audience de l'Unsa à l'Etat est essentiellement due au regroupement avec un autre syndicat autonome pour les élections à la Police Nationale.



La vie de l'UGFF

En termes de **formation syndicale**, les décisions de la commission exécutive de l'UGFF d'avril 2008, concernant la prise en charge financière des actions de formation menées par les composantes et la réorganisation liée à la situation financière ont eu pour conséquence de limiter les moyens disponibles pour la politique de formation syndicale propre à l'UGFF.

Une seule session par an du stage « *Fonction publique dans tous ses états* » peut être dorénavant organisée à Courcelles, et les formations dans les territoires (LOLF, RGPP, RATE,...) sont moins nombreuses.

L'UGFF continue, avec la fédération Santé-Action sociale, à organiser trois sessions par an d'un stage spécifique sur les droits des originaires de l'Outre-mer.

La CE, le bureau : la participation des élu(e)s (50 % environ en CE) n'a pas été à la hauteur des espérances.

Les pôles, commissions et autres groupes de travail de la CE constituent plutôt un échec (à part le collectif immigration, la commission retraite, les groupes de travail action sociale, le pôle communication...). Il faut sans doute faire un point pour tirer les leçons (commissions trop nombreuses ? Préférence pour des groupes de travail ad hoc ?).

Autre constat : nous n'avons pas mis en place les « *collectifs Fonction publique* » prévus par notre dernier congrès en vue : « *d'impulser l'activité revendicative en direction des fonctionnaires sur les enjeux communs. Cette action se fait en lien avec les unions départementales* ». Cet objectif impliquait par conséquent plusieurs partenaires (UD et autres structures CGT intervenant dans la Fonction publique) ce qui rendait l'exercice plus difficile.

Des solutions diverses ont toutefois été mises en place dans plusieurs départements. Nous avons donc des leçons à tirer dans le cadre de notre réflexion sur l'outil syndical et sur notre organisation au plan local

En revanche, des progrès ont été enregistrés avec : le recours à des réunions

des composantes sur les sujets importants ou / et urgents.

Des pratiques qui se sont confirmées et à maintenir : les comptes-rendus de nos instances, les notes d'informations aux organisations.

L'organisation de l'action

Dans la période qui a suivi notre précédent congrès, en particulier lors des années 2007 et 2008, nous avons rencontré des difficultés dans l'organisation de la mobilisation et de l'action.

Difficultés communes dans la CGT avec la succession de journées d'action et de grève qui n'ont pas pu être coordonnées en un mouvement convergent.

Difficultés au plan de l'unité d'action, avec huit organisations syndicales représentatives dont une minorité finit toujours par rompre de front commun et voler au secours du gouvernement (retraite, pouvoir d'achat, grille indiciaire...).

Difficultés propres à notre secteur –notamment au printemps 2008– avec des décisions prises en commun qui ne se sont pas traduites par des engagements correspondants dans toutes les composantes.

Ces difficultés doivent nous conduire, dans le cadre de notre 25^{ème} congrès, à réfléchir aux améliorations que nécessite notre « *outil syndical* » CGT, de manière à mieux construire en commun nos mobilisations et nos actions et mieux en assurer le suivi, tant au plan national que local.

L'UGFF dans le « CGT Fonction publique »

Un travail régulier, sous l'impulsion de l'UGFF, a été réalisé sur les sujets transversaux du niveau Fonction publique avec nos camarades des fédérations Services publics, Santé-Action sociale et FAPT.

Nous nous sommes efforcés, dans ce cadre, d'harmoniser nos positionnements et nos votes dans les Conseils

supérieurs.

Nous avons travaillé en commun sur les salaires, les retraites, le dialogue social...

Mis en place une coordination de nos représentants à l'IRCANTEC, au RAFFP, au CIAS, au FIPHFP.

Et organisé une réunion de travail commune au niveau des bureaux sur la grille indiciaire.

Un constat peut être fait : les besoins croissants de travail en commun avec en particulier la fédération des Services publics.

L'implication de l'UGFF et de ses militants dans la vie confédérale

Participation à la CE confédérale, , aux caisses de Sécurité sociale (CNAV) et à l'activité protection sociale (retraite, handicap, protection complémentaire...) responsabilité du collectif DOM de la CGT.

On peut d'autant plus regretter les difficultés que nous avons eues à convaincre la direction confédérale de s'impliquer davantage sur les dossiers Fonction publique.

L'activité internationale

Notre implication s'est essentiellement cantonnée à la participation aux instances de la FSESP.

Là aussi, travail commun avec les fédérations de la CGT membres de la FSESP : Services publics, Santé-Action sociale et Mines Energie.

Les limites de nos moyens financiers n'ont pas permis de développer des projets particuliers, au niveau bilatéral par exemple, avec d'autres syndicats européens.

Cette activité est, dans les faits, restée un domaine de « *spécialistes* ». Il faudrait au contraire nous efforcer de développer une prise en charge plus large par la CE et les composantes de l'UGFF,

avec une implication des syndicats les plus concernés ou intéressés en raison par exemple de leur domaine de syndicalisation (à l'exemple de l'UGSP en 2007 et 2008).

Un nouvel élan pourrait être donné à notre activité, en assurant un meilleur suivi de l'évolution des textes européens en donnant davantage d'écho, dans notre communication, à l'actualité des luttes dans les autres pays européens ; en programmant un ou deux thèmes de travail sur la durée du mandat, en relation avec d'autres syndicats européens. Cela implique de doter cette activité d'un budget provisionnel.

Communication, information, site

Même s'il a fallu réduire de 4 pages notre publication, dont la parution régulière a été assurée, le *FONCTION PUBLIQUE* reste une référence reconnue et attendue. Sa réalisation reste aussi une gageure à chaque fois (rédaction, coordination, mise en page...). Il est dorénavant mis en ligne sur le site.

Les difficultés concernant sa diffusion se sont aggravées. Elles sont largement dues aux insuffisances des fichiers mis à disposition de l'UGFF par nos composantes : listes non actualisées, voire absence de communication de fichiers.

Un débat au congrès serait utile en vue d'améliorer, d'un commun accord, notre journal et sa diffusion.

Le site de l'UGFF a été rénové à l'automne 2008. Reste à lui donner toute sa place, dans les habitudes de l'équipe de direction comme dans celles des composantes.

Le FLASH, destiné à donner des informations rapides et directement utilisables par les militants a été abandonné dans sa forme postale et transformé pour en faire un outil d'information dématérialisé. Une réflexion serait nécessaire pour mieux le situer dorénavant dans l'ensemble de notre communication par voie électronique.





Projet de résolution d'orientation

1 La « Crise financière »

2 La fameuse crise financière, dont les répercussions s'étendent à tous les continents depuis 2008, est bel et bien celle de tout un système.

3 Ce qui est en cause et qui la génère, c'est la recherche de taux de profits vertigineux au bénéfice d'une minorité.

4 Ses conséquences sont considérables. Des milliards d'euros ont été mobilisés, avec une rapidité ahurissante, pour soi-disant sauver l'économie et empêcher des reculs pour les peuples. En réalité, pour l'essentiel, tous les plans mis en œuvre visent à préserver les intérêts des plus fortunés et à renflouer les caisses de ceux-là mêmes qui ont provoqué cette situation désastreuse. Quant à ceux qui paient, ce sont bien une nouvelle fois les salariés et les plus démunis, à qui, de surcroît, on dit que l'heure est à abandonner toute revendication.

5 Que l'on songe que les sommes débloquées permettraient d'éradiquer la faim dans le monde, d'abandonner les créances asphyxiant les pays en voie de développement ou, pour la France, de construire par exemple tous les logements sociaux dont la population a besoin...

6 Le fameux « retour des Etats », c'est avant tout la nationalisation des pertes, tout cela sans aucun contrôle démocratique des salariés et de leurs représentants.

7 La moralisation et la régulation de la course aux profits ne peuvent constituer des réponses sur le fond : il faut construire des alternatives contemporaines rompant avec le capitalisme.

8 Les propositions de la CGT :

9 *Mettre en oeuvre une nouvelle répartition des richesses créées par la diminution importante de la rémunération du capital.*

10 *Procéder à une véritable réforme fiscale, mettant davantage à contribution les hauts revenus, notamment par le renforcement de l'impôt progressif, la fin des niches fiscales, etc.*

11 *Mettre en place une modulation des cotisations sociales patronales, assise sur la valeur ajoutée globale, avec des taux moins élevés quand la part des salaires augmente.*

12 *Remettre en cause les exonérations patronales qui coûtent plus de 30 milliards d'euros annuels au budget de l'Etat.*

13 *Créer un pôle public financier, pour mettre l'épargne et le crédit au service du développement économique et social.*

14 *Renforcer, à tous les niveaux, le droit d'intervention des salariés et de leurs représentants.*

15 *Conditionner – y compris sur le long terme – l'octroi des subventions publiques à des politiques économiques et industrielles favorisant l'emploi, les salaires, le développement durable et en assurer le contrôle démocratique.*

16 Les services publics et la Fonction publique

17 Si pour le Président de la République et le Gouvernement, l'argent existe et est disponible pour voler au secours des intérêts capitalistes, c'est tout le contraire lorsqu'il s'agit des services publics.

18 *Déficits, dettes publiques, prélèvements obligatoires seraient d'un niveau insupportable pour les citoyens et l'économie.*

19 Rien n'est plus faux.

20 Pour l'UGFF, le déficit public, n'est pas une chose à condamner par nature. Cependant, il ne faut évidemment pas oublier que l'argent emprunté peut servir à la rémunération de groupes capitalistes.

21 Une des questions centrales est ce à quoi sont utilisées les dépenses publiques. En la matière, ce qui distingue la France, c'est son niveau particulièrement élevé en matière de soutien aux entreprises sans conditions ni contreparties, ce qui est pour le moins discutable. De surcroît, la dette publique en France est inférieure à la moyenne de la zone euro.

22 Quant aux prélèvements obligatoires, cette notion traduit essentiellement des choix de société. Historiquement, en France, les salariés ont gagné une protection sociale solidaire de haut niveau financée par des cotisations assises sur les rémunérations.

23 D'autres pays conduisent des politiques différentes où la majeure partie du financement en matière de retraite et de santé est individualisée. Cela ne signifie en rien que la part de leurs dépenses en regard des richesses créées est inférieure dans ces domaines à celles de la France.

24 La réalité, c'est que, pour les libéraux, la loi du marché doit régner en maître et que les services publics et la

Fonction publique s'opposent à une telle logique.

25 Dans cette politique de coupes sombres dans les finances publiques, le budget de l'Etat et celui de la Fonction publique de l'Etat sont les premiers touchés.

26 Nous avons bien affaire à une politique de démantèlement et d'adaptation des services publics à la politique libérale.

27 Les propositions de la CGT :

28 Ouvrir un vrai débat citoyen et des lieux d'échanges pérennes sur le rôle des services publics et de la Fonction publique.

29 Rendre incontournables les valeurs essentielles de la Fonction publique : solidarité, lutte contre les inégalités, cohésion sociale, développement économique équitable, aménagement harmonieux du territoire, égalité de traitement, et d'accès sur tout le territoire, laïcité, péréquation tarifaire.

30 Rendre l'agent public, en particulier par le biais de ses représentants syndi-





caux, pleinement acteur des évolutions de la Fonction publique.

31 La politique actuelle dans la Fonction publique

32 Depuis son élection, Nicolas SARKOZY mène une politique porteuse de lourds reculs pour la Fonction publique.

33 En matière d'emploi public, c'est l'aggravation des suppressions de postes qui atteignent un niveau sans précédent. Au rythme actuel, la disparition de 300.000 emplois de 2003 à 2011 dans la Fonction publique de l'Etat n'est malheureusement pas une perspective extravagante. Cette véritable saignée ne peut que conduire à de nouvelles détériorations des conditions de travail des agents et préparer de nouvelles externalisations – privatisations. Et, en parallèle, l'hôpital public est asphyxié par une pénurie constante de ses effectifs tandis que des mesures coercitives se renforcent et se multiplient à l'encontre des collectivités territoriales.

34 Les salaires sont toujours en panne et les carrières toujours plus étriquées. A la notable exception de 2005, la perte de pouvoir d'achat de la valeur du point – élément constitutif essentiel des traitements des agents de la Fonction publique – est en chute libre.

35 Le danger est grand que la grille indiciaire unique ne résiste plus à ces délitements successifs.

36 La Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et son complément la Révision Générale des Prélèvements Obligatoires (RGPO) appliquent en France les politiques néo-libérales de réforme de l'Etat telles qu'elles ont été mises en oeuvre au Canada, en Grande-Bretagne, au Japon, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas,...

37 Sous prétexte d'un meilleur service rendu à l'« usager-client », elles conçoivent les réformes publiques à l'image des restructurations de grandes entreprises: recentrage sur le « cœur de métier » et externalisations, filialisation en interne et/ou en externe des fonctions supports (GRH, paye, immobilier, achats, informatique,...).

38 La même logique de réduction des

coûts à tout prix se déploie en direction des dépenses sociales et des collectivités territoriales.

39 La Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) est mise en œuvre par passages en force successifs. Les traductions de celle-ci en sont nombreuses : délocalisations autoritaires qui s'opposent à un développement harmonieux du territoire, fermetures massives de services de proximité pénalisant gravement les usagers, fusions et regroupements administratifs conçus avant tout dans le but de faire des économies sans souci du citoyen, démembrement des administrations de plein exercice comme des établissements publics, nouveaux modes de gestion inspirés directement du privé, etc.

40 En fait, la RGPP vise d'abord et essentiellement à conditionner toutes les réformes à la réduction de l'intervention publique et à l'adaptation aux exigences du capitalisme le plus débridé.

41 Ce sont aussi les attaques frontales contre le Statut des fonctionnaires, qui visent à affaiblir les droits des personnels qui sont avant tout des garanties pour les citoyens. Le statut est un socle fondamental qui doit être défendu, consolidé et amélioré.

42 Après la loi régressive de RAFFARIN sur le transfert de compétences, le pouvoir actuel programme une redoutable réforme des différents échelons territoriaux, qui se prépare en particulier au travers de la commission BALLADUR. Quoi qu'il en soit, l'UGFF continue de revendiquer le retour au versant État des compétences transférées en 2004 et des personnels concernés

43 Enfin, - sans être exhaustif -, se multiplient de nouvelles formes de transfert au secteur privé de pans entiers de missions aujourd'hui remplies par la sphère publique : Groupements d'Intérêt Public, Partenariats public – privé,...

44 Tous ces éléments ne sont pas des raids tous azimuts, sans lien entre eux. Au contraire, ils s'articulent parfaitement à l'intérieur d'une politique cohérente. C'est pourquoi, il n'est pas erroné d'affirmer que nous sommes face à une attaque d'une ampleur inédite contre la Fonction publique.

45 Les propositions de la CGT :

46 *A partir de l'augmentation de la valeur de point et de la reconstruction de la grille indiciaire, répondre aux problèmes cruciaux de pouvoir d'achat et de déroulement de carrière des agents de la Fonction publique.*

47 *En s'appuyant sur les missions, mettre en place un Statut véritablement unifié des fonctionnaires avec le nombre d'emplois nécessaires. Pour la CGT, ce Statut rénové doit s'appuyer sur une meilleure prise en compte des qualifications, garantir la neutralité de l'agent public, exclure la précarité de l'emploi, assurer l'égalité d'accès aux emplois de la Fonction publique... En améliorant de manière forte les passerelles entre les trois versants.*

48 *Les réformes indispensables doivent être mises en œuvre dans le seul souci de l'intérêt général et des besoins et droits de toute la population, au terme d'un processus de négociations.*

49 *Une fin doit être mise à toutes les privatisations, explicites ou rampantes. A l'inverse, des missions nouvelles doivent être confiées au service public et des reconquêtes d'activités rétrocédées au secteur privé doivent être mises en œuvre.*

50 *Dès lors que le recours à des entreprises se justifie réellement, les cahiers des charges doivent être renforcés, en mettant mieux en avant l'intérêt général et en instaurant transparence et contrôle démocratique.*

51 Activités internationales

52 *Au niveau mondial – et plus encore au niveau européen – de nombreuses décisions sont prises qui concernent les conditions de vie et de travail des salariés et des agents publics.*

53 *En ce qui concerne plus particulièrement l'Europe, force est de constater que les politiques prônées par l'Union Européenne continuent de tourner le dos aux intérêts du monde du travail. S'agissant notamment des services publics, la plupart des mesures consistent à niveler par le bas ou à démanteler l'existant.*

54 *Pour l'UGFF, tout cela valide pleinement son implication dans le « non syndical » au Traité Constitutionnel Européen lors du référendum de mai 2005. Les contournements de la volonté des peuples, les passages en force pour promouvoir de nouveaux textes tout aussi rétrogrades que le premier, constituent de véritables dénis de démocratie.*

55 *Notre lutte pour la construction d'une autre Europe n'en prend que davantage d'acuité.*

56 *Dans cette optique, une meilleure coordination entre les syndicats des différents pays est indispensable en matière d'information et de mobilisation. C'est ce à quoi répond l'investissement de la CGT dans le syndicalisme international et européen. L'activité internationale de l'UGFF est aujourd'hui centrée sur notre participation à la FSESP (collège France-BENELUX.).*

57 *Malgré notre faible représentativité dans cette instance, la cohérence des positions CGT par notre travail en commun avec les fédérations des Services publics, de la Santé et de l'Action sociale et Mines-Energie a permis de mieux faire prendre en compte nos points de vue dans les expressions de la FSESP. Cela s'est également traduit par de clairs messages de soutien de la FSESP à nos luttes.*

58 *En parallèle, notre investissement dans les Forums Sociaux internationaux et le Réseau des Services Publics Européens est faible et mal défini. Il faut s'interroger sur la pertinence à le renforcer ou, au contraire, à s'en désengager du fait de la faible implication des autres centrales syndicales tant françaises qu'étrangères.*

59 *En dehors de l'Europe, l'UGFF n'intervient sur le terrain international (Afrique, Asie, Amérique du Sud...) que de façon très épisodique et uniquement par des expressions de solidarité et de soutien. Nous avons besoin de réfléchir au dimensionnement de cette activité.*

60 Propositions de la CGT :

61 *Poursuivre notre engagement pour « une autre Europe ».*

62 *Tout en maintenant notre implication dans la FSESP, approfondir nos*





liens avec les syndicats européens, hors rendez-vous institutionnels.

63 *Notre travail d'échanges réguliers doit participer à des réponses syndicales plus cohérentes sur les enjeux européens de la Fonction publique.*

64 *A l'heure de la création de la CSI, élargir le champ de nos interventions hors l'Europe.*

65 *Mener le débat autour des forums sociaux et prendre les décisions quant à l'implication ou non de l'UGFF.*

66 La démarche revendicative de la CGT

67 Parce qu'elle est porteuse de dangers et reculs inédits, notre condamnation et notre combat contre la politique actuelle doit être sans ambiguïtés et sans compromissions.

68 Plus que jamais, un syndicalisme de lutte et de transformation sociale est à l'ordre du jour.

69 Un tel syndicalisme ne peut être synonyme du simple maintien de l'existant, existant que, à juste titre, la CGT a souvent combattu.

70 Pour obtenir les conquêtes sociales indispensables, nous devons mieux construire nos revendications et nos propositions alternatives et faire en sorte qu'elles soient le bien commun du plus grand nombre d'agents.

71 Au niveau de l'UGFF, cette démarche doit s'inscrire dans trois impératifs indissociables :

72 - D'une part, faire mieux vivre les convergences sur la Fonction publique de l'Etat et, d'autre part, poursuivre et renforcer notre travail partagé sur les 3 versants.

73 - Intégrer sans relâche et de manière explicite dans l'ensemble de notre activité revendicative le rapport au citoyen, à la population et à l'intérêt général.

74 - Valoriser et s'appuyer davantage sur les avancées que nous obtenons.

75 Concernant les enjeux de la Fonction publique, la dernière période a mis en relief des lacunes et des désaccords dans leur prise en compte au niveau confédéral. Préjudiciable pour l'avancée de nos revendications, cette situation l'est éga-

lement pour toute la CGT. Elle ne peut donc perdurer. Le changement indispensable passe par une amélioration du travailler ensemble dans l'UGFF et pour un tout autre engagement de la direction confédérale.

76 Propositions de la CGT :

77 *En prenant appui sur l'ensemble indissociable des enjeux de la Fonction publique – et dans le respect des spécificités – poursuivre notre travail de convergences revendicatives tant au niveau de l'Etat que des 3 versants de la Fonction publique.*

78 *L'ensemble de notre activité, à partir d'une construction revendicative et propositionnelle affinée et approfondie, doit en permanence rechercher la conviction des personnels et de la population.*

79 *Dans le strict respect du rôle de chacun, continuer notre participation active aux initiatives et collectifs oeuvrant à la défense et au développement des services publics.*

80 *Militer pour une meilleure prise en compte confédérale des enjeux de la Fonction publique.*

81 Unité et recomposition syndicale

82 A l'évidence, l'unité syndicale demeure une priorité chez les salariés et constitue un élément majeur dans les mobilisations.

83 Elle doit aussi trouver à se concrétiser dans les phases d'élaboration des revendications comme dans celles des négociations.

84 Dans le même temps, cette recherche permanente de l'unité la plus large ne peut constituer ni un préalable ni un frein de l'action.

85 Il est significatif d'observer que dans les nombreuses luttes – souvent longues et massives – qui se sont développées dans la Fonction publique depuis l'élection de Nicolas SARKOZY, l'unité dans les différents secteurs (établissements, directions...) a presque systématiquement été très importante. En revanche, dès lors qu'il s'est agi de construire les convergences et élargissements nécessaires, nous avons rencontré les pires

difficultés en dépit de l'engagement de la CGT. Nous devons mettre cette dualité en évidence et en débattre avec les salariés afin d'en tirer tous les enseignements.

86 Avec la reconnaissance de SOLIDAIRES dans la Fonction publique de l'Etat depuis 2006, ce ne sont pas moins de 8 syndicats qui sont aujourd'hui déclarés représentatifs.

87 L'échiquier syndical au niveau inter-professionnel n'est pas moins complexe et éparpillé.

88 Force est de constater, que des années de scissions et d'augmentation d'organisations syndicales n'ont en rien correspondu à un renforcement du nombre d'adhérents, à une meilleure participation électorale ou à une plus grande efficacité de l'activité revendicative. Ce sont bien plutôt à des tendances inverses auxquelles nous sommes confrontés.

89 Actuellement, des manœuvres d'appareils sont en cours pour opérer d'éventuelles fusions.

90 La CGT ne peut pas être une simple spectatrice de cette situation et de ses

évolutions, tout au contraire. Dans une démarche conçue à partir d'un véritable travail revendicatif et d'un syndicalisme de luttes et de propositions, la CGT – notamment dans le secteur de la Fonction publique – doit être résolument à l'offensive sur la question de l'émiettement syndical.

91 Notre organisation doit jouer un rôle majeur et moteur pour répondre aux aspirations toujours plus nombreuses d'unification de forces syndicales aujourd'hui séparées.

92 Propositions de la CGT :

93 *Continuer la recherche de l'unité, à tous les niveaux de notre démarche revendicative, en la construisant systématiquement avec les personnels.*

94 *Ne pas conditionner l'action à des positionnements unanimes et mettre en évidence la cohérence de nos analyses et de nos décisions quel que soit le niveau concerné.*

95 *Prendre les initiatives nécessaires permettant les mises en débat concrètes d'un rassemblement du syndicalisme de transformation sociale, appuyé sur la lutte et les propositions.*





Document d'ouverture du débat sur l'outil syndical

1 Introduction

2 L'outil syndical CGT doit à tout moment, dans le respect de ses propositions revendicatives élaborées démocratiquement avec les syndiqués, se placer en adéquation avec les besoins des personnels dans son intervention.

3 Avoir un regard permanent sur son outil syndical n'est donc pas illégitime. Bien au contraire, c'est une nécessité première.

4 Les réflexions amorcées à ce sujet par la CGT dans la Fonction publique, au début des années 1980, ont cependant subi un brusque coup d'arrêt et n'ont pas depuis connu de prolongement véritable.

5 La première loi de décentralisation avait en effet provoqué une vaste mise en débat concernant l'outil syndical CGT dans la Fonction publique.

6 Les Congrès du Mans (1985) et de Bourges (1988) ont mis en chantier le rapprochement structurel avec la Fédération des services publics. Bien avancée, cette réflexion capota, lorsqu'entre autres, apparurent des divergences profondes entre les deux structures sur la conception de la décentralisation et de la déconcentration.

7 Cet échec, mais également de fortes critiques sur l'implication de l'UGFF dans les luttes, ainsi qu'une remise en cause des méthodes de direction, causèrent au Congrès suivant la plus vive crise interne connue.

8 Au 20^{ème} Congrès de Kaysersberg (octobre 1992), le rapport d'activité de la direction sortante n'est pas approuvé, l'orientation proposée après débats et amendements ne recueille pas de majorité. Devant cette situation, le Congrès prend une décision inédite : les travaux du Congrès sont suspendus : ils s'achèveront à Fontenay les Bris en avril 1993 ; une charte commune de mise en

œuvre des décisions du Congrès est adoptée, visant à mieux harmoniser le travail de la direction nationale, des composantes, des collectifs départementaux.

9 Depuis, c'est cette charte commune, établie dans un moment de résolution de crise interne, qui est censée prévaloir. Il va sans dire que nombre de ses dispositions, pour peu déjà qu'elles soient connues des syndiqués, ont en tout cas perdu de leur *actualité*...

10 Deux considérants supplémentaires motivent la démarche engagée dans le cadre du présent Congrès :

10.1 le Congrès confédéral de décembre 2009 abordera en grand la question de l'outil syndical pour toutes les structures CGT ;

10.2 nous ne pouvons méconnaître le bouleversement apporté au cadre de l'intervention syndicale dans la Fonction publique d'Etat provoqué par la seconde loi de décentralisation et la RGPP. En particulier, les transferts de personnels, et donc potentiellement de milliers de syndiqués, dans les champs de syndicalisation d'autres fédérations de la CGT posent question, tant en termes d'outil syndical que de politique financière.

11 À quels besoins répond l'outil syndical ?

12 Sans les hiérarchiser, il est pertinent de rappeler les principaux besoins auquel un outil syndical se doit de satisfaire, étant précisé que pour le syndicalisme CGT les réponses apportées sont orientées par un choix de société en rupture profonde avec le libéralisme, qui détermine les objectifs suivants :

12.1 répondre au besoin d'information des personnels, afin que ceux-ci puissent faire leurs choix et s'investir dans le champ des décisions qui les concernent en toute connaissance de

cause ;

12.2 œuvrer en permanence pour la défense individuelle et collective des personnels ;

12.3 pour être au cœur de la bataille de la démocratie sociale, viser à l'élaboration avec les syndiqués de propositions alternatives, à soumettre ensuite aux personnels et à débattre avec eux, pour construire les revendications portées dans l'ensemble de la démarche CGT ;

12.4 aider à créer le rapport des forces nécessaires au progrès social, en impulsant les luttes à tous les niveaux pertinents dans le milieu professionnel, et en convergence avec les autres secteurs, aux niveaux Fonction publique et inter-professionnel. Cela dans les territoires et au niveau national, européen, mondial ;

12.5 peser sur les choix de l'employeur, par des pratiques de négociation assises sur des propositions alternatives et un haut niveau de luttes ;

12.6 consulter les personnels à chaque étape de concertation, de négociation et de prise de décision.

13 Pour atteindre ces objectifs, la structuration syndicale doit viser à :

13.1 la présence et la proximité, afin que les propositions revendicatives élaborées soient mises en débat avec les syndiqués, puis les personnels, dans un souci de démocratie syndicale et de démocratie sociale ;

13.2 assurer la meilleure communication interne (« montante », « descendante » et transversale) et des liens forts avec les autres structures CGT, aux différents niveaux territoriaux ;

13.3 mutualiser au mieux les moyens, mais surtout les pratiques et interventions syndicales, entre les structures CGT.

14 Les enjeux pour la CGT dans la Fonction publique d'Etat ?

15 Au fil de l'histoire et, bien souvent, en miroir de l'architecture de l'appareil d'Etat, les organisations syndicales CGT de la Fonction publique d'Etat ont

adopté pour leur structuration une palette de choix différents, tous respectables mais qui doivent tous être examinés au regard des nouveaux enjeux :

16 - organisations fédérées (dans les fédérations des Finances, de l'Equipement, de la Police, des Travailleurs de l'Etat ou la FERC) ou affiliées directes à l'UGFF ;

17 - des syndicats nationaux, des syndicats d'établissements, des unions nationales,...

18 Concernant les organisations directement affiliés, l'UGFF est normalement chargée de « *coordonner l'activité de ces organisations sur les problèmes généraux et de contribuer à leur renforcement* » tout en favorisant « *une évolution permettant de constituer les structures fédérales adaptées aux données de la situation administrative et syndicale* ».

19 Le 25^{ème} Congrès devra déterminer si l'effort doit être porté soit sur l'accentuation du rôle fédérateur de l'UGFF à l'égard des organisations directement affiliées, soit sur des processus de regroupement dans des structures fédérales.

20 En tout état de cause, toutes les structures syndicales se trouvent dans un contexte modifié qui doit les interpeller sur leur structuration :

21 - décentralisation, transfert de compétences et de personnels ;

22 - déconcentration des lieux de décision administratifs, réforme de l'administration territoriale de l'Etat avec la prédominance de la région, déconcentration du dialogue social ;

23 - RGPP, regroupement des administrations centrales et des services déconcentrés.

24 Quel processus ? Quelles pistes à proposer ?

25 Le 24^{ème} Congrès de l'UGFF avait donné mandat à la commission exécutive élue de creuser les pistes suivantes :

26 « *Une réflexion est nécessaire sur le*





rôle et la place de l'UGFF afin de pouvoir mener un travail plus efficace. Cela passe par l'engagement d'un débat avec ses composantes sur sa nécessaire évolution afin de répondre aux enjeux auxquels sont confrontés la Fonction publique d'Etat et ses agents (réforme de l'Etat, LOLF, régression des missions,...) et de gagner sur les revendications. »

27 « Les collectifs Fonction publique doivent se développer. Ils doivent réunir des représentants des syndicats de fonctionnaires CGT du département. Ceux-ci sont désignés par leurs organisations respectives. Ces collectifs ont pour objectif d'impulser l'activité revendicative en direction des fonctionnaires sur les enjeux communs. Cette action se fait en lien avec les unions départementales CGT. Ils alimentent la réflexion de l'UGFF mais n'étant pas une structure syndicale, ils ne peuvent être représentés dans les instances statutaires de l'UGFF. Avec la prééminence de la région dans la nouvelle organisation de l'Etat, la question de la coordination de l'intervention des fonctionnaires d'Etat CGT à ce niveau doit aussi se poser ».

28 Trois ans après, force est de constater que ces pistes n'ont pas été explorées, ni par la direction de l'UGFF, ni par ses composantes et leurs relais locaux.

29 Quelles raisons ont bloqué leur appropriation et leur mise en œuvre ? Ces décisions étaient-elles assez mûries collectivement ?

30 La Conférence nationale de décembre 2007 a relancé une démarche de réflexion sur l'outil syndical CGT dans la Fonction publique d'Etat. Un questionnaire a été adressé aux organisations, donnant l'occasion de rencontres, qui se poursuivront jusqu'au Congrès.

31 Concernant les collectifs départementaux Fonction publique, quelle est l'impulsion à donner par les organisations de l'UGFF ? Quels contacts et quel travail commun avec la FAPT, les fédérations des Services publics et Santé-Action sociale ? Et avec leurs échelons départementaux ?

32 Quelles sont les pistes d'évolution de l'outil solidaire CGT dans la Fonction publique d'Etat qui pourraient être mises en débat jusqu'au 26^{ème}

Congrès ? Des enseignements de la Conférence nationale et des premiers contacts avec les organisations, plusieurs pistes pourraient être débattues.

33 Une première piste, s'appuyant sur les pratiques déjà développées, et n'impliquant ni excluant aucune modification structurelle, est une coordination permanente d'échanges et d'analyses UGFF-Services publics-Santé-FAPT. Soulignons que cette piste peut s'appuyer sur le travail et les échanges constants déjà mis en pratique avec la fédération des Services publics.

34 Au-delà de ces mises en convergence régulières, il convient de mettre en débat d'autres pistes à examiner sans a priori et sans établir de préférence dans la phase préparatoire au Congrès. C'est celui-ci qui déterminera si certaines options doivent être ou pas explorées plus avant durant la période allant jusqu'au 26^{ème} Congrès.

35 Ces options non hiérarchisées sont :

36 - une fédération des syndiqués de la Fonction publique d'Etat ;

37 - une coordination entre les fédérations intervenant dans la Fonction publique d'Etat ;

38 - un rapprochement avec la fédération des Services publics ;

39 - un rapprochement UGFF-Services publics-Santé-FAPT.

40 Bien entendu, certaines options n'impliquent que la réflexion de la direction de l'UGFF et de ses organisations, d'autres impliquent d'autres structures. Elles ne sont pas exclusives les unes des autres, certaines pouvant se compléter.

41 Le 25^{ème} Congrès acte la décision d'un large débat à mener jusqu'au Congrès suivant, avec l'objectif d'avancer dans cette période sur des pistes concrètes. Le but recherché est que le 26^{ème} Congrès soit décisionnel, si la nécessité d'une évolution structurelle est confirmée.

42 La direction de l'UGFF élue au 25^{ème} Congrès sera chargée de la mise en œuvre de cette décision.

Rapport de politique financière



1 Préambule

2 L'UGFF est une organisation professionnelle, qui regroupe les syndicats de la fonction publique de l'Etat, basée sur le principe d'une adhésion volontaire soumise à cotisation du syndicat, fédéré ou non, au prorata du nombre de ses adhérents.

3 Son activité auprès du Ministère de la FP, son rôle dans la CGT FP et dans la Confédération, ses analyses, ses restitutions revendicatives sous toutes ses formes (journaux, tracts, formation, ...) auprès de ses adhérents, nécessitent des moyens à la hauteur des enjeux.

4 La situation avant le système COGETISE

5 La cotisation était forfaitaire, annuelle et identique pour chaque syndiqué qu'il appartienne à un syndicat fédéré ou non.

6 C'est le syndicat national ou l'union de syndicats, qui cotisait au titre de l'ensemble de ses adhérents, ou bien sous forme d'un forfait ne prenant pas en compte la totalité de ceux-ci.

7 La cotisation annuelle est restée la même pendant 15 ans, et a donc été décrochée de plus de 30 % par rapport à l'inflation. Ceci a eu comme conséquence de rendre l'UGFF, plus dépendante de l'aide publique qui représente 40 % de ses moyens de fonctionnement.

8 L'UGFF comptait en moyenne 34 000 cotisations reversées, pour 60 000 à 65 000 adhérents réels CGT dans la FPE.

9 Le système COGETISE

10 La CGT a adopté un système de reversement des cotisations aux différentes structures basé sur des pourcentages.

11 L'UGFF étant une organisation atypique, n'a pas été retenue dans l'architecture des reversements comme une fédération faisant partie d'un champ professionnel. C'est pourquoi, elle a été

retenue dans le système comme une organisation interprofessionnelle.

12 De ce fait, l'inter pénétration dans le circuit de reversement, a connu, et connaît encore beaucoup de difficultés, tant dans son application que dans son exploitation.

13 Néanmoins, L'UGFF a pris toute sa place dans ce nouveau système. La CE a adopté un taux de 4.34 %, comme quote-part de reversement depuis le 01/01/2007 jusqu'au congrès.

14 Ce nouveau système de reversement, devrait permettre à l'UGFF, de pouvoir compter sur davantage de cotisations effectivement versées, lorsque toutes les bases de l'UGFF, auront terminé les démarches de mises en œuvre de COGETISE, pour ce qui les concerne.

15 La démocratie financière au sein de L'UGFF

16 L'UGFF, dans un souci de rigueur et d'efficacité, a pris des mesures d'adaptation de son fonctionnement, en fonction du nouveau système de cotisation, mais aussi en regard d'un passif important, ne serait-ce qu'en matière de formation syndicale.

17 Le suivi comptable n'ayant pas été réalisé en 2005, le quitus n'a pas pu être donné au 24^e congrès. Les dispositions ont été prises pour analyser les pièces et clarifier la situation comptable.

18 L'équilibre financier de l'UGFF reste précaire.

19 C'est pourquoi, nous avons été amenés à nous séparer d'une de nos secrétaires.

20 De plus nous avons recherché à diminuer nos coûts de fonctionnement en matière de reprographie et d'impression de la revue *Fonction Publique*.

21 Cela c'est traduit par le changement



de contrat des photocopieurs, et par le choix d'un nouvel imprimeur, sans pour autant faire supporter une baisse de qualité. Depuis 2004, le journal a été publié plus régulièrement, 10 numéros par ans au lieu de 5 en moyenne précédemment, compensé par le passage de 32 à 24 pages, et par la baisse des coûts.

22 La version papier du Flash a été supprimée et remplacée par une version dématérialisée via internet.

23 Cependant on arrive à la limite du possible. L'UGFF doit avoir les moyens de fonctionner.

24 Cela passe évidemment par l'application des décisions prises collectivement sur le taux fédérateur. Il est anormal que certaines orgas ne respectent pas les 4.34 %, et que nous constatons que le taux appliqué va de 1.70 % à 4.34 %. Tout doit être mis en œuvre pour que les décisions prises soient efficaces, et que nous arrivions très vite à la clarté et transparence voulues par la réforme des cotisations.

25 *L'un des principes essentiels de cette réforme étant que la cotisation payée par chaque syndiqué, alimente toutes les structures de la CGT.*

26 Les moyens de notre organisation posent aussi le problème de la syndicalisation. Tout doit être mis en œuvre pour fidéliser, et pour faire progresser le nombre de syndiqués dans la FP.

27 Si nous faisons une corrélation entre les votes aux élections professionnelles dans nos secteurs et le nombre de syndiqués, il y a tout un terrain et du terreau favorable pour combler cet immense fossé qui existe entre syndiqués et votants CGT.

28 Les conséquences des politiques gouvernementales

29 La fin de la mise en place de la décentralisation, sans revenir sur notre combat contre la forme de celle-ci, va modifier profondément notre champ de syndicalisation. Le transfert des personnels de l'Équipement, des TOS, de l'agriculture, impacte forcément le nombre de nos adhérents par notre champ de syndicalisation.

30 La baisse des effectifs consécutive

au non renouvellement des départs en retraite, ne sera pas non plus sans conséquences. Il ne faudra pas oublier en plus de diligenter des actions spécifiques envers ces nouveaux retraités, pour les fidéliser à la CGT.

31 Les redécoupages ministériels, les fusions, les modifications d'interventions territoriales, sont entre autres des éléments, qui nous invitent à réfléchir sur nos structures pour une adaptation nécessaire ou non, en regard de ces réformes. En tout état de cause il conviendra d'être très vigilant pour ne pas y perdre des syndiqués, mais surtout essayer d'en gagner de nouveaux

32 Propositions

33 Pour ce qui concerne la politique financière, il y a lieu de prendre certaines dispositions pour optimiser nos moyens de fonctionnement et de vie.

34 Faire une réunion annuelle ou plus si nécessaire, avec les trésoriers de nos organisations.

35 Voir comment arriver à respecter le taux d'appel le plus tôt possible, avec les orgas qui sont en retard sur cet aspect.

36 Pour réduire la dépendance de l'UGFF par rapport à l'aide publique, il y a sûrement lieu de regarder l'évolution du taux d'appel de cotisation, afin de ne pas renouveler les errements anciens.

37 En tout état de cause, progresser vers une meilleure mutualisation de nos moyens.

38 Souci et amélioration dans la transparence des comptes

39 En regard de l'investissement que cela représente, mettre en œuvre une politique de formation syndicale permettant à l'ensemble de nos organisations de répondre à leurs besoins, tout en rationalisant les dépenses.

40 Donner une implication et une responsabilisation plus marquée à la CFC, afin d'en faire un outil de contrôle des pièces comptables, de surveillance de l'exécution du budget et d'aide à la mise en œuvre de la politique financière.

Projet de plateforme revendicative



Introduction générale

Cette plateforme revendicative n'a pas pour vocation de se substituer à celle de la confédération ou à celle de telle ou telle des organisations de l'UGFF. Son objectif est donc de regrouper et de mettre en cohérence toutes les revendications transversales à l'ensemble de la Fonction publique.

- Ces revendications s'inscrivent dans la conception globale de l'UGFF sur la Fonction publique.
- Des points essentiels :
 - Maintien et défense du statut de la Fonction publique d'Etat
 - Fonction publique de carrière, appuyée sur l'existence de corps
 - Recrutements assis sur les concours
 - Emploi de titulaires, en position statutaire et réglementaire.

La grille indiciaire

- 1 ● Maintien de la grille unique pour toute la Fonction publique, dans le cadre d'une carrière linéaire ;
- 2 ● Intégration des primes dans le traitement ;
- 3 ● 6 niveaux de recrutement à partir des diplômes requis pour le concours externe :
 - 4 ● C1
 - 5 ● Catégorie d'accueil sans diplôme (durée limitée à 2 ans, avec formation)
 - 6 ● Le C1 doit être considéré comme un sas d'entrée. Il constitue une réponse pour garantir un égal accès à tous dans la Fonction publique. Le recrutement doit être assuré par le biais d'un concours.
 - 7 ● L'agent recruté sera rémunéré à un salaire de base au moins égal au SMIC revendiqué par la CGT.

Pendant la durée de son stage, il recevra une formation au moins égale au tiers de son temps de travail.

8 Dès sa titularisation, prononcée par la CAP compétente, il sera reclassé en C2.

9 ● C2
CAP, BEP, brevet des collèges

10 ● B1
Bac

11 ● B2
Bac + 2

12 ● A1
Bac + 3 et bac + 4

13 ● A2
Catégorie encadrement supérieur / ingénieurs.
Grandes écoles/Bac + 5

14 ● Amplitude de 1 à 5

15 ● Amplitude minimum de chaque niveau : 1 à 2 ;

16 ● Amplitude de la grille de 1 à 5
C1 (au minimum) 1500 € (au 1.01.2006)
C2 1,3 le minimum, soit de 1950 € à 3900 €
B1 1,6 le minimum, soit de 2400 € à 4800 €
B2 1,9 le minimum, soit de 2850 € à 5700 €
A1 2,2 le minimum, soit de 3300 € à 6600 €
A2 2,5 le minimum, soit de 3750 € à 7500 €

17 ● A l'intérieur de chacun de ces corps ou cadres d'emploi, les grades doivent, de manière générale, être réduits à un nombre maximal de 2 et un décontingement des promotions doit être mis en place.

18 Les salaires

- 19 ● Indexation valeur du point sur coût de la vie ;
 - Salaire minimum à 1500 euros bruts (valeur au 1.01.2006) ;
 - Revalorisation du supplément familial de traitement et introduction d'une partie en pourcentage dès le premier enfant.



20 La retraite

- 21** ● Défense de la répartition, seul système permettant d'assurer l'avenir des retraites. Lutte solidaire public/privé pour une réforme du financement des retraites qui a pour objectif d'assurer le rétablissement puis le développement du niveau des droits, en exigeant que notre pays consacre au financement des retraites la part nécessaire - et légitime- du PIB :
- 22** ● au travers des budgets publics pour les régimes qui y sont liés,
- 23** ● par une réforme du système de cotisations des employeurs pour les autres, en vue, d'une part, d'étendre l'assiette à l'ensemble de la valeur ajoutée et, d'autre part, de les moduler en fonction du poids de la masse salariale.
- 24** ● Maintien du régime spécial des fonctionnaires d'Etat, qui constitue pour la CGT l'un des piliers fondamentaux du statut et un mécanisme essentiel de la FP de carrière. L'UGFF se prononce résolument contre la perspective d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat, dont le compte d'affectation spéciale mis en place à compter de 2006 est une amorce très avancée. La création d'une telle caisse constituerait une rupture statutaire, serait prétexte à de nouveaux reculs du niveau des pensions, préparerait le recours à la capitalisation, et permettrait à l'Etat de s'exonérer partiellement de ses responsabilités d'employeur.
- 25** ● Le régime spécial des fonctionnaires de l'Etat doit être assis sur la base d'un taux de remplacement commun à tous les régimes, ouvert à 60 ans, équivalant à 75% du dernier traitement détenu (sous condition de 6 mois d'ancienneté) sur la base d'une carrière complète équivalant à 150 trimestres de durée d'assurance (37,5 annuités), qui doit être rétabli pour tous.
- 26** L'UGFF revendique notamment :
- 27** - la refonte du Code des Pensions Civiles et Militaires sur la base des revendications exposées ici, ce qui suppose l'abrogation de la loi FILLON de 2003 et de la réforme de Balladur de 1993 et le dépassement des seuls paramètres issus de la loi de 1964.
- 28** - l'amélioration du mécanisme du minimum garanti de pension : référence au minimum FP, abrogation des dispositions dérogatoires visant les bonifications ;
- 29** - l'instauration d'un mécanisme durable de départ anticipé au profit des fonctionnaires totalisant une durée d'assurance supérieure au maximum exigé, ne devant en aucun cas excéder 160 trimestres ; les modalités d'application de cette mesure sont fixées après négociations.
- 30** - l'ouverture d'une négociation sur les travaux pénibles (y compris les horaires décalés) et dangereux en vue d'adapter la nomenclature actuelle aux conditions d'aujourd'hui et d'intégrer les fonctions concernées dans un système (services « actifs ») de départ anticipé avec bonifications ; 25 % à taux plein.
- 31** - la révision des conditions d'ouverture du droit à la CPA (55 ans, 25 ans de services...) qui doivent redevenir plus attractives ;
- 32** - le rétablissement du congé de fin d'activité (CFA) en remplaçant poste pour poste et sous conditions statutaires ;
- 33** - l'abrogation des mécanismes de décote et surcote ;
- 34** - la réforme des règles d'évolution du niveau des pensions, qui doit à nouveau correspondre à celle des actifs, dans la mesure où un mécanisme d'indexation permet l'évolution satisfaisante de la valeur du point FP ; l'attribution sous conditions des mesures de reclassement attribuées aux actifs doit à nouveau être offerte aux pensionnés.
- 35** - le rétablissement de la bonification aux femmes ayant accouché ou adopté et son alignement sur le régime général (2 ans par enfant élevé) ;
- 36** - une négociation d'ensemble, qui devra permettre de réviser les conditions d'accès aux bonifications, majorations de durée d'assurance de toute



nature ((validation des années d'études, avantages familiaux...)) ainsi que l'amélioration des conditions de réversion, en s'appuyant par exemple sur certaines dispositions du régime général (remariage...), en intégrant les réalités sociales nouvelles (PACS...).

37 L'UGFF revendique une prime pour tous les agents partants en retraite.

38 Pour les retraité(e)s

38.1 Pension minimum égale au SMIC,

38.2 Pouvoir d'achat revalorisé des pensions et retraites,

38.3 amélioration de la protection sociale et du droit à la santé,

38.4 Construction de logements sociaux,

38.5 création de maisons médicalisées, de centres de soins de proximité, réouverture de dispensaires.

39 ♦ Régime additionnel (RAFP) : le Régime Additionnel de la Fonction Publique (retraite complémentaire par capitalisation assise sur les primes et indemnités) doit être placé en extinction.

40 Il s'agit du premier régime obligatoire par capitalisation imposé à tous les fonctionnaires dans notre pays, avec toutes les caractéristiques d'un tel mécanisme : pas de solidarité intergénérationnelle, soumission aux aléas du marché, primauté de la logique financière avec ses lourdes conséquences sociales (notamment sur l'emploi).

41 Il constitue un obstacle à notre revendication d'intégration des primes dans la grille des traitements, c'est au contraire une machine à développer la part des primes individualisées au détriment du traitement garanti.

42 Jusqu'à satisfaction de cette revendication et tant que perdurera le RAFP sous sa forme actuelle, la CGT luttera pour imposer une politique de placement de ses ressources répondant aux besoins sociaux (emploi, logement...) qui s'oppose à l'objectif de la rentabilité financière immédiate.

43 ♦ IRCANTEC (régime complémentaire des non titulaires). La gestion de l'institution doit s'inscrire dans l'objectif d'un taux de remplacement (régime général + Ircantec) de 75 % à 60 ans sur une base de 37,5 annuités.

44 La CGT revendique :

45 - l'assainissement financier de la caisse avec :

46 1°/ la suppression des transferts financiers entre régimes spéciaux qui sont contraires au principe de la répartition ;

47 2°/ le remboursement du coût de l'abaissement de la retraite à 60 ans ;

48 - une augmentation progressive des taux de cotisation des employeurs dont le bas niveau actuel (comparé aux taux appliqués pour les fonctionnaires des trois versants) est un encouragement à l'emploi de non titulaires ;

49 - le strict respect du principe de la répartition, qui permet un financement à long terme et s'oppose au projet de provisionnement qui pèse injustement sur les salariés et retraités et constitue par ailleurs une étape vers la capitalisation.

50 Non - titulaires

51 ● Abrogation article 4 loi 84-16 ;

52 ● Création de nouveaux corps là où les besoins existent ;

53 ● Remise en cause des abus de gestion liés à l'utilisation de l'article 6 de la loi 84-16 ;

54 ● Titularisation, sur emplois créés, des agents non-titulaires et précaires travaillant sur des besoins permanents à temps complet, établissements et institutions dérogatoires compris (avec des modalités adaptées) et arrêt de recrutements sur ces mêmes besoins ;

55 ● Lutter contre les inscriptions abusives des EP pour l'ensemble ou par partie de leurs emplois sur la liste des établissements dérogatoires ;

56 ● Modification du décret n°84-38 en retirant de la liste des établissements dérogatoires, les établissements publics à caractère administratif dont les missions et la nature des emplois ne correspondent plus au motif de l'inscription de ces EP sur la liste des établissements dérogatoires ;

57 ● Reprise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation ;

58 ● Et dans l'immédiat : dès le recrute-



ment, mêmes droits que le titulaire en matière de congés maladie, maternité et accident du travail ;

59 ● Pour les CDI, de déroulement de carrière proches de ceux des titulaires et des droits sociaux identiques à ceux des titulaires.

60 Formation professionnelle

61 La formation doit être conçue comme un dispositif qualifiant, en rupture avec la logique de compétences.

62 L'évolution nécessaire des missions exige une formation de haut niveau par tous les agents, en particulier ceux touchés par des modifications de métier, de fonction.

63 Les outils de formation (écoles, centres) et d'intervention des syndicats sur la formation doivent être créés ou développés :

64 Les crédits doivent être au minimum à 10 % de la masse salariale, dont 5 % au moins pour la formation continue ;

65 Le temps de formation doit atteindre 10 % du temps de travail ;

66 Organisation de la formation au plus près des agents par le biais d'organismes publics ;

67 Création d'un IRA en Ile-de-France ;

68 Demande de respect du Code du travail :

L.900-I « *la formation professionnelle tout au long de la vie est une obligation nationale...* ».

Et L970-I « *L'Etat met en œuvre au bénéfice de ses agents une politique coordonnée de formation professionnelle et de promotion sociale...* ».

69 Respect de tous les droits existants et obtention de nou-

veaux droits :

70 Droit individuel à l'information directe des salariés sur toute possibilité de formation (plan de formation ou possibilités individuelles) ;

71 Valorisation et respect du droit à la formation pour épanouissement personnel

72 Droits individuels à la formation des agents (avec mêmes droits pour les non-titulaires que pour les fonctionnaires) d'au moins 10 jours par an ;

73 Droit de contrôle et de définition collective de tous les plans de formation par les CTP ;

74 Droit à la formation syndicale repensé entièrement tenant compte des évolutions du travail, de la société, des évolutions culturelles (complexification de la matière depuis la création du congé éducation ouvrière en 1957) ;

75 Droit à un congé formation (non décompté dans la formation syndicale) pour tous les élus CAP, CTP, CHS, Conseil supérieur, conseils administration et d'établissement, conseils scientifiques... et prise en charge des frais de l'organisation du stage par la Fonction publique ;

76 Rémunération intégrale du salaire pendant la formation ;

77 Prise en charge de tous les frais relatifs à la formation (inscription, frais pédagogiques, déplacements, frais de garde, hébergement...) ;

78 Organisation du travail intégrant largement le droit à la formation (les remplacements doivent notamment être prévus et assurés de telle sorte que toute absence ne soit pas vécue comme un dysfonctionnement, une contrainte, voire un malaise pour le postulant) ;

79 Refus de la porosité temps de travail, temps de formation sur lieu de travail et hors lieu de travail ;

80 Ouverture d'un droit spécifique à la formation à l'occasion de la fin d'une disponibilité, d'1 CLM, d'1 CLD, de la réintégration des permanents syndicaux.

81 Maintien et développement du congé individuel de formation ;

82 Reconnaissance des formations acquises ;

83 Les formations doivent permettre de valoriser la carrière d'une manière



visible et transparente.

84 La formation doit rimer avec promotion sociale (la formation ne doit pas se résumer au seul maintien de l'employabilité).

85 Organisation des négociations et fonctionnement des organismes paritaires

86 ● Négociations salariales annuelles au printemps en fonction de la loi de finances ;

87 ● Droit d'ouvrir des négociations à la demande des syndicats ;

88 ● Les accords ne peuvent être validés que par la signature d'organisations syndicales représentant la majorité des personnels ;

89 ● Dans le cadre d'une négociation, les organisations syndicales représentant 50 % au moins des personnels au (x) CTP concerné (s), peuvent obtenir une consultation par vote des salariés sur la proposition d'un accord (émanant de l'administration) ;

90 ● La répartition des sièges dans l'ensemble des organismes statutaires de concertation doit être déterminée par élection sur liste ou sigle syndical ;

91 ● Extension du champ de compétences des CTP ;

92 ● Tous les comités d'action sociale doivent :

- **92.1** Avoir une majorité de représentants du personnel,
- **92.2** Bénéficier d'une élection directe des représentants des salariés,
- **92.3** Passer d'un rôle consultatif à un pouvoir décisionnel.

93 ● Suspension des avis, avec obligation d'un nouvel examen, lorsque les représentants d'une majorité de personnels émettent un avis défavorable (aux CTP et au Conseil Supérieur) ;

94 ● Élection des représentants des salariés dans tous les conseils d'administration sur listes syndicales ;

95 ● Mise en place d'un Conseil Supérieur de la Fonction publique commun aux titres II, III et IV compétent

pour toutes les questions transversales ;

96 ● Possibilité de créer un CTP à chaque niveau de déconcentration.

97 ● Les CAP disciplinaires : suspension de la sanction des 1er, 2ème, 3ème et 4ème groupes, s'il y a appel de la sanction au conseil supérieur ou au tribunal administratif.

98 Droit syndical

99 Arrêt des attaques et discriminations contre les militants syndicaux ;

100 Elargir le champ ouvrant droit aux décharges d'activité de service (notamment, champ interministériel) ;

101 Augmenter leur volume et assurer leur compensation par des créations d'emplois ; neutralisation dans les masses salariales et plafonds d'emploi des directions d'affectation des responsables syndicaux du temps de travail consacré aux décharges d'activité de service et majoration de la masse salariale au prorata du temps de décharge constaté.

102 Sans ce mécanisme, les agents investis de responsabilités syndicales risquent des pressions de la part des directeurs qui estimeront subir une perte d'équivalent temps plein travaillé pour le service.

103 Appliquer les délais de route évoqués à l'article 15 du décret n°82-447 à l'article 14 du même décret, considérer ainsi que les temps de déplacement pour se rendre à une réunion syndicale constituent du temps de travail.

104 Abrogation de l'amendement «Lamas-soure» et rétablissement d'une retenue de traitement proportionnelle à la durée de la cessation de travail en cas de grève ;

105 Accès large et garanti aux nouvelles technologies pour les syndicats.

106 Création d'heures d'information interministérielles ;

107 Ouverture d'un droit à la formation des permanents syndicaux avant leur réintégration.

108 Suppression des entraves en cas de grève (procédure des maintiens dans l'emploi, des notifications...)





109 Originaires des D.O.M.

110 Extension des droits spécifiques (congés bonifiés, prime d'installation spécifique) aux agents originaire d'Outre-Mer et au conjoint non originaire des DOM;

111 Abrogation de la notion de résidence habituelle ou familiale pour les ayants-droit ;

112 Réévaluation de l'indice plafond (340) servant de référence pour la prise en charge du conjoint pour les congés bonifiés ;

113 Prise en charge des enfants du parent n'ayant pas la charge de ceux-ci en cas de séparation.

114 Handicapés

115 ● Respect du taux des 6 % d'emploi des travailleurs handicapés fixé par la loi de 1987 dans toutes les filières et toutes les catégories;

116 ● Adaptation et mise en conformité des locaux et de l'outil de travail à l'aide de moyens budgétaires suffisants.

117 ● Aménagement des concours de droit commun ;

118 ● Maintien et amélioration des recrutements par la voie des emplois réservés ;

119 ● Fin des recrutements par voie contractuelle ;

120 ● Adaptation de la formation initiale et continue ;

121 ● Maintien et élargissement des attributions des COTOREP ;

122 ● Moyens en temps et en décharges pour les militants investis dans ces activités ;

123 ● Mise en œuvre de dispositions assurant l'égalité dans les déroulements de carrière et les promotions internes ;

124 ● Application et respect des textes relatifs à l'accueil des personnes handicapées, du public ou des agents, et aux conditions d'exercice des fonctions des personnels handicapés.

125 Action sociale

126 Conforter le droit à l'action sociale

127 Le droit reconnu récemment aux agents, de bénéficier de prestations et d'accéder à des services sociaux, est constitutif du rapport des forces qu'il convient de conforter pour développer le nombre de bénéficiaires, la réponse aux besoins sociaux des agents. Tous les personnels actifs et pensionnés et leurs ayants droit, dès lors qu'ils sont recrutés, exercent ou ont exercé leurs fonctions dans le champ des services de l'Etat et de ses établissements publics doivent être bénéficiaires, sans que puisse leur être opposée la limitation ou l'insuffisance des crédits interministériels et ministériels.

128 A l'opposé d'une mutualisation des « existants » ministériels invitant au partage et à l'abandon de prestations et équipements collectifs,

129 L'UGFF-CGT se prononce pour :

130 Une reconstruction d'une politique commune à tous les agents de la Fonction publique visant la bonification des actions et services sociaux, et à terme l'égalité de traitement des agents sur le territoire (DOM et TOM compris).

131 Une organisation et un fonctionnement de proximité qui passe par la création de comités inter-ministériels départementaux d'action sociale, une démocratisation des instances... des droits nouveaux aux représentants des personnels actifs et retraités.

132 Un budget garanti équivalent au minimum à 3 % de la masse salariale et des pensions.

133 Une gestion par les représentants des personnels de type comité d'entreprise et, dans l'immédiat, une participation des représentants des personnels et des usagers aux conseils d'administration des associations de gestion voire leur prise de contrôle et des droits correspondants.

134 Pérenniser et développer les prestations, les équipements collectifs...

135 L'UGFF-CGT revendique la pérennisation de l'action sociale des personnels de l'Etat aux agents mis à disposi-

tion des collectivités territoriales, des établissements publics, des associations....,

136 L'UGFF-CGT donne la priorité aux réponses collectives porteuses de solidarité, les individuelles ne peuvent qu'être exceptionnelles et complémentaires. Elle interpelle sur les risques encourus par les prestations individuelles de requalification en avantages en nature et de fiscalisation à l'impôt sur le revenu.

137 L'UGFF-CGT exige :

138 - 20 % d'augmentation immédiate de toutes les prestations à réglementation commune et revalorisation annuelle de celles-ci à un taux au moins égal à celui de l'inflation.

139 - Un droit à une restauration sociale, collective et plus solidaire pour les actifs et les retraités garantissant la qualité, la tarification sociale, la proximité des services publics et l'ouverture au salariat privé.

140 Les agents ne disposant pas ou pour partie de restauration collective doivent bénéficier de titres-restaurant avec une participation de 60 % de l'employeur.

141 - Un droit au logement : l'UGFF-CGT partage les revendications confédérales de construction de logements sociaux répondant aux besoins de toutes les populations, de critères d'accès, de niveau des loyers...

142 En particulier, l'UGFF revendique un outil national et déconcentré de gestion de la politique du logement rassemblant l'ensemble des prestations existantes et d'en financer de nouvelles. Cet outil doit être capable de réserver des logements sociaux près des bailleurs, de les attribuer, de gérer l'ensemble du parc de logements locatifs -5 % réglementaires et conventionnels, d'attribuer les aides individuelles, des prêts à l'accession et à la rénovation de l'habitat, d'aider à l'accès aux maisons de retraite, etc.

143 - Un droit aux vacances et aux loisirs : les bénéficiaires du chèque-vacances doivent être portés à 30 % des agents ce qui signifie une révision des barèmes d'accès. En outre, les retraités doivent pouvoir en bénéficier. La bonification de l'administration doit être nettement revalorisée.

144 Les crédits d'initiative locale des SRIAS doivent répondre au besoin de développement des loisirs et d'accès à la culture et aux sports des agents actifs et retraités et de leur famille.

145 - Des aides à la famille garanties :

146 Aide à la garde des enfants : l'UGFF fait sienne les revendications confédérales, notamment la création d'un service public diversifié d'accueil de la petite enfance priorisant les équipements... qui s'oppose au CESU.

147 En particulier, elle revendique la création de crèches administratives et la réservation de berceaux dans les crèches « publiques ».

148 En complément, les aides à la garde des enfants à domicile doivent s'accompagner de garanties.

149 Aide à la prise en charge des études des enfants.

150 - Des aides aux retraités par :

150.1 Le rétablissement de l'Aide à l'Amélioration de l'Habitat des Retraités.

150.2 Aides aux pensionnés en maisons de retraites.

151 - Une modification des barèmes de l'Aide Ménagère à Domicile tendant à une prestation plus avantageuse, profitant à des bénéficiaires plus nombreux.

152 Protection sociale complémentaire

153 L'UGFF réaffirme son attachement au régime de la Sécurité sociale, issu des ordonnances de 1945, basé sur le salaire différé et garantissant à tous, le droit constitutionnel à la santé et aux soins.

154 Les dispositions de la loi sur la protection sociale votée en août 2004 ont renforcé le rôle de l'État, elles se précisent. Les prestations d'assurance maladie sont restreintes.

Après le forfait de 1 euro sur tous les actes médicaux, les augmentations du forfait hospitalier, le forfait de 18 euros sur les actes hospitaliers de plus de 91 euros est institué parmi d'autres mesures. Dans le même temps, les rem-





boursements de l'assurance maladie sont réduits si les conditions du parcours de soin ne sont pas remplies, les remboursements de médicaments s'accroissent, l'accès au remboursement à 100 % pour les affectations de longue durée sont limités....

155 Dans cette logique de maîtrise comptable des dépenses de santé, la promotion de la prévention reste timide.

156 La CGT revendique un droit à la santé pour tous ou seul le renforcement du régime obligatoire de sécurité sociale est capable d'assurer une couverture généralisée à toute la population.

157 Un droit à une protection sociale complémentaire financée par l'employeur

158 Actuellement chaque recul de l'assurance maladie obligatoire place l'assuré en situation de prendre seul le reste à charge ou de recourir à un organisme assurant la complémentarité.

159 L'État employeur doit participer à la protection sociale complémentaire de ses agents par :

160 ● un renforcement des dispositions statutaires concernant en particulier les congés maladie pour les fonctionnaires. Dans l'immédiat, l'UGFF CGT revendique le versement par l'employeur d'un revenu de remplacement en cas de maladie durant 6 mois à plein traitement et 12 mois à demi traitement en intégrant l'ensemble des éléments de la rémunération.

161 ● la révision des droits des non titulaires sur la base d'un alignement sur ceux des fonctionnaires,

162 ● la construction avec les syndicats représentatifs de droits complémentaires aux droits du régime général et statutaires dotés de moyens financiers, humains et matériels de s'exercer et d'être gérés.

163 Ces nouveaux droits doivent :

164 ● bénéficier à l'ensemble des agents : actifs et retraités, titulaires et non titulaires, sans sélectionner les

risques ;

165 ● assurer une protection par des garanties prises en inclusion des dispositions statutaires couplant la santé et la prévoyance (incapacité, invalidité, le décès),

166 ● être fondés sur les principes de la solidarité qui s'exercent entre les générations, les familles, les revenus...sans distinction ou hiérarchisation,

167 ● être financés par les employeurs publics,

168 ● reconnus par la voie législative et réglementaire,

169 ● être gérés dans un cadre non lucratif ;

170 C'est pourquoi l'UGFF CGT se prononce pour l'élaboration d'un cahier des charges,

171 ● définissant les principes directeurs sur la base de ces nouveaux droits,

172 ● se fixant des objectifs généraux en terme de politique de remboursement, de prestations et de prévention,

173 ● contraignant la participation des employeurs qui serait placée sous le contrôle des syndicats pour évaluer périodiquement son montant, son évolution et son efficacité.

174 A ce titre elle considère que seules les mutuelles mettant en œuvre ces principes et ces valeurs sont légitimement appelées à en assurer la gestion.

Maladie – Protection sociale

175 ● Pendant les congés maladie, traitement versé sur la base de l'ensemble des éléments composant le salaire y compris les primes et indemnités;

176 ● Améliorer les conditions de reclassement professionnel et leur donner un caractère obligatoire et systématique.

Hygiène – Sécurité – Conditions de travail

178 Réviser et améliorer le fonctionnement des commissions de réforme ;



179 ● Plus large reconnaissance du harcèlement au travail, de la souffrance au travail.

180 ● extension de la liste des affections pour le congé de longue durée.

181 ● accroître les droits pour l'activité mutualiste, garantis statutairement.

182 ● Maintien et reconnaissance de la notion d'accidents de travail et abrogation de la notion de responsabilité partagée. Plus large reconnaissance des maladies professionnelles ;

183 ● Maintien du traitement versé à partir de l'ensemble des éléments composant le salaire ; aucune perte de revenus suite à un accident ou à une maladie professionnelles (heures supplémentaires, astreintes et primes...)

184 ● Création d'un CHS, CLHS CT local ou spécial de plein droit dès qu'un CTP en formule la demande ;

185 ● Extension des prérogatives des CHSCT aux CHS

186 ● CHS, CLHS CT obligatoire dans tout bâtiment comptant plus de 50 agents ;

187 ● Création d'un corps interministériel d'inspecteurs de la sécurité ;

188 ● Rendre contraignantes les décisions des CCHS CT, des CLHS CT et du conseil supérieur sur les questions CHS CT, et des inspecteurs de la sécurité ;

189 ● Création d'un statut de médecin de prévention garantissant son indépendance dans l'exercice de ses fonctions.

190 Pour une vraie application du droit de retrait en cas de danger

191 ● Appliquer le bénéfice d'une autorisation spéciale d'absence d'une heure par jour à toutes les administrations pour toutes les mères allaitant leur enfant.

192 Mobilité

● Avis de vacance accessibles à tous ; contre le profilage croissant des postes diffusés.

● Mobilité exclusivement sur base du volontariat. La mutation est un droit

de l'agent.

Notation

● **193** Suppression de l'entretien d'évaluation et de tout dispositif qui remettrait en cause une véritable reconnaissance des qualifications mises en œuvre et le déroulement de carrière.

● **194** Critères de notation nationaux et par corps ;

● **195** En cas de vote majoritaire des représentants des personnels à la CAP, réexamen obligatoire ;

● **196** Pas d'enveloppe fermée globale du nombre de mois de réduction d'ancienneté et suppression des quotas de 20 % et 30 % bénéficiant d'une progression de note.

● **197** Aucune majoration de la durée d'échelon.

198 Temps de travail

199 35 heures hebdomadaires (abrogation du décompte annuel sauf secteurs particuliers, ATOSS par exemple)

200 - 32 heures maximum pour le travail posté, de nuit, pénible et dangereux ;

201 - Durée maximale hebdomadaire de 42 heures ;

202 - La durée maximale de travail quotidien est de 9 heures ;

203 - L'amplitude maximale de la journée de travail est de 10 heures ;

204 - Repos hebdomadaire minimal de 48 heures consécutives

205 - Repos minimal quotidien de 12 heures entre deux prises de travail ;

206 - Le temps d'astreinte n'est pas assimilé à du temps de repos, d'où l'application pour les personnels placés en astreinte du respect du repos hebdomadaire de 48 heures et du repos minimum quotidien de 12 heures entre deux prises de travail.

207 - Sauf dérogations examinées en CTPM et CSFPE, les personnels d'encadrement bénéficient des règles communes en matière de durée de travail ;

208 - Toute durée de travail supérieure à 35 heures hebdomadaires, ou par des dispositions spécifiques prévues, est considérée comme une durée de travail supplémentaire ;

209 - Le travail de nuit défini entre 21 heures et 7 heures doit être exceptionnel, motivé et examiné en CTP ; il ouvre





droit à majoration sous forme de repos ou complément de salaire;

210 - Travail des jours fériés et dimanches : majorés à 200 %.

211 - Plafond de 130 heures supplémentaires annuelles ;

212 - Majoration, sous forme de repos ou de complément de salaire, de 25 % pour les 8 premières heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire et de 50 % pour les suivantes ;

213 - Refus de toute rémunération et d'assouplissement du compte épargne temps.

214 - Création d'emplois statutaires à due concurrence de toute réduction de temps de travail ;

215 - Suppression du jour de travail supplémentaire pour prétendue solidarité.

216 Égalité professionnelle

217 ● Égalité dans l'accès et nominations aux emplois supérieurs ;

218 ● Égalité dans les déroulements de carrière ;

219 ● Égalité en matière d'attribution des indemnités ;

220 ● Égalité en matière de formation professionnelle.

221 ● Programmation des réunions dans des cadres horaires compatibles avec des charges de famille.

222 Frais de déplacement

223 ● La revalorisation immédiate du taux de remboursement des frais de déplacement (nuitée, repas et transport) avec la mise en œuvre d'un système de revalorisation périodique indexé sur l'évolution réelle des prix ;

224 ● Aligement du montant des indemnités kilométriques sur le barème fiscal ;

225 ● Suppression des abattements touchant les nuitées et les indemnités de stage;

226 ● Révision de la notion de résidence administrative unique pour la région parisienne.

227 ● Aligement des taux de remboursement dans les départements d'Outre-Mer sur ceux de la métropole.



Notes

Lined area for writing notes.



MACIF - CGT LE PROGRÈS SOCIAL POUR TRAIT D'UNION

Notre engagement : vous faciliter l'action militante

- Assurer les Militants
- Défendre les Militants
- Assurer votre Syndicat
- Assurer votre Comité d'Entreprise
- Gérer votre Trésorerie

Vous souhaitez en savoir plus ?

Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9
partenariat@macif.fr