

— FÉVRIER 2026 — ISSN : 0762-9044 /// CPPAP : 0927-S06197

union fédérale  
des syndicats  
de l'État

la  
**cggt**

29<sup>e</sup>  
congrès  
DÉCEMBRE 2025



# FONCTION **PUBLIQUE**

cahier spécial



UNION FÉDÉRALE DES SYNDICATS DE L'ÉTAT

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

**CONGRÈS ORDINAIRE / RÉSULTATS DES VOTES**

3-12 **RAPPORT INTRODUCTIF**

**POLITIQUE REVENDICATIVE**

13 I — SE RÉAPPROPRIER NOTRE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

16 II. UNE FONCTION PUBLIQUE ET DES SERVICES PUBLICS AU SERVICE DU PROGRÈS SOCIAL

19 III. UN STATUT GÉNÉRAL ET UN QUASI-STATUT POUR TOUS LES AGENT·ES

22 IV. L'URGENCE D'UNE AUTRE POLITIQUE SALARIALE

24 V. RECONQUÉRIR DES DROITS EN SÉCURITÉ ET PROTECTION SOCIALE

26 VI. DROITS D'ACTION SOCIALE POUR LES ACTIF·VES ET LES RETRAITÉ·ES

28 VIII. POUR UNE SOCIÉTÉ ÉGALITAIRE ET FÉMINISTE

32 IX. LA LUTTE CONTRE L'EXTRÊME DROITE ET SES IDÉES

34 X. POUR UNE STRATÉGIE SYNDICALE DE TRANSFORMATION SOCIALE ET DE RECONQUÊTE DU TRAVAIL

35 XI. INTERNATIONAL ET SOLIDARITÉ SYNDICALE

**VIE SYNDICALE**

36 XII. LA DIRECTION DE L'UFSE

37 XIII. LES BRANCHES D'ACTIVITÉ REVENDICATIVE (BAR)

38 XIV. LES COLLECTIFS DE L'UFSE-CGT

39 XV. AUTRES ACTIVITÉS

40 XVI. RENFORCER L'UFSE

41 XVII. POUR UNE CGT RÉSOLUTIONNEMENT FÉMINISTE

43 XVIII. LA COMMUNICATION

44 XIX. POLITIQUE FINANCIÈRE

44 XX. L'UFSE-CGT DANS LA CGT

**INTERVENTION INVITÉ·ES**

45-47 FRANÇOISE GENG POUR L'EPSU

48-49 CAROLINE CHEVÉ POUR LA FSU

50 BRUNO CHANCIAC POUR SOLIDAIRES

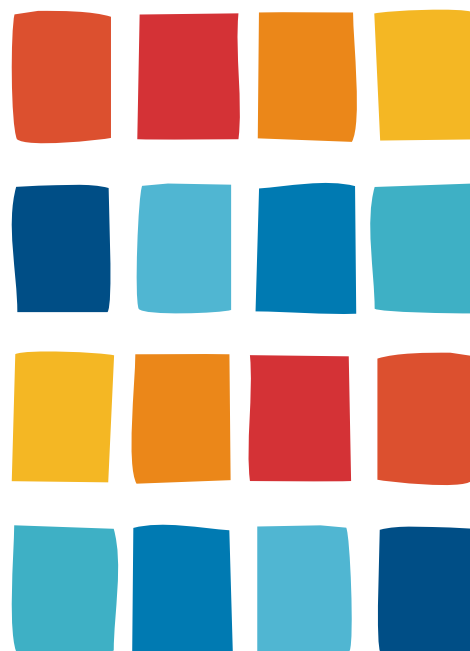
51-52 **ÉLECTION CE-CFC**

52 **VOTES**

53-55 **STATUTS**

56-57 **HOMMAGE**

CE CAHIER SPÉCIAL EST DISTRIBUÉ  
AVEC LE NUMÉRO 359 DE FONCTION  
PUBLIQUE DATÉ FÉVRIER 2026



FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :  
UFSE-CGT

SIRET : 784312043 00036  
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris  
case 542 – 93 514 MONTREUIL CEDEX  
TEL. : +33155827756  
MEL : ufse@cgf.fr  
SITE : www.ufsecgf.fr

DIRECTEUR DE PUBLICATION  
RESPONSABLE DE RÉDACTION :  
Patrick Désiré  
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :  
Stéphane Jéhanno  
COMITÉ DE RÉDACTION :  
Catherine Bartoli, Camille Borne,  
Fabien Dampénon, Christophe Delecourt,  
Patrick Désiré, Ian Dufour,  
Stéphane Jéhanno, Julien Magnier.

CREDIT PHOTOS :  
Sauf mention expresse  
© UFSE-CGT

IMPRIMEUR :  
RIVET PRESSE EDITION SARL  
SIRET : 405 377 979 00019  
ADRESSE POSTALE : BP 15577  
24 rue Claude-Henri Gorceix  
87022 Limoges CEDEX 9  
TEL. : 05 55 04 49 50  
accueil@rivet-pe.com

AUTRES MENTIONS  
Dépôt légal : À parution  
ISSN : 0762-9044  
Prix de vente : 1,50 €  
Périodicité : Mensuel  
Date de parution : Sur couverture  
numéro de CPPAP : 0927-S-06197



Christophe Delecourt, secrétaire général UFSE-CGT et les camarades de l'UL de Sète



>> OUVERTURE

## RAPPORT INTRODUCTIF AU CONGRÈS

### Chères, Chers Camarades,

Tout d'abord, permettez-moi de vous saluer toutes et tous, de vous souhaiter, de nous souhaiter, un excellent congrès, de remercier chaleureusement, sans attendre, les camarades qui ont travaillé à l'organisation de ce congrès.

Notre 29<sup>e</sup> congrès comme cela a été mentionné dans le document préparatoire mais, dans les faits, un troisième congrès, le troisième congrès de cette jeune organisation qu'est l'Union fédérale des syndicats de l'État...

... J'y reviendrai un peu plus tard dans le présent rapport introductif à la discussion qui ne saurait par ailleurs prétendre à la moindre exhaustivité tellement le mandat écoulé et la période que nous traversons ont été et sont « denses » ...

Ne pas prétendre et ne pas chercher l'exhaustivité c'est aussi laisser le plus de place possible à la discussion.

Le mandat qui s'achève, un mandat de quatre années, rappelons-le, aura été difficile. Convenons aussi que la période écoulée depuis la rédaction et l'adoption du rapport d'activité par la commission exécutive sortante – à la fin du deuxième semestre de cette année – jusqu'à ce jour reste délicate et lourde d'enjeux.

Dans un tel contexte, il est important que ce congrès puisse, entre autres, nous permettre d'apprécier et de mesurer la gravité de la situation à laquelle nous sommes confronté-es, à laquelle nos organisations, nos syndiqué-es, le salariat – les agent-es public-ques mais pas seulement – sont confronté-es. En mesurer la gravité pour bien et mieux l'affronter.

Cette situation, c'est – entre autres – celle du défi posé au syndicalisme – sans le réduire à la seule Confédération Générale du Travail – quant à sa capacité à apporter des réponses à la crise systémique, celle du capitalisme.

Une crise mortifère – à plus d'un titre – qui ne cesse de nourrir la fascisation des sociétés, la montée en puissance et même plus des droites extrêmes et des extrêmes droites.

L'UFSE aura travaillé et bataillé sur ces questions durant le mandat écoulé tant dans son activité propre qu'au sein de la CGT, mais aussi de la Fédération européenne des services publics [EPSU], avec nos camarades de la fédération nationale des mines et de l'énergie, de la fédération de la santé et de l'action sociale, de la fédération des services publics.

Nous prendrons le temps d'une discussion dédiée jeudi prochain lors de notre table ronde sur la question de l'extrême droite à un moment où nous devons regarder avec lucidité le fait que la bête immonde gangrène le salariat dont celles et ceux qui travaillent dans la Fonction publique, les agent-es public-ques.

La regarder – cette bête immonde – pour mieux l'affronter, l'éradiquer, l'empêcher.

L'empêcher comme nous l'avons fait – avec toute la CGT et différentes organisations syndicales, associations, mouvements et partis politiques, lors des élections législatives de l'année 2024 malgré la réorganisation du bloc bourgeois – plus que jamais en cours au demeurant – y compris avec tout ou partie du patronat – pouvant aller jusqu'à l'union dite des droites...

... Un bloc bourgeois de plus en plus prêt à ouvrir la route à la droite extrême et à l'extrême droite.

À l'époque, nous avons mis en échec la Macronie, empêcher l'accession du Rassemblement national – et de ses alliés – à Matignon et même contribuer à ce qu'une dynamique de front populaire sorte en tête des suffrages exprimés lors de ces élections.

Oui, l'ascension de l'extrême droite et de ses alliés est résistible.

Elle l'est parce que la crise et le capitalisme ne sont pas un horizon indépassable.



Serge Ragazzacci, secrétaire de l'Union départementale de la CGT dans l'Hérault (CGT 34)

C'est cette même crise qui ne cesse de générer et même de multiplier les guerres et des conflits.

Il y a et il y aurait beaucoup à dire sur ces dernières et ces derniers.

Il ne me sera pas possible de le faire, si ce n'est deux jours après les manifestations internationales du samedi 29 novembre dernier, dont celle de Paris, insister sur la portée du basculement du monde dans lequel nous sommes.

Avec le génocide à Gaza, l'élimination recherchée du peuple, de la culture et du territoire palestiniens, sans oublier les situations guerrières au proche et au Moyen Orient, en Afrique où encore la guerre entre la fédération de Russie et l'Ukraine.

Un basculement qui se traduit dans des conditions nouvelles – par un nouveau choc des impérialismes entre un nombre plus important de pays, par de nouvelles crises et transformation des organisations internationales, des échanges internationaux, du commerce international et du droit international.

Citons, plus particulièrement la Chine, les États-Unis, la fédération de Russie, les BRICS, organisation à laquelle un nombre croissant de pays adhèrent, l'Organisation des nations unies, l'Otan... ou encore l'Union européenne qui semble ne cesser de capituler sur différentes questions : celle des guerres et conflits, celle du commerce international, celle de l'avenir de la planète.

Ces quelques propos invitent nos congressistes, nos organisations, réunie-es en congrès à s'inscrire dans le débat, à nourrir la discussion, à élaborer des revendications et des propositions pour mieux travailler les dimensions européennes et internationales de nos activités.

De ce point de vue, saluons la présence de notre camarade Françoise Geng, militante de la fédération de la santé et de l'action sociale, présidente de l'EPSU - qui interviendra durant notre congrès sur les enjeux européens et internationaux.

Permettez-moi aussi d'insister sur la nécessité de nous doter d'un mandat pour réfléchir durant la prochaine mandature à nos affiliations internationales.

L'UFSE a été, est et se doit de rester pleinement engagée dans la lutte pour la paix, le désarmement, le droit des peuples à l'autodétermination, de disposer d'un territoire, d'un État.

Cher-es camarades,

C'est cette même crise du capitalisme qui ne cesse de ruiner la planète, de ruiner l'ensemble des espèces vivantes, humaines, animales, végétales... la liste est longue.

Une crise qui ne saurait être réglée par les conclusions de la Conférence des Nations Unies de Belém qui n'incluent pas de feuille de route pour la sortie des énergies fossiles... Là encore, les gouvernements auront préféré protéger les intérêts du capital et des multinationales plutôt que les travailleuses et les travailleurs, la planète, les générations d'aujourd'hui et de demain qui n'ont pas à payer l'inaction climatique des États et des multinationales.

Cette crise pose plus que jamais la question de la dimension mortelle de nos civilisations... de l'avenir des générations d'aujourd'hui... des générations de demain... des générations les plus jeunes, de la jeunesse... le syndicalisme se doit de proposer... de leur proposer... de construire avec eux des alternatives possibles.

Une crise qui appelle plus que jamais nos organisations à penser et peut être même à repenser / réinventer les finalités, le rôle et la place de l'action publique, des politiques publiques, des services publics, de la Fonction publique, de ses établissements, de ses opérateurs, de ses agences, quant à la nécessaire mise en œuvre d'une nouvelle logique de développement.

Une logique de développement humain durable devant permettre aux générations d'aujourd'hui sans compromettre cette même possibilité aux générations de demain, de pouvoir satisfaire leurs besoins et leurs droits.

Une nouvelle logique de développement fondée sur un autre rapport au temps, une logique planificatrice, mobilisant différents outils publics y compris de financement et donc d'organisation d'une autre appropriation des richesses produites par et pour le monde du travail, au service d'une reconquête et d'une transformation des appareils productifs, des activités industrielles, des emplois industriels, articulée à l'urgence de la transition écologique.

Autant d'évolutions qui nécessitent par ailleurs le développement des politiques publiques de contrôle des lois, des règlements, des normes qui n'auront été et ne cessent d'être attaqués.

Nul doute que nous sortirons de ce congrès avec un document d'orientation enrichi par vos amendements.

Nul doute que nous aurons un débat d'importance lors de notre table ronde dédiée à la question environnementale.

Cher-es camarades,

Comme vous le savez, tant l'appréciation de l'activité mise en œuvre que le projet de document d'orientation se veulent porteurs d'une certaine conception du syndicalisme.

Un syndicalisme articulant opposition, critiques du capitalisme, élaboration de propositions et de revendications alternatives, construction de l'affrontement de classe – dans le champ syndical et autant que possible au-delà – du plus haut niveau possible avec le capital.

Un syndicalisme de la double besogne et de la charte d'Amiens. C'est à partir de la question du travail que la commission exécutive sortante a – entre autres – élaboré le projet de document d'orientation soumis à la discussion de ce congrès.

Nous l'avons fait car il n'est pas inutile de souligner que depuis 130 ans, nous sommes la Confédération Générale du Travail.

Nous l'avons fait parce qu'au fond l'affrontement de classe reste plus que jamais un affrontement entre le capital et le travail.

Nous l'avons fait parce que c'est par la transformation du travail que celles et ceux qui gouvernent, celles et ceux qui louent notre force de travail, ne cessent de transformer le capitalisme...

... De transformer le travail, notre travail, pour en faire un outil au service d'une appropriation toujours plus grande de la valeur ajoutée produite, en faire un outil d'exploitation et même d'aliénation toujours plus conséquent du salariat plutôt qu'un outil d'émancipation.

Un travail qui abîme l'ensemble du salariat, un travail qui abîme les agent-es public-ques, qui abîme encore plus les agent-es non titulaires, qui abîme encore plus les femmes qui plus que jamais sont au cœur de l'exploitation de classe et du patriarcat.

N'hésitons pas à le dire, c'est un « BURN OUT » qui s'empare de la Fonction publique, qui frappe les agent-es public-ques, générant des pathologies multiples et diverses, des handicaps, des suicides.

Un travail que le capital transforme dans la Fonction publique dès lors que pour transformer l'appareil d'État – au sens large du terme – il a aussi besoin d'une transformation profonde de ce dernier.

Les réformes initiées au titre de la réforme de l'État sont organisées et véhiculées et vice versa par la transformation régressive



Manifestation sur la place de l'Hotel de ville, 2 décembre.

du travail.

Là encore, nous sommes au cœur de l'affrontement de classe : un appareil d'État au service du capital, y compris d'une économie de guerre et de l'industrie militaire, au risque que nos enfants soient sacrifiés sur le champ de bataille avec des agent-es public-ques qui seraient appelés-es à travailler dans ce sens ?

Ou un appareil d'État au service de l'intérêt général, du progrès social, de la liberté, de l'égalité, de la fraternité, de l'émancipation humaine à un moment où toutes les politiques publiques sont attaquées y compris celles de la culture, de la justice, de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche, sans lesquelles il ne saurait y avoir d'émancipation ?

Insistons encore !

Le camp d'en face, c'est la loi organique relative aux lois de finances qui introduit dans la Fonction publique une logique de coût/rendement, une organisation du travail des agent-es public-ques sur la base d'objectifs à atteindre, d'indicateurs à respecter, la casse des collectifs de travail.

Le camp d'en face, c'est la casse du statut général des fonctionnaires fondé sur les principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité.

C'est réduire les agent-es public-ques à être des sujets et non des agent-es citoyen-nes au travail.

Le camp d'en face, c'est la contractualisation toujours plus conséquente de l'emploi dans la Fonction publique.

Contractualisation dont les vannes ont été ouvertes lors de l'adoption de la loi portant transformation de la Fonction publique de 2019 dont nous demandons toujours l'abrogation.

De ce point de vue, soulignons l'importance des données publiées dans le rapport annuel 2025 sur l'état de la Fonction publique.

Ça n'est pas la CGT qui l'affirme c'est la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique qui confirme que l'évolution moyenne des contractuel-les dans la Fonction publique au sens de ses trois versants a été de 3 % sur la période 2011 2021, 3,6 % dans la FPE ! Elle a été de 4,9 % entre 2022 et 2023, 5,5 % dans la FPE

1 358 500 contractuel-les travaillaient dans la Fonction publique dont près de 583 000 dans la Fonction publique de l'État !

Le camp d'en face c'est la précarité et la précarisation continue de l'emploi.

Celle de l'ensemble des agent-es public-ques, celle des contractuel-les, celles des femmes.

Là encore, les indicateurs démographiques et plus de la Fonction publique sont très significatifs.

En 2023, sur un effectif total de 5 800 000 agent-es public-ques, 64 % étaient des femmes, dont 58 % dans la FPE ! [62 FPT et 78 FPH] !

Et ce sont ces femmes qui subissent le plus la précarité, notamment, parce qu'elles travaillent plus à temps partiel que les hommes, parce qu'elles subissent les inégalités salariales avec un écart de rémunération avec les hommes de 9,9 %, 12,2 % dans la FPE.

Ce sont ces mêmes femmes qui paient le plus lourd tribut des attaques portées contre les services publics et la Fonction publique dans laquelle elles constituent pourtant la majorité de la population active, ce sont ces mêmes femmes qui subissent les



Table des invité-es :  
 — Serge Ragazzacci, secrétaire de l'UD34 ;  
 — Catherine Giraud, bureau confédéral ;  
 — Natacha Pommet, secrétaire générale, CGT services publics ;  
 — Sylviane Brousse, coordinatrice CGT Fonction publique.

violences sexistes et sexuelles y compris sur leurs lieux de travail, l'inégalité salariale et professionnelle, l'effondrement des politiques publiques de sécurité sociale, de protection sociale, d'action sociale !

J'y reviendrai mais laissez-moi vous dire que nous étions le vendredi 21 novembre dernier en réunion avec la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique au sujet de l'action sociale.

Nous ne nous sommes pas trompés sur l'analyse : elles et ils veulent tout casser y compris l'action sociale en baissant de plus de 20 % les crédits qui lui sont alloués, en baissant ou/et en supprimant les prestations allouées, en déresponsabilisant les employeurs publics de leurs responsabilités sociales dès lors qu'est assumé le fait de faire une action sociale avant tout pour les agent-es public-ques actifs et non, ou en tout cas moins, pour les retraités-es.

Le moment est venu de reconquérir nos droits à l'action sociale, une action sociale financée à la hauteur des besoins, au bénéfice de l'ensemble des agent-es, gérée par elles et eux-mêmes via leur-es représentant-es.

Enfin, le camp d'en face, c'est aussi la destruction de la démocratie au travail.

Avec la casse du statut général des fonctionnaires,

Avec la loi de 2019 portant transformation de la Fonction publique, la fin ou presque des commissions administratives paritaires, la disparition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des CSA et formations spécialisées qui ne produisent pas de valeur ajoutée.

Avec des processus de négociation dont ceux en santé et en prévoyance que nous avons signés dans le versant de l'État au terme d'un travail plus que conséquent, au sein de notre organi-



sation, avec les autres organisations syndicales, avec la mutualité, qui n'ont pas généré les résultats escomptés et qui posent question du point de vue de leurs réelles portées législatives ou/et réglementaires.

Ce congrès est invité à réfléchir et entamer la nécessaire réflexion quant à l'engagement d'un processus de dénonciation de l'accord en santé dans la Fonction publique à un moment ou par ailleurs et pour ne prendre que le secteur de l'Enseignement supérieur et de la recherche, le Gouvernement annonce clairement son intention de ne pas respecter l'accord signé en santé.

Plus largement, à un moment où la Macronie a abîmé, pour ne pas dire plus, la démocratie sociale et même la négociation, au sens des nouvelles modalités de la négociation collective dans la Fonction publique, nous avons et nous aurons besoin de débattre de ces questions, de mener campagne et de reconstruire ce qui a été démolé... y compris le droit de grève pour toutes et tous, de même que l'abrogation du 1/30<sup>e</sup> indivisible.

Oui, nous avons besoin que notre congrès porte appréciation sur ces éléments en rappelant ce que nous avons construit et initié tant en termes de propositions et de revendications alternatives que je ne peux malheureusement qu'évoquer :

Nous, c'est la défense, l'amélioration et le développement de nos missions de service public y compris sans jamais hésiter à introduire des recours devant les juridictions compétentes à l'image de celles toujours en cours au sujet des cabinets conseils.

Oui, sans jamais en faire l'alpha et l'oméga de notre activité, le moment est venu de mutualiser et de monter en puissance dans notre capacité juridique d'agir y compris et comme nous l'avons fait dans l'intérêt des agent-es public-ques.

Nous, c'est le maintien, la défense et l'amélioration du statut

général des fonctionnaires constitutif avant tout de garanties pour les usager-es et les citoyen-es...

Nous et c'est une dimension sur laquelle nous devons faire plus et mieux, c'est la titularisation des contractuel-les, un plan de fonctionnarisation – je pense au moment où je parle aux camarades et collègues des Crous, aux AESH, etc. – et de titularisation, mais c'est aussi la construction d'un quasi-statut pour les agent-es non titulaires.

C'est aussi permettre aux agent-es public-ques, aux syndiqué-es, de connaître leurs droits et de les faire respecter au moyen notamment de la formation syndicale mais aussi de la mise à disposition de fiches « Droits et garanties » durant le mandat écoulé. Nul doute que notre congrès saura trouver les voies et les moyens de poursuivre le travail entrepris.

Et pour cela nous devons aussi avec l'apport de nos Branches d'Activité Revendicatives et de nos collectifs poursuivre le travail engagé et entamer une mise à jour, ou création, de nos repères revendicatifs.

Nous, c'est la construction d'une société égalitaire et féministe.

C'est dans ce sens que nous avons et que nous allons continuer à élaborer toute une série de propositions et de revendications devant trouver leur traduction dans une loi, des dispositifs législatifs et réglementaires.

C'est dans ce sens que dans la dernière période – l'UFSE et plus largement la CGT Fonction publique n'y sont pas étrangères – nous avons obtenu l'ouverture d'un processus de négociation dédié à l'égalité.

C'est aussi dans ce sens que nous avons été, sommes et serons pleinement engagés dans différents processus de mobilisation comme ceux du 8 mars ou encore des 22 et 25 novembre derniers pour la lutte internationale contre les violences faites aux femmes.

Oui, Chèr-es camarades, le mandat écoulé a été plein de bruits, de fureurs et de violences.

Arrêtons-nous sur celles que subissent les Outre-mer.

Aux multiples visages – militaire, policière, judiciaire, environnementale, sociale, économique – ces violences appellent de notre part à faire plus et mieux que ce que nous avons fait durant ce mandat même si nous n'avons pas à rougir de notre activité sur notamment la question des congés bonifiés, l'indemnité temporaire de retraite, les droits des agent-es qui travaillent en Outre-mer, les « commémorations » de l'abolition de l'esclavage, etc.

L'urgence est plus que jamais à la mise en extinction d'un système d'exploitation coloniale, à une décolonisation de l'action publique, à un déploiement de l'action publique, à l'égalité des droits, au versement de rémunérations et « sur rémunérations » assurant à toutes et à tous de pouvoir vivre décemment aux pays.

En Outre-mer, comme sur l'ensemble du territoire national, dès lors que le contentieux salarial reste au cœur de l'affrontement de classe et qu'il nous faut agir toujours et encore pour le dégel de la valeur du point d'indice – rappelons la troisième année de gel de la valeur du point au titre du Projet de loi de finances 2026 sans compter le gel des déroulements de carrière, du non-versement de la GIPA pour la deuxième année consécutive –, pour la refonte des grilles indiciaires, la reconnaissance des filières à prédominance féminine, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Oui, nous devons les contraindre à cesser le mouvement de

smicardisation en cours de la Fonction publique !

Le faire en continuant à lier nos exigences salariales à nos exigences statutaires – point d'indice et mise en extinction de la part indemnitaire des rémunérations versées qui présentent une dimension salariale, grilles indiciaires, calcul des pensions sur la base de ces grilles, etc.

Le faire aussi en continuant à batailler pour l'unicité du point d'indice et de sa valeur à un moment où la Macronie ne désespère pas d'introduire une politique salariale qui pourrait être déliée et différente d'un versant à un autre.

Cher-es camarades,

Cet ensemble de propositions et de revendications aura été et est au cœur de nos élaborations revendicatives et processus de mobilisations.

Il est possible de gagner sur nos propositions et nos revendications.

Encore faut-il que nous fassions sauter définitivement le verrou de Bercy, celui de l'austérité budgétaire.

Ça n'est pas le monde du travail qui est responsable du déficit budgétaire, de la dette publique.

Ce sont celles et ceux qui gouvernent, serviteurs zélés du capital, des marchés financiers, des classes sociales les plus fortunées, du patronat qui ont organisé ces derniers.

À l'opposé des projets de lois de finances et de financement de la sécurité sociale, il est possible de mobiliser des fonds publics conséquents pour les financer, financer la dépense publique, les investissements publics, les services publics, la Fonction publique, nos systèmes de sécurité et de protection sociales.

Possible de gagner sur l'abrogation de la contre-réforme des régimes de retraite de 2023.

De gagner sur la reconstruction d'un droit au départ à la retraite à taux plein à 60 ans.

De gagner sur des droits anticipés aux départs à la retraite pour celles et ceux qui exercent des missions pénibles.

Possible de maintenir l'ensemble des régimes de retraite, y compris les régimes dits « spéciaux » ceux des pensions civiles et militaires, du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, pour ne citer que quelques exemples.

Possible de reconquérir notre sécurité sociale dont nous fêtons le 80<sup>e</sup> anniversaire.

Possible de financer par une autre appropriation des richesses produites par l'impôt, la cotisation sociale, un pôle financier public, le progrès social.

Et c'est dans ce sens que nous manifesterons demain dans les rues de cette magnifique et belle ville de Sète.

Cher-es camarades,

Gagner?!

Oui!

Encore faut-il que nous portions un regard lucide sans aucunement nous flageller sur les processus de mobilisations que nous avons sans cesse cherché à construire durant le mandat écoulé et encore dans la période actuelle.

Nous nous sommes inscrits dans l'ensemble des mobilisations



Manifestation sur la place de l'Hotel de ville, 2 décembre.

initiées dans la dernière période tant aux plans international, européen, qu'interprofessionnel, territorial, professionnel.

Nous avons aussi initié différentes luttes plus particulièrement dans la Fonction publique.

Personne n'a oublié et n'oubliera la formidable mobilisation du 5 décembre 2024 demeurée malheureusement sans suites et que nous n'avons pas su reproduire depuis.

Nous avons su prendre nos responsabilités en appelant – notamment lors de la mobilisation « Retraite » - à la grève, aux manifestations, au blocage de l'économie, à la reconduction au moyen d'assemblées générales de personnels, de réunions de syndiqué-es, à la reconduction de ces processus.

Sur la base de nos propositions et de nos revendications, nous avons sans cesse rechercher le rassemblement le plus large possible des agent-es public-ques d'une part, l'unité la plus large possible des organisations syndicales représentatives des personnels d'autre part.

Force est de constater que nous ne parvenons pas à créer les conditions de l'émergence d'un rapport de force suffisant pour gagner sur nos propositions et nos revendications, pour imposer la prise en compte et la construction d'un projet syndical de transformation profonde et durable de la société.

Nul doute que, tant dans l'appréciation de l'activité mise en œuvre que dans l'élaboration du document d'orientation, notre congrès se doit de nourrir la discussion sur différents aspects quant – entre autres – à notre stratégie unitaire.

Une stratégie unitaire qui ne saurait être réduite à la seule dimension de l'unité d'action même si elle demeure essentielle quant à notre capacité à générer des mouvements de masse.

Une stratégie unitaire qui – plus particulièrement avec nos camarades des organisations FSU et Solidaires – doit aussi se traduire par l'élaboration de propositions et de revendications partagées, de campagnes communes, d'expressions communes, d'interventions partagées dans les institutions représentatives des personnels mais aussi dans les processus de négociations qu'il s'agisse des accords de méthode ou des accords sur le fond.

Une stratégie qui doit même nous amener à des processus de rapprochement entre organisations syndicales – qui ont d'ores et déjà trouvé des traductions dans différents secteurs professionnels de la Fonction publique de l'État - dans un objectif d'unification d'un syndicalisme de transformation sociale à vocation majoritaire.

C'est dans ce sens que sur un plan interprofessionnel, dans différents territoires, dans différentes professions, les organisations syndicales CGT et FSU travaillent ensemble.

C'est dans ce sens que lors de son dernier congrès de Rennes, la FSU s'est dotée d'une orientation visant à créer les conditions d'une « maison commune ».

C'est aussi dans ce sens que le Comité confédéral national de la CGT a décidé de travailler avec l'exigence de poursuivre toujours et encore la discussion au sein de notre organisation et bien évidemment avec la FSU.

C'est dans ce sens que le document d'orientation soumis à la discussion du congrès propose de travailler, en vous rappelant que nous y avons travaillé durant le mandat écoulé – au sein du groupe de travail mis en place par notre confédération et la FSU mais aussi au moyen d'un groupe de travail propre à l'UFSE et à la FSU.

Il y aura aussi besoin de poursuivre les processus de mobilisations qui transcendent le seul champ syndical à l'image du travail réalisé avec l'association « Nos services publics » ou encore « La convergence nationale des services publics ».

Enfin, il y aura besoin de poursuivre nos activités avec les fédérations de la santé et de l'action sociale, des services publics, au sein du Conseil commun de la Fonction publique, sur différents processus de négociations et – peut-être plus fondamentalement – sur la bataille concernant les services publics, la Fonction publique, les droits et les garanties des agent-es public-ques.

Cher-es camarades,

Rien ne sera possible si nous ne reprenons pas le temps de porter un regard critique sur cette jeune organisation qu'est l'Union fédérale des syndicats de l'État dont les syndicats affiliés ont décidé de la création en 2017.

Il n'aura échappé à personne que la commission exécutive sortante a procédé à l'écriture d'un rapport d'activité et d'un projet de document d'orientation critiques mais constructifs.

Inutile et exercice vain que de paraphraser les rapports d'activité et d'orientation.

Néanmoins, il me paraît important d'insister sur quelques points.

Oui, nous avons besoin d'un syndicalisme de classe et de masse et donc d'un syndicalisme de militantes, de militants, de syndiqué-es à l'intérieur duquel les agent-es public-ques, les jeunes, les retraité-es, les femmes, les ingénieur-es-cadres-technicien-nes trouvent toutes leurs places, d'où l'importance des travaux effectués par nos trois collectifs statutaires : femmes-mixité, cadres-encadrement, retraité-es.

C'est aussi pourquoi, même si la double nature de l'UFSE complexifie l'exercice – affiliés directs et affiliés fédérés – la syndicalisation du plus grand nombre doit être remise au cœur de nos objectifs. Nous pouvons et nous devons gagner en syndicalisation et aller bien au-delà des 50 000 syndiqué-es avec autant d'effets positifs quant à la réussite des processus de mobilisations mais aussi des élections professionnelles.

Insister aussi sur la nécessité pour les militant-es, les syndiqué-es, nos organisations de disposer des moyens nécessaires à la mise en œuvre de l'activité syndicale mais aussi de leurs mandats au sein de la CGT comme dans les Institutions représentatives des personnels.

Autant d'exigences qui doivent nous amener à continuer à mettre nos syndiqué-es et nos organisations au centre de notre vie syndicale.

De ce point de vue, nous ne partons pas de rien même si nous devons faire mieux encore : formation et information syndicales via le collectif formation syndical, le *syndifab*, le journal *Fonction publique*, notre site internet, nos lettres militantes, notre *cloud*, nos fiches dédiées aux droits et garanties ou encore notre pôle juridique.

Insister aussi sur la nécessité d'éradiquer dans notre organisation — et plus largement — les violences sexistes et sexuelles, les violences contre les personnes LGBTQIA+ avec, entre autres, différents outils dont nous disposons comme le Cadre Commun Confédéral que nous venons de voter lors du dernier Comité Confédéral National de la CGT, les cellules mises à disposition par la Confédération et par l'UFSE dont nous devons incontestablement améliorer les textes constitutifs et le fonctionnement.

Insister enfin sur la nécessité de nous organiser dans les territoires.

Nous n'avons pas été en mesure – toujours pas été en mesure devrions-nous dire – de nous organiser dans les territoires malgré différentes orientations votées lors de congrès successifs : collectifs, Unions syndicales départementales interministérielles, etc.

Il n'en demeure pas moins urgent de nous organiser même si nous devons prendre le temps de la réflexion.

Urgent de le faire pour un tas de raisons dont :

- S'organiser avec nos unions départementales pour mieux s'interprofessionnaliser ;
- S'organiser avec les différentes composantes CGT du versant de l'État au sens large du terme ;
- S'organiser pour mieux répondre aux évolutions et aux déplacements des pouvoirs générés par la réforme de l'État, la déconcentration des pouvoirs, de l'organisation de l'État ;
- S'organiser pour mieux travailler aussi avec nos camarades de la fédération de la santé et de l'action sociale, de la fédération des services publics.

Cher-es camarades,

Le moment est venu de conclure ces quelques propos introductifs à la discussion d'ouverture de notre congrès que je souhaite terminer sur la question de la démocratie.

La démocratie au sein de l'UFSE.

Avant d'en dire quelques mots, je souhaite tout d'abord remercier les camarades et les organisations qui ont travaillé au sein de la Commission d'évolution de la vie interne de l'UFSE.

Rappeler que cette commission de travail a élaboré des préconisations, débattues et adoptées par le Conseil national de l'UFSE...

... que sur la base de ces préconisations, entre autres, la partie vie syndicale du projet de document d'orientation a été rédigée, débattue et adoptée par la commission exécutive sortante de l'UFSE.

Rappeler que cette commission a été mise en place suite à la mise en minorité d'une note de restitution / bilan du 53<sup>e</sup> congrès et des co-secrétaires généraux de l'époque à savoir Céline Verzeletti et moi-même.

En aucune manière, nous n'avons cherché à mettre la poussière sous le tapis, bien au contraire, dès lors que la période du 53<sup>e</sup> congrès posait ou reposait différentes questions dont notamment :

- La nécessité d'organiser de manière plus préparée, plus transparente, plus contradictoire, les débats et prises de décisions ;
- La nécessité de mieux tirer encore les conséquences générées par la double nature de l'UFSE – fédération des organisations affiliées directes – organisation de toutes les organisations de l'État sur les questions transversales de la Fonction publique de l'État ;
- Créer les conditions d'une plus grande implication et d'une meilleure prise en compte des points de vue des organisations au sein notamment du Conseil national de l'UFSE pour le renforcement de son pouvoir décisionnel avec une articulation nouvelle avec la commission exécutive de l'UFSE...

... Et surtout progresser et faire mieux, toujours en encore, quant

à la construction d'une Union fédérale des syndicats de l'État faisant mieux vivre la démocratie interne en son sein.

Enfin, je tiens à saluer la fédération des Finances, la fédération de l'Éducation nationale, de la recherche et de la culture, qui sont et seront présentes à ce congrès comme je salue la fédération nationale de l'Équipement et de l'Environnement, la fédération nationale des travailleurs de l'État qui ne pourront pas être présentes à ce congrès et s'en sont excusées.

Des fédérations avec lesquelles il nous faudra apprendre à travailler dans des conditions nouvelles et de manière régulière, ce que nous avons commencé à faire bien trop timidement durant le mandat écoulé.

Mes derniers mots iront aux organisations de l'UFSE... aux membres de la commission exécutive sortante... aux membres de la commission financière de contrôle sortante, aux membres de l'équipe dite permanente de l'UFSE qu'elles et ils soient membres ou non de la direction de l'UFSE...

Merci pour le travail réalisé... y compris dans les moments les plus difficiles du mandat écoulé.

Je vous souhaite un bon congrès ♦

## Vive la CGT !



Arnaud Jean, secrétaire CGT de l'UL de Sète (micro)

Patrick Désiré, Sylvie Aebischer, Khaled Laouar, Emmanuelle Parent, Pierrick Goffre Viaud



2026-2029

# ORIENTATIONS

## PRÉAMBULE — TRANSFORMER LE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE. AMÉLIORER ET DÉFENDRE LE STATUT

En ce premier quart du vingt et unième siècle, la crise systémique du capitalisme ne cesse de s'exacerber du fait d'une exigence toujours plus grande de rentabilité du capital de la part de la classe exploiteuse. Elle se caractérise, entre autres, par une financiarisation et une marchandisation des processus sociaux, environnementaux, économiques qui posent la question de la possibilité même pour les générations d'aujourd'hui et de demain de pouvoir vivre dans des conditions décentes, de pouvoir répondre à leurs besoins. Elle produit et organise un chômage de masse, une mise en concurrence du monde du travail, en France, au sein de l'Union européenne et du monde, une dégradation constante du sens, des finalités, de la place, de la valorisation, des conditions et de la démocratie au travail.

L'ensemble du monde du travail est aujourd'hui confronté à une crise du travail tant dans les entreprises que dans les services publics et plus particulièrement dans la Fonction publique, qui est une des cibles principales des contre-réformes libérales. Pour mettre fin à cette crise, il y a besoin de rompre avec le capitalisme, mettre fin à l'exploitation du travail, construire une autre logique de développement articulant notamment reconquête des activités et de l'emploi industriel, transition écologique, garantie et égalité des droits, satisfaction des besoins de toutes et

tous – des femmes comme des hommes, salarié-es et privé-es d'emploi, jeunes et retraité-es –, démocratie au travail et dans la cité.

Rien ne sera possible sans défendre, reconstruire, reconquérir et réinventer la Fonction publique. Aucune transformation de la Fonction publique ne se fera sans changer, transformer radicalement et se réapproprié le et notre travail en y redonnant son sens. La transformation du travail est au cœur du projet syndical de la Confédération générale du travail.

C'est dans ce sens que, depuis plusieurs congrès confédéraux, la CGT construit un projet de transformation sociale proposant, y compris, l'abolition du lien de subordination entre celles et ceux qui louent leur force de travail, produisent les richesses et la valeur ajoutée, et celles et ceux qui l'exploitent — au moyen notamment de la mise en œuvre d'un nouveau statut du travail salarié ou encore d'une nouvelle sécurité sociale professionnelle. C'est aussi dans ce sens que la CGT propose de poursuivre différents objectifs, dont la nécessité de disposer de services publics et d'une Fonction publique forte et déployée sur l'ensemble du territoire.

La question du travail et de sa transformation sera au cœur de la discussion du cinquante-quatrième congrès confédéral de la CGT. L'urgence est bien à la transformation du travail, y compris dans la Fonction publique. Un travail qui, depuis plusieurs décennies, n'a cessé et ne cesse d'être toujours plus dégradé et dévalorisé.

C'est tout d'abord le sens et les finalités du travail qui sont attaqués. À l'opposé des évolutions initiées consistant à faire de la Fonction publique un outil au service du capital, l'urgence est à la reconstruction du sens et des finalités du travail porteur de l'in-



Ian Dufour

térêt général, dans l'objectif de planifier à court, moyen et long terme la mise en œuvre de politiques publiques et de missions de service public au service d'une nouvelle logique de développement. Par leur travail, les agent-es public-ques participent et doivent participer à la nécessaire entreprise de reconquête des activités et de l'emploi industriels, productrices de valeur ajoutée qui par ailleurs permet de financer la dépense et l'investissement publics — confirmant ainsi qu'il ne saurait y avoir d'industries sans services publics, et vice-versa.

Elles et ils participent également à la mise en œuvre d'une société égalitaire, productrice de droits pour toutes et tous, garantissant aussi la satisfaction des besoins en intégrant la prise en compte de l'urgence environnementale. Il s'agit bien de refaire du travail des agent-es public-ques un outil du contrat social, de la cohésion sociale, du lien social, permettant d'œuvrer à une nouvelle séquence de la nécessaire émancipation de l'humanité, des femmes et des hommes.

C'est aussi la dimension statutaire du travail des agent-es public-ques qui est attaquée. À l'opposé de telles évolutions, il y a besoin de défendre, mais aussi de renforcer et développer les dimensions statutaires et quasi statutaires des agent-es public-ques, qu'ils et elles soient fonctionnaires ou contractuel-les. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 stipule que « les citoyens ont le droit de constater eux-mêmes ou par leurs représentants la nécessité de la contribution publique, de la consentir librement, d'en suivre l'emploi et d'en déterminer la quotité, l'assiette, le recouvrement et la durée... ».

Cette même Déclaration stipule que « la société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration... ». Autant de droits qui nécessitent de porter un ensemble de propositions et de revendications pour reconstruire la démocratie dans la Fonction publique — démocratie sociale avec des droits et des

pouvoirs nouveaux pour les organisations syndicales; démocratie au travail avec des droits et des pouvoirs nouveaux d'intervention des agent-es public-ques sur leur travail — mais aussi, démocratiser la Fonction publique avec des droits et des pouvoirs d'intervention pour les citoyen-nes et les usager-es sur les finalités, le fonctionnement et l'évaluation des services publics.

L'Union fédérale des syndicats de l'État CGT (UFSE-CGT) considère que sur l'ensemble du territoire – y compris dans les Outre-mer, de même qu'en Europe et plus largement encore dans le monde –, il y a besoin de plus et de meilleurs services publics pour faire face et répondre aux défis du vingt et unième siècle, ce qui nécessite aussi de mobiliser des moyens de financement plus conséquents pour financer l'action publique.

L'heure et l'urgence sont au développement des services publics, à la transformation du travail et à la réappropriation de notre travail pour changer la Fonction publique et changer la société. Cela passe par l'abrogation pleine et entière de la loi de transformation de la Fonction publique.

Autant d'orientations développées dans le présent document qui s'inscrivent aussi dans la bataille contre l'extrême droite, dont la montée en puissance n'a rien d'inéluctable, bien au contraire. L'Union fédérale des syndicats de l'État CGT réaffirme sa volonté pleine et entière de combattre ces mouvements mortifères pour la démocratie, les libertés, le syndicalisme, les droits des femmes, des LGBTQI+, des réfugié.es politiques et et des immigré-es.

Cela passe, entre autres, par la reconquête et le développement des politiques publiques, de la Fonction publique, de services publics de pleine compétence et de proximité implantés sur l'ensemble du territoire national – y compris en Outre-mer – au service de l'égalité, des droits et de la satisfaction des besoins réels de toutes et tous. Cela passe aussi par la réappropriation par les agent-es public-ques de leur travail, la valorisation de

ce dernier, la démocratie au travail, le fait d'en refaire un outil d'émancipation.

Le chercheur associé à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) et militant altermondialiste Thomas Coutrot a démontré qu'il existe un lien entre l'abstention aux élections politiques et le fait de manquer d'autonomie au travail.

Un lien existe aussi entre le vote pour l'extrême droite et le fait de ne pas pouvoir s'exprimer et agir sur son travail. C'est dans ce sens qu'il y a besoin de permettre aux fonctionnaires et aux contractuel·les d'être des agent·es citoyen·nes au travail, et non des agent·es sujets.

## POLITIQUE REVENDICATIVE

### I — SE RÉAPPROPRIER

### NOTRE TRAVAIL DANS LA

### FONCTION PUBLIQUE

Le travail dans la Fonction publique d'État repose sur des principes spécifiques liés au Statut général des fonctionnaires. Cela signifie s'engager dans une mission de service public avec des valeurs fortes, rendre un service à la population, universel et laïque, constitutif d'un puissant moteur d'implication. Et c'est dans cette référence que se joue fondamentalement la reconnaissance de la valeur du travail, à savoir une activité d'abord marquée par le service de l'intérêt général et éloignée des logiques comptables et marchandes. Cette conception se trouve aujourd'hui maltraitée par les réformes successives inspirées du New Public Management (Loi organique relative aux lois de finances ou LOLF ; révision générale des politiques publiques ou RGPP ; modernisation de l'action publique ou MAP, LTFP ou loi de transformation de la Fonction publique etc.) qui se traduisent par un mouvement perpétuel de rationalisation des organisations et du travail, un pilotage de l'activité par les chiffres, une réduction des effectifs et des moyens et, par voie de conséquence, une augmentation de la charge de travail des agent·es accompagnée d'une perte de sens, de mal-être au travail et d'un accroissement de la souffrance au travail.

A cela s'ajoute l'abandon de pans entiers de missions, l'externalisation ou la privatisation d'autres.

#### I.1 — Une organisation au service d'une logique comptable et non de la qualité du travail et de la santé des agent·es

La quasi-totalité des services souffre d'un sous-effectif chronique dû aux restrictions budgétaires et au non-remplacement des départs. Par conséquent, la charge de travail est en forte augmentation, générant de grandes difficultés pour les agent·es à rendre un service de qualité aux citoyen·nes. La charge mentale est également de plus en plus insoutenable face à des usager·es désempar·es, voire dans la violence verbale et/ou physique, en réaction à des politiques publiques et des mesures jugées injustes ou discriminatoires. Les conséquences en termes de santé au travail sont prégnantes : conflits de valeurs, risques psychosociaux, hausse des arrêts maladie et du turnover, et des accidents du travail parfois mortels, perte de sens au travail, burn-out, épuisement professionnel, suicides. Par ailleurs, l'accumulation

des tâches administratives et des opérations de reporting, au détriment du cœur de métier, soutenu par un management qui contrôle l'atteinte des résultats chiffrés plus qu'il ne soutient la qualité du travail, constitue également une forte problématique remontée par les agent·es. De plus, le développement d'outils et de processus informatisés à grande échelle, dans tous les métiers et dans toutes les fonctions modifie les circuits de décision ainsi que les relations et coopérations entre services ; il entraîne un éloignement des usager·es et une transformation des rapports au public. Dans certains cas, la relation directe à l'usager·e – comme l'accueil physique du public par exemple, qui faisait en grande partie l'intérêt du travail – disparaît ou est amoindrie. Ajoutons à cela l'intégration de l'intelligence artificielle dans les processus qui est en cours, qui fait craindre une remise en cause d'une des valeurs principales qu'est le savoir-faire de l'agent·e public·que et sa compétence spécifique à exercer une mission de service public. Elle impacte les métiers et le service rendu aux usager·es avec, en raison de risque accru de suppressions d'emploi, de fortes conséquences sur les conditions de travail.

Toujours dans une logique de rationalisation du travail, sous couvert d'adaptation des espaces de travail au mode de travail hybride et aux besoins de coopération, la politique immobilière de l'État remet en cause l'espace individuel de travail et le bureau fixe, pour prôner en creux le flex-office. Au lieu des bureaux classiques, elle impose le développement d'espaces ouverts, notamment synonyme d'un contrôle social accru sur les agents. Les agent·es sont soumis·es à une densification des lieux de travail



Julien Magnier

liée au calcul de nouveaux ratios intégrant désormais les espaces non dédiés au travail. Le passage du concept de poste de travail à celui de position de travail, loin d'être seulement un glissement sémantique, entérine la remise en cause d'un véritable acquis social en accentuant encore la dégradation des conditions de travail des agent-es. L'UFSE revendique l'abrogation de la circulaire du 8 février 2023 sur la politique immobilière.

En surplomb de tout cela, les conditions de travail sont également victimes du manque, voire de l'absence, de prise en considération du point de vue des agent-es sur leurs besoins, attentes et problèmes rencontrés dans l'exercice de leur travail. Ce sont eux et elles les spécialistes de leur travail, et non des expert-es autoproclamés. Les espaces de discussion et d'expression sur le travail sont quasi inexistantes ou bien dévoyés, alors qu'ils permettraient aux agent-es de remonter leurs difficultés, de proposer des axes d'amélioration organisationnelle et de pouvoir influencer sur les décisions. Parallèlement, dans le cadre du dialogue social, la contre-réforme de 2019 a encore réduit les prérogatives des instances représentatives du personnel (IRP), et donc réduit la capacité à porter la parole du travail et de celles et ceux qui l'effectuent. Les changements d'organisation ou le déploiement d'outils sont des décisions prises sans réelle concertation avec les représentant-es du personnel, et au mieux ne font que l'objet d'une simple information. Le dialogue social est perçu globalement comme réglementaire et purement symbolique. Or, les IRP constituent des espaces où ces questions devraient être centrales, au vu de leurs effets sur le contenu du travail, sur les conditions de travail et la santé des agent-es — mais aussi sur la qualité du service public et la qualité du travail. Les agent-es sont les expert-es de leur travail, et leurs représentant-es sont les acteurs légitimes pour porter leur voix dans ces espaces. Par conséquent, en plus d'être confronté-es à une rigidité hiérarchique et à un manque d'autonomie dans l'organisation du travail, les agent-es sont déconnecté-es des décisions stratégiques.

L'UFSE-CGT revendique par ailleurs une réduction du temps de travail notamment afin d'assurer l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Plusieurs leviers doivent être actionnés dans ce sens dont le rétablissement du droit à la retraite à 60 ans avec 37,5 annuités et une pension toujours basée sur les 6 derniers mois et un droit au départ anticipé pour les carrières longues et pénibles et la réduction à 32 heures de la durée hebdomadaire du travail avec maintien des droits et rémunérations et compensée par des embauches de nouveaux agent-es public-ques.

### 1.2 Se réapproprier notre travail à l'heure de l'intelligence artificielle

Les transformations dues à l'utilisation des outils d'intelligence artificielle entraînent une intensification du travail, une nouvelle charge cognitive (apprentissage, vérification, correction des erreurs de l'outil) et un risque accru de perte de maîtrise sur les décisions et les contenus produits. Elles peuvent accentuer les inégalités entre agent-es et fragiliser la coopération collective. Elles ne doivent pas se faire au détriment de la santé, de l'autonomie et du collectif de travail. L'IA doit rester un outil d'aide sous maîtrise humaine et publique, mis au service des missions et non du rendement. Elle ne doit pas être un moyen d'intensification ni de mise sous pression.

L'UFSE-CGT revendique :

- Une évaluation systématique des impacts sur la santé et les

conditions de travail avant tout déploiement ;

- Des formations sur temps de travail pour permettre une appropriation critique ;
- La préservation du jugement professionnel et du sens du service public face aux automatismes ;
- La garantie du volontariat dans l'usage de ces outils.
- La transformation numérique doit renforcer le service public, pas affaiblir celles et ceux qui le font vivre. Se réapproprier notre travail, c'est aussi reprendre la main sur les technologies qui le transforment. »

### 1.3 — Reprendre la main sur le travail : redonner du pouvoir d'agir aux agent-es, refaire collectif de travail, et restaurer toutes les prérogatives des IRP

L'enjeu principal est de reconstruire le sens et les finalités du travail mis à mal par les par les attaques successives de ces dernières années. Il s'agit de réformer en partant du travail — en tenant compte concrètement de celui-ci — plutôt que de concevoir des transformations exclusivement façonnées par des impératifs budgétaires et des logiques gestionnaires. C'est dans et par le travail réel, tel que vécu et transformé par les salarié-es, que l'on comprend les tensions qui s'exercent entre les prescriptions managériales et la capacité d'agir des agent-es. Cela suppose, au-delà d'être porte-parole, d'être passeur ou passeuse de parole à travers l'organisation de temps dédiés à l'expression des agent-es sur le travail, son contenu et son organisation. Cela renoue également avec un syndicalisme CGT du travail, en menant des enquêtes ouvrières, en faisant émerger la parole sur le travail. Et c'est par notre proximité auprès des agent-es et de la réalité de leur travail que peut se mettre en place une stratégie de contre-pouvoir afin de déjouer l'individualisation de la conflictualité, le renoncement à la lutte collective et la résignation. Autrement dit, il s'agit de resserrer les liens entre nos syndicats CGT et les personnels, à travers des enquêtes de terrain qui mettent au grand jour et valorisent le travail réel, l'intelligence collective mise en œuvre par les travailleuses et travailleurs pour réaliser les tâches prescrites. Ceci, à destination des employeurs, mais aussi et surtout des agent-es iels-mêmes, qui n'ont pas toujours conscience de la valeur de leur travail, permettant ainsi de faire reculer l'idéologie dominante qui réduit le travail à des chiffres ou à un simple prescrit.

Une meilleure connaissance du travail réellement réalisé nous permettra de nous retrouver en position de force pour affronter les employeurs publics et avancer des revendications portées par les travailleuses et travailleurs, répondant aux besoins des destinataires du travail que sont les usager-es/citoyen-nes.

Ce rapprochement du terrain, du travail, des travailleuses et des travailleurs doit alimenter et densifier nos argumentaires et nos stratégies afin de porter nos revendications sur :

#### 1.3.1 — La fin des organisations du travail de type New Public Management, et des modes de management par les objectifs

Il s'agirait en effet de concevoir de nouvelles mesures de l'efficacité du travail en lien avec la réalité du travail, la qualité des services et non en fonction d'indicateurs chiffrés quantitatifs de type rendement, nombre de dossiers traités dans un temps donné, etc. Autrement dit, de repenser des objectifs et des indicateurs en fonction de la qualité des services telle qu'attendue par



Khaled Laouar, Emmanuelle Parent, Pierrick Goffre Viaud

les usager-es, et du travail tel que perçu par les agent-es. Il s'agit également de redéfinir le rôle et la place de l'encadrement intermédiaire dans le soutien au travail réel, dans la reconnaissance du travail et la prévention de la santé au travail. L'enjeu est d'avoir une organisation collective du travail s'appuyant sur les coopérations, la participation, l'autonomie renforcée et les marges de manœuvre des travailleuses et travailleurs.

### **1.3.2 — Une politique sociale juste et une politique de prévention des risques professionnels renforcée (TMS, RPS, TS, etc.) contre le burn-out et la souffrance au travail**

Le caractère généralisé de la souffrance au travail, telle qu'elle existe au sein des services publics, résulte d'une dégradation globale des conditions de travail affectant la sécurité et la santé des agent-es. Il faut ainsi lutter contre une perception psychologique, et donc dépolitisée de la souffrance au travail.

La politique de prévention des risques professionnels (troubles musculo-squelettiques ou TMS, risques psycho-sociaux ou RPS, tentative de suicide, etc.) doit redevenir centrale, par la mise en place systématique des DUERP (documents uniques d'évaluation des risques professionnels), avec une approche genrée et des programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) fléchissant les déterminants organisationnels. La lutte contre la souffrance au travail et le management pathogène doit être centrale. L'administration doit se doter d'outils efficaces de protection des victimes, sanction des auteurs et d'inversion de la charge de la preuve dès lors qu'un faisceau d'indices suffisant est apporté par l'agent. La transparence et le partage des données relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail doivent également être exigés pour élaborer une vraie stratégie de prévention des

risques professionnels par la mise en place d'un réseau public de médecins du travail accessibles à tous les agents. Le suivi médical renforcé, avec un accès facilité aux soins pour les agent-es en difficulté doit être exigé. Les personnels soumis à des conditions de travail insalubres ou dangereuses doivent bénéficier d'un suivi médical adapté, même lorsqu'ils n'exercent plus l'un de ces métiers, y compris durant leur période de retraite. Pour ces métiers, l'accès au service actif doit être systématique et sa bonification garantie. La reconnaissance des maladies professionnelles spécifiques aux métiers de la Fonction publique et la mise en place d'une véritable politique de maintien en emploi et de reconnaissance de la pénibilité au travail doivent devenir prioritaires pour les agent-es devenu.es inaptes ou en situation de handicap.

### **1.3.3 Participation aux Assises de la santé au travail**

Les travailleur-es du secteur public sont exposé-es au même titre que celles/ceux du privé à des risques professionnels et des conditions de travail se traduisant par des accidents du travail, des maladies professionnelles, de la souffrance et de l'usure souvent non reconnue. Ces conditions de travail dégradées provoquent des morts au travail dénoncées par la CGT notamment à l'occasion de la journée mondiale pour la santé et la sécurité au travail chaque 28 avril. Depuis 2024, les Assises de la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs initiées par les organisations syndicales CGT, Solidaires et la FSU ainsi que par des associations œuvrant pour la santé des travailleur-es et les familles de victimes, ont pour objectif de fédérer les luttes et de mettre en œuvre un réseau permanent pour faire de la santé au travail un sujet majeur et prioritaire.

Dans cette perspective, l'UFSE-CGT s'inscrit dans cette initiative.

### 1.3.4 — Une véritable démocratie au travail par le renforcement des prérogatives des IRP et des droits nouveaux des agent-es pour s'exprimer et agir sur le contenu et la finalité de leur travail

Cela passe, dans un premier temps, par l'abrogation de la loi de 2019 en remettant en place les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), en réattribuant aux commissions administratives paritaires (CAP), leurs compétences antérieures à 2019, ainsi que les prérogatives du Comité Technique (CT) relatives à l'obligation d'information sur les budgets. Dans l'attente d'y arriver, il importe de tenter de préserver les prérogatives d'action des ex-CHSCT dans les formations spécialisées notamment en imposant les pouvoirs d'enquête et de prévention de terrain dont disposaient les CHSCT. Il s'agit également de renforcer la démocratie sociale avec des consultations régulières des agent-es sur les réformes.

Par ailleurs, l'enjeu serait aussi de créer des droits et des pouvoirs nouveaux pour les agent-es, leur permettant d'intervenir sur leur travail et son organisation.

Ceci, en mettant en place des espaces d'expression sur le travail au niveau des équipes locales, animés par une personne formée qui n'a pas de lien hiérarchique avec les agent-es concerné-es, et en organisant ou en réintroduisant des « disputes professionnelles » sur ce qui fait la qualité du travail, les critères de son appréciation, articulées évidemment avec les IRP. En outre, il faut renforcer les capacités d'action des personnels et des instances les représentant en particulier sur le domaine des risques professionnels. Dans la Fonction publique comme ailleurs, le travail ne doit pas blesser ni tuer.

L'UFSE revendique l'abandon des accords de méthodes préa-

lables qui ne visent qu'à empêcher toutes négociations fondées sur les revendications syndicales en mettant en avant les exigences gouvernementales. L'UFSE estime également nécessaire de procéder, au prisme des mesures inacceptables imposées ces dernières années dans les processus de négociation Fonction publique, à un ré-examen critique des "Accords de Bercy" qu'elle avait signés à l'époque.

## II. UNE FONCTION PUBLIQUE ET DES SERVICES PUBLICS AU SERVICE DU PROGRÈS SOCIAL

La Fonction publique et les services publics doivent garantir les droits fondamentaux de toutes et tous par une intervention publique forte, et non-être considérés comme un simple « coût » à réduire. Il s'agit de combattre la logique de marchandisation des services publics et d'affirmer qu'ils constituent un investissement social indispensable, au service de l'égalité et du progrès. Il faut également refonder l'organisation territoriale des services publics afin d'assurer une égalité d'accès sur l'ensemble du territoire national — y compris en Outre-mer — réinvestir dans les missions publiques, en particulier pour répondre aux défis des transitions sociales et écologiques. Pour atteindre ces objectifs, un financement pérenne, fondé sur la justice fiscale, est indispensable.

Au nom d'un « coût » qualifié d'excessif des services publics, de la Fonction publique, mais aussi des systèmes de protection et de sécurité sociales, au nom d'une « économie de guerre », les



Sandrine Diot ; Philippe Dauriac,  
au micro ; Fanny de Coster

tenant-es du capital baissent de manière drastique la dépense et l'investissement publics.

Dans le même temps, en s'attaquant notamment à l'impôt et à la cotisation sociale tout en octroyant des milliards d'euros aux entreprises sans contrepartie ni contrôle, celles et ceux qui gouvernent organisent une crise du financement public — un déficit budgétaire et une dette publique qui ne cessent de croître. La création de Pôle emploi, puis de France Travail, illustre ce désengagement de l'État et le dévoiement du rôle des cotisations sociales. Les politiques de l'emploi, qui sont des missions d'État, afin de garantir l'égalité de droit et de traitement partout en France, doivent être financées par l'impôt et exercées par des fonctionnaires au service de l'intérêt général. Aujourd'hui, ces missions sont financées aux deux tiers par les cotisations sociales, c'est-à-dire par les salarié-es eux-mêmes alors que ces cotisations doivent rester dans le champ de la Sécurité sociale pour permettre d'indemniser tous les travailleur.ses privé.es d'emploi (primo accédant compris) à hauteur minimum du SMIC CGT.

À l'opposé de telles évolutions, l'UFSE-CGT réitère que par une autre appropriation des richesses et de la valeur ajoutée produite, il est possible de financer de manière pérenne les services publics et la Fonction publique.

Plusieurs leviers doivent être actionnés dans ce sens, et notamment :

- mettre en place une réforme fiscale fondée sur le principe de la progressivité de l'impôt afin de tenir compte des facultés contributives des contribuables en augmentant le nombre de tranches (de 5 à 14) et les taux d'imposition au titre de l'impôt sur le revenu (de 0 à 65 %) ;

- supprimer les exonérations de cotisations sociales accordées aux grandes entreprises, ainsi que le crédit d'impôt recherche qui sert principalement à augmenter les profits

- supprimer la flat tax instaurée par Emmanuel Macron – imposition non progressive, mais forfaitaire sur les revenus du capital – ainsi que l'abattement de 40 % des revenus du capital lors de leur imposition ; supprimer tout ou partie des niches fiscales à commencer par le crédit impôt recherche ;

- supprimer la taxe sur la valeur ajoutée sur les produits de première nécessité et créer un nouveau taux sur les produits de luxe ;

- instaurer à minima la taxe « Zucman » à hauteur de 2 % des patrimoines de 100 millions d'euro et plus ;

- réformer l'héritage et les droits de succession ;

- rétablir l'impôt sur la fortune avec une assiette élargie et une imposition progressive ; — procéder à une hausse de l'impôt sur les sociétés et rétablir leurs contributions au titre de la valeur ajoutée produite ;

- lutter contre les fraudes et l'évasion fiscales ;

- mettre fin aux différents dispositifs d'optimisation fiscale en France et en Europe

- supprimer les 211 milliards d'euros d'aides publiques actuellement accordés sans contrôle aux entreprises, et subordonner toute subvention ultérieure à des engagements contrôlés en matière d'emploi et de transition écologique ;

- financer l'investissement et l'endettement publics non plus sur les marchés financiers, mais au moyen d'outils publics et semi-publics (Caisse des dépôts et consignations, Banque centrale, etc.) ;

- financer les systèmes de sécurité et de protection sociales par la cotisation sociale en l'augmentant et en abrogeant les exo-



Anthony Caillé, au micro ;  
Catherine Bartoli

nérations et allègements de cotisations sociales, appliquées sur l'ensemble des sommes versées par les sociétés (dividendes, rémunération d'actions...), qui étatisent le fonctionnement de la Sécurité sociale et qui l'étranglent budgétairement.

Avec la mise en œuvre de cet ensemble de premières mesures, il n'y aura aucune difficulté pour financer les services publics, la Fonction publique et les systèmes de sécurité et de protection sociales. En mobilisant ces fonds publics, l'UFSE-CGT propose de créer les conditions de l'élaboration d'une loi de programmation et de financement pluriannuelle de l'action publique, des services publics et de la Fonction publique.

## II.1 Pas de progrès social sans démocratie culturelle

Le rôle de la culture est déterminant pour enrayer les inégalités et les fractures sociales et culturelles dans notre société et répondre aux multiples crises qui la traversent (économique, de sens et de la représentation). Se battre pour une démocratie culturelle ouverte à l'expression libérée et créatrice des cultures, dans la richesse et la plénitude de leur diversité, est indissociable du combat pour l'essor d'une société pleinement citoyenne, favorisant l'émancipation et toute forme de contribution à la vie de la cité et à l'émergence de nouvelles modalités d'élaboration des décisions.

L'essor d'une démocratie culturelle passe par des politiques publiques fortes : il faut ainsi parvenir à mobiliser le système éducatif et les services publics culturels, associer les mouvements d'éducation populaire avec une exigence toute particulière pour les comités sociaux d'entreprise ainsi que les associations du per-

sonnel gérant les activités sociales et culturelles, renforcer des politiques publiques en direction de la création, garantir l'avenir du service public de l'audiovisuel grâce à un financement public accru, assurer la pérennité de la presse, sa pluralité et son indépendance grâce à des moyens nouveaux.

## II.2 – Prendre en compte l'urgence écologique dans l'action publique

La crise écologique – dérèglement climatique, effondrement de la biodiversité, pollution généralisée – est indissociable de la crise sociale et des crises sanitaires qu'elle engendre. Elle touche d'abord les plus précaires et les travailleurs et impacte considérablement les conditions de travail y compris celle des agent-es public-ques.

Dans un contexte international aux discours et politiques anti-scientifiques, les lois Duplomb et de Simplification présentée comme de vulgaires ajustements techniques de simplification de normes, participent au démantèlement des protections environnementales et à l'affaiblissement des obligations des entreprises. Ces lois qui sacrifient la santé publique et la biodiversité, attaquent nos métiers, nos missions et le sens même de notre engagement. En tant qu'agent-es de l'État, nous sommes aujourd'hui pris-es en étau entre des injonctions économiques de plus en plus brutales et des exigences environnementales et sociales toujours plus urgentes.

L'UFSE-CGT affirme que les services publics ont un rôle central à jouer pour affronter cette crise et engager une véritable transition écologique et sociale. Il est en particulier essentiel de stopper l'artificialisation des sols pour préserver les espaces agricoles et naturels. Les activités industrielles et agricoles doivent être mieux contrôlées pour réduire ou supprimer les risques de pollution qui touchent la terre, l'air et l'eau. Le principe du pollueur payeur doit être appliqué. La répartition de l'eau entre les différents usages humains doit être fixée démocratiquement, sans oublier les besoins nécessaires à la biodiversité. Cela suppose de rompre avec les logiques productivistes issues d'une stratégie globale contre le vivant et pour une rentabilité maximale, de planifier démocratiquement les besoins, de réorienter les missions de l'action publique vers la préservation des biens communs, l'aménagement équilibré du territoire, la justice environnementale. L'UFSE, convaincue que les réponses aux urgences sociales et écologiques ne peuvent se construire l'une sans l'autre, œuvrera pour que la CGT dans son ensemble réengage le travail commun avec les organisations syndicales et associatives et participe à l'élaboration de propositions concrètes pour des alternatives au capitalisme néolibéral, productiviste et autoritaire, permettant une reconversion sociale et écologique de la production agricole, industrielle et de services, permettant à la fois de créer des emplois de qualité et de faire cesser les activités les plus néfastes pour les populations et la planète. L'UFSE décide de rejoindre l'alliance écologique et sociale (AES).

L'UFSE-CGT revendique :

- une évaluation systématique de l'impact environnemental et de la traduction effective sur le terrain des projets d'aménagements et des politiques publiques, en articulation avec les objectifs sociaux et/ou d'égalité ;
- le renforcement des services publics, tel que l'Office français de la biodiversité (OFB), et le retour à des ministères de plein exercice « techniques et scientifiques » en charge de l'environnement ;



Le dessinateur Faujour a illustré les débats en direct

— la création de nouveaux emplois publics qualifiés dans les domaines de la transition écologique : énergies renouvelables, rénovation thermique des bâtiments publics, mobilité durable, préservation de l'eau, de l'air, de la gestion des espaces et des espèces naturelles, des sols, etc. ;

— l'allocation de moyens humains et financiers à la hauteur des enjeux pour les services publics de l'environnement, afin de leur permettre d'exercer leurs missions de contrôle et de protection en toute indépendance ;

— un plan de formation massif des agent-es public-ques à la transition écologique, au sein de leur secteur d'intervention ;

— le renforcement du droit d'alerte environnemental, avec notamment la mise en place d'un droit de refus et du droit de proposition d'alternative pour les agent.es et leurs représentant.es dans les instances de représentation du personnel ;

— un renforcement du rôle des IRP sur les questions environnementales, avec expertise indépendante ;

— l'inclusion de critères écologiques et sociaux dans la commande publique et les politiques immobilières de l'État ;

— une politique environnementale cohérente, courageuse et fondée sur la science ;

— le renforcement du Code de l'Environnement pour garantir la primauté de la protection du vivant sur les intérêts économiques à court terme.

La transition écologique et le respect de l'environnement ne sauraient être laissés aux logiques du marché. Ils doivent s'inscrire dans une planification publique, démocratique, sociale, sanitaire et écologique, et s'accompagner d'une réorientation des financements publics au service de ces objectifs. Pour l'UFSE-CGT, seule une planification écologique globale, sociale, concertée, est à même de concilier les enjeux industriels et sociaux, d'aménagement du territoire et de politiques publiques. L'UFSE-CGT exige une conditionnalité environnementale et sociale et un contrôle des aides publiques versées, accompagnés d'une réorientation des financements publics au service de ces objectifs. Pour des missions de contrôle au service de la justice sociale et économique, de la protection de l'environnement et de la démocratie, il faut garantir un plein exercice des missions. Cela passe par l'indépendance des services de contrôle vis-à-vis des opérateurs privés, l'affectation des moyens humains et financiers adéquate, la réorganisation de l'État et la fin de la délégation au privé.

### II.3 – L'accès aux administrations et aux services publics sur l'ensemble du territoire

La solidarité nationale et la possibilité de vivre partout en France en ayant accès physiquement à l'ensemble des administrations et des services publics doit être une réalité pour toutes et tous, dans les quartiers défavorisés ou les départements désertés. Cela suppose de rompre avec les logiques d'économies et la politique de « digitalisation » des administrations et services publics, facteur majeur de l'exclusion des citoyens ne disposant du capital culturel adéquat.

### II.4 – S'opposer résolument au « contrôle – bashing » et rappeler l'utilité des missions de contrôle

Au cours de l'année 2024, les services de contrôle de l'État ont fait l'objet d'attaques graves et répétées menées par certaines organisations patronales du secteur agricole, notamment la

coordination rurale, proche de l'extrême-droite. Locaux saccagés, sangliers pendus dans le Lot-et-Garonne et en Dordogne, menaces de mort, roues de véhicules déboulonnées, déversements abjects, jusqu'à des matériaux amiantés, sous les fenêtres, vilipendage sur les réseaux sociaux, ...

Les incidents de contrôle se sont multipliés, dans l'indifférence quasi-générale. Les auteurs de ces actes, parfois facilement identifiables, n'ont pas ou peu eu à rendre compte de leurs actes et pensent qu'ils peuvent continuer à agir, en toute impunité. Le secteur agricole n'est pas le seul concerné et le patronat est à l'offensive pour exploiter davantage, avec le moins de contraintes et de contrôles possibles. Ne nous y trompons pas : ce n'est pas le « monde agricole » dans son ensemble qui critique les contrôles et s'attaque aux agent-es chargé-es de les mener, mais les organisations patronales réactionnaires qui entendent pouvoir continuer à sur-exploiter les salarié.es et les ressources naturelles, sans se soumettre au respect des règles. L'UFSE-CGT s'oppose résolument au « contrôle-bashing » et le dénonce publiquement. Les normes et les contrôles sont indispensables et particulièrement utiles : utiles pour limiter l'usage des pesticides ; utiles pour vérifier les conditions de travail et d'hébergement des travailleur.ses du secteur agricole, très souvent difficiles, parfois inhumaines ; utiles pour vérifier le contenu de nos assiettes ; utiles pour vérifier la préservation des rivières et des zones humides, nécessaires à notre ressource vitale en eau... Indispensables ! L'UFSE-CGT exige l'abrogation de la circulaire du 4 novembre relative à la mise en place du contrôle unique dans les exploitations agricoles censée garantir aux assujettis qu'ils ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle annuel, tous corps de contrôle confondus. L'UFSE-CGT coordonne avec les fédérations et syndicats concernés une campagne publique de valorisation des contrôles, dans la continuité de la tribune publiée le 17 février 2025.

### II.5 Rôle et place des préfets dans l'organisation de l'État

Depuis la mise en œuvre de la REATE, les prérogatives des préfets se sont renforcées et étendues (autorité fonctionnelle sur les DDI/DRI expérimentation OTE en Guyane, derniers décrets de juillet 2025). Le positionnement des préfets au sein du ministère de l'intérieur focalise son action sur le contrôle voire la répression des populations et obère les objectifs de solidarité des différentes politiques publiques. Le préfet ne peut être le représentant de l'État dans les départements et les régions que s'il représente l'ensemble des ministères. Pour cela, il devrait être placé sous l'autorité du premier ministre et non plus du ministre de l'intérieur. Les décrets en date du 30/07/25 doivent être abrogés.

## III. UN STATUT GÉNÉRAL ET UN QUASI-STATUT POUR TOUS LES AGENT-ES

Le Statut général : garantie d'indépendance et d'égalité. Le Statut général des fonctionnaires, instauré par la loi du 19 octobre 1946, constitue le socle de la Fonction publique républicaine. Il organise les droits et obligations des agent-es public-ques en assurant un équilibre fondamental entre la détermination unilatérale des conditions de travail par la loi et la réglementation, et

la reconnaissance des libertés syndicales et des garanties collectives. Ce statut repose sur des principes essentiels : l'égalité d'accès aux emplois publics principalement via des concours, l'indépendance des agent-es vis-à-vis du pouvoir politique ou économique, la neutralité dans l'exercice des missions, et la propriété du grade par l'agent-e et de l'emploi par la Fonction publique. Avec la loi de transformation de la Fonction publique, le statut a été retranscrit dans un nouveau code général de la Fonction publique

Aujourd'hui, ce modèle est fragilisé par l'essor du recours au contrat sur des emplois pérennes, ce qui marque un basculement progressif vers une logique d'emploi, inspirée des pratiques du secteur privé. La loi de transformation de la Fonction publique de 2019 dont l'UFSE-CGT demande toujours l'abrogation, a accéléré cette tendance en facilitant les recrutements de contractuel-les, y compris dans des fonctions qui étaient historiquement réservées aux titulaires. Ce mouvement sape progressivement le modèle de carrière, pourtant garant d'un traitement équitable et d'une gestion collective des parcours professionnels. Dans ce contexte, il est indispensable de réaffirmer le rôle du Statut général comme levier de cohésion, de continuité et de légitimité de l'action publique. Cela suppose de revaloriser son contenu pour répondre aux missions contemporaines : transitions écologiques, développement du numérique, inclusion sociale. Il faut également renforcer son attractivité. Par ailleurs, il est impératif d'étendre les garanties statutaires aux nouveaux domaines d'intervention publique, souvent contournés (agences, établissements publics mêlant agent-es public-ques/privés, création



Manuela Dona, présidente du bureau du 29e congrès UFSE

d'autorités administratives ou publiques indépendantes), et de conditionner le recours au contrat à des situations exceptionnelles soumises à l'avis du comité social d'administration. Enfin, puisque la mise en extinction de fait des ouvrier-es d'État contribue à l'augmentation du recrutement de contractuel-les, il est nécessaire de réintroduire le recrutement d'ouvrier-es d'État. Cela permettrait d'assurer un personnel stable et qualifié, tout en limitant notre dépendance aux contractuel-les. Il faut mettre en place des mesures pour renforcer le statut des ouvrier-es d'État et répondre aux besoins des administrations publiques.

### III.1 — La contractualisation dans la Fonction publique d'État : une menace pour les missions et le statut des fonctionnaires

La contractualisation est devenue une réalité structurelle dans la Fonction publique d'État (FPE). En 2022, les fonctionnaires ne représentent plus que 60 % des effectifs de la FPE. Cette précarité concerne une diversité de situations : contractuel-les de droit public comme contractuel-les de droit privé, vacataires, accompagnant-es d'élèves en situation de handicap (AESH), assistant-es d'éducation (AED), contrats aidés. Elle n'est plus cantonnée aux fonctions de soutien ou aux missions temporaires, mais touche des emplois pérennes dans des secteurs clés comme l'Éducation nationale, l'Enseignement supérieur et la Recherche, la Culture, la Santé, l'Aménagement du territoire, l'Écologie. C'est une partie intégrante des projets politiques des différents gouvernements successifs depuis une trentaine d'années.

Cette situation a des effets délétères : désorganisation des collectifs de travail, inégalités de traitement, instabilité des équipes, démotivation des agents. Elle nourrit un sentiment d'injustice profond, favorise le turnover et affaiblit la qualité du service public. La suppression progressive par la DGAFP des quasi-statuts, qui permettaient à certain-es contractuel-les d'avoir un minimum de déroulement de carrière structuré, aggrave encore la situation. Aujourd'hui, la majorité des contractuel-les ne bénéficient ni de grilles indiciaires, ni de perspectives de progression, ni de garanties collectives, ni même d'un cadre homogène de gestion.

La précarité, même encadrée juridiquement, reste une forme d'instabilité professionnelle incompatible avec les valeurs du service public. La cédésation, souvent présentée comme une solution, se révèle insuffisante : elle maintient les agent-es dans une situation de dépendance à l'égard de l'employeur, qui peut à tout moment supprimer l'emploi et mettre fin au contrat. De plus, les employeurs anticipent souvent l'échéance des six ans pour éviter la transformation en CDI.

Enfin, l'intégration d'un indicateur de précarité dans les documents budgétaires et de performances ministérielles permettrait de suivre précisément les progrès accomplis et de responsabiliser les administrations en matière d'emploi public stable et de qualité. La CGT demande, d'une part, la ré-internalisation de toutes les missions privatisées avec, dans certains cas, la reprise des salarié-es sur des postes statutaires, dans des corps existants ou à créer, voire des CDI de droit public.

### III.2 — Pour une convergence des droits entre titulaires et contractuel-les

La cohabitation croissante entre agent-es titulaires et contractuel-les dans les mêmes services, souvent sur des missions identiques, crée des inégalités et une concurrence inacceptable entre les agent-es. Les différences de statut se traduisent par des écarts



Aurore Mauceli, Cécile Clamme (micro), Véronique Mao

significatifs en matière de rémunération, de perspectives de carrière, de mobilité, de protection sociale, de droit à l'action sociale ou de droits syndicaux. Ces divergences affaiblissent le collectif de travail, nourrissent les tensions et renforcent le sentiment d'iniquité. Cela favorise aussi la pression que subissent les contractuel·les dans leurs différentes missions.

L'objectif de convergence des droits doit donc être central. Il s'agit d'unifier les conditions de travail et de rémunération autour des standards les plus protecteurs du Statut général. Cela implique de garantir aux contractuel·les un accès effectif à la formation, aux congés, aux prestations sociales, et à une reconnaissance de leur ancienneté. À court terme, les référentiels ministériels de gestion doivent refléter cette volonté d'égalité, tout en respectant la cohérence avec les grilles et règles statutaires existantes. Pour l'UFSE-CGT, cette convergence des droits entre titulaires et contractuel·les n'est pas l'acceptation de la pérennisation d'un régime dérogatoire au statut, mais bien la défense de l'égalité entre les personnels, dans l'attente d'un plan de titularisation.

### III.3 — Mettre fin à la logique de précarité par la titularisation des contractuel·les

La titularisation constitue la seule voie de sortie durable de la précarité. Elle assure aux agent·es une reconnaissance statutaire, une sécurité d'emploi, et une intégration pleine dans le corps social et professionnel de la Fonction publique. Il convient d'adapter les règles statutaires des concours internes, notamment en allégeant les conditions de durée de service et en élargissant les pourcentages de postes réservés, afin d'ouvrir plus largement l'accès à la titularisation. Cette voie doit être renforcée par une politique volontariste, combinant l'ouverture de concours de

droit commun, des concours internes accessibles aux contractuel·les en poste, et en mettant en place un plan exceptionnel de titularisation sans condition de concours ni de nationalité, en concertation avec les organisations syndicales.

Cette politique volontariste aura un sens tout particulier pour les nombreux·ses contractuel·les qui travaillent dans nos administrations et établissements publics et qui sont aujourd'hui dans l'impossibilité de se présenter aux concours d'accès à la Fonction publique, car elles et ils sont de nationalité étrangère (hors Union Européenne et Principauté d'Andorre). Or, cette condition de nationalité n'est, déjà, pas exigée pour certains emplois de la Fonction publique, comme les professeur·es d'université et les maître·ses de conférences, médecins des établissements hospitaliers. L'UFSE-CGT revendique la fin de la condition de nationalité pour tous les concours d'accès à la Fonction publique pour les fonctions ne relevant pas de l'exercice de la souveraineté.

Il convient de relever 2 situations particulières : les établissements d'enseignement agricole publics et leurs centres de formation d'apprentis (CFA) et centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA) concentrent 56 % d'agent·es contractuel·les sur budget des établissements, et les établissements privés sous contrat, qui emploient plus de 20 % des contractuel·les de la Fonction publique de l'État. L'UFSE-CGT revendique un grand service public, laïque et gratuit et donc la nationalisation des établissements privés sous contrat avec intégration de leurs personnels contractuels et personnels de droit privé dans les corps correspondants de la Fonction publique de l'État.

Pour rendre cette titularisation possible, il faut aussi rompre avec la logique de gestion budgétaire qui repose sur le sous-effectif et la précarité comme variables d'ajustement. Le rétablisse-

ment de plafonds d'emplois suffisants garantissant l'adéquation missions-moyens-effectifs dans les administrations sont des préalables indispensables. Cela doit aussi passer par le redéploiement de la formation initiale et continue dès l'entrée dans la Fonction publique de l'État et un renforcement des centres de formations existants.

### III.4 Ré-internaliser les missions techniques

Les missions techniques (surveillance, maintenance, ménage, restauration...) ont été les premières à faire l'objet d'abandon et d'externalisation. L'administration supprime toujours plus de postes de gardiens, concierges, de veilleurs de nuit, niant les besoins de sécurité, au profit de la vidéo surveillance et de télé surveillance assurés par des entreprises privées. Le mouvement d'externalisation des missions de restauration et de ménage se poursuit au détriment de la qualité de service et au prix d'une plus grande précarité. Ces missions doivent être assurées par des fonctionnaires. L'UFSE revendique la ré-internalisation de ces missions, l'intégration et la titularisation des agents. L'hémorragie de postes et de missions au profit d'entreprises prestataires ou d'une précarisation par l'auto-entreprenariat doit être stoppée. Des titularisations massives doivent se faire en intégrant dans la Fonction publique ces travailleuses et travailleurs.

## IV. L'URGENCE D'UNE AUTRE POLITIQUE SALARIALE

Les choix du gouvernement, qui obéit avec zèle aux injonctions de l'Union Européenne – austérité budgétaire, absence de mesures générales pour les salaires et instauration de la rémunération et de la carrière au mérite – détruisent la dimension statutaire de la politique salariale avec l'objectif de favoriser une Fonction publique d'emploi. À l'opposé de ces choix, l'UFSE-CGT, avec la CGT Fonction publique, a des revendications salariales qui reposent sur l'édifice statutaire de la grille indiciaire et le principe de la Fonction publique de carrière, sur la revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice, son indexation minima sur l'inflation et sa corrélation avec le montant des pensions, ainsi que sur des mesures fortes et urgentes pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

L'UFSE-CGT devra durant le prochain mandat travailler à la mise à jour de ses repères revendicatifs.

### IV.1 – Revaloriser immédiatement le point d'indice

Dans un contexte de très forte inflation, les faibles mesures d'abondement des grilles indiciaires (mesures bas salaires et +5 points d'indice en 2024) et de revalorisation du point d'indice n'ont pas suffi à compenser la perte de pouvoir d'achat subie depuis 2000 du fait du gel de la valeur du point d'indice (-27,42 % de perte par rapport à l'indice des prix à la consommation).

Cette situation conduit à la paupérisation des agent-es publiques (près de 3,5 millions perçoivent entre 1 et 1,33 SMIC dont un tiers pour le versant de l'État) et des futur-es retraité-es et pensionné-es. Elle participe au manque d'attractivité de la Fonction publique de l'État avec 11 % de postes non pourvus en 2023.

Il faut en finir avec le gel de la valeur du point d'indice. L'ur-

gence est à la revalorisation significative des traitements des fonctionnaires, de la rémunération des contractuel-les et des pensions et retraites avec une augmentation immédiate de 400 euros pour toutes et tous, de 10 % de la valeur du point et son indexation sur l'indice des prix à la consommation (IPC) harmonisé, assortie d'un rattrapage des pertes cumulées dans le cadre d'un plan pluriannuel en commençant par la catégorie C.

Il faut abroger le maintien du jour de carence et l'abaissement de 100 % à 90 % de la rémunération en cas de congé maladie ordinaire (CMO), mesures qui ont encore un peu plus stigmatisé et accentué la précarité des agent-es public-ques.

Ces propositions sont finançables. D'une part, elles génèrent des recettes plus importantes via les cotisations sociales et patronales. D'autre part, les milliards d'euros versés en aides diverses aux entreprises sans contrepartie – notamment sur l'emploi –, les transferts de crédits vers la défense au détriment des services publics et la lutte contre la fraude et l'optimisation fiscales pourraient être redirigés pour financer ces mesures. Elles vont aussi dans le bon sens pour réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Pour cela, la CGT mettra tous les moyens pour rendre effective la décision du comité européen des droits sociaux visant à l'annulation de la règle du 30ème indivisible dans la Fonction publique d'État pour service non fait.

### IV.2 – Réduire les inégalités indemnitaires et abroger tout système de rémunération au mérite

L'augmentation constante de la part du régime indemnitaire dans la rémunération aggrave les inégalités salariales et impacte considérablement le montant des pensions versées. Ce régime est souvent source de discriminations à l'encontre des femmes ou des agent-es en situation de handicap ou de fragilité.

Attaché à la fonction exercée et à l'entretien d'évaluation, il déconstruit la reconnaissance de la qualification par le grade et la grille indiciaire qui lui est liée, et met fin au principe d'égalité de traitement des fonctionnaires. C'est pour cela notamment que l'UFSE demande la fin du système de l'entretien individuel d'évaluation professionnelle.

À l'image du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), du RIPEC (Le Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs) et du Complément indemnitaire annuel, le régime indemnitaire – créé par branche ou secteur d'activité – instaure une part variable de rémunération au mérite qui casse le collectif de travail et privilégie l'arbitraire.

La CGT revendique l'intégration dans le traitement des primes ayant un caractère de complément salarial, ainsi que l'abrogation du RIFSEEP et de tout système de rémunération au mérite ou à la performance.

### IV.3 Reconnaître les qualifications et l'expérience dans la grille indiciaire

La CGT porte l'exigence d'une refonte des grilles indiciaires pour les trois versants de la Fonction publique. Elle doit permettre la reconnaissance des qualifications et l'égalité de traitement des personnels, notamment pour les métiers à prédominance féminine.

La perte de valeur du point d'indice est de 29 % depuis 2000. Les grilles sont de plus en plus écrasées, ne permettant plus de réel déroulement de carrière indiciaire. Par exemple, la première

grille de la catégorie C ne décolle plus du SMIC (il faut 19 ans pour atteindre un traitement 6 % au-dessus du SMIC). Quant à la première grille de la catégorie B, elle démarre à 2 % au-dessus du SMIC pour finir au bout de 26 ans à 39 % seulement au-dessus du SMIC. Les grilles de catégorie A sont également écrasées. C'est une véritable négation des qualifications et de l'expérience professionnelle.

Cette refonte doit garantir un véritable déroulement de carrière, dans des corps à grade unique pour une carrière complète, et une amplitude minima de 1 à 2 de la rémunération entre le début et la fin de la carrière. À court terme, l'UFSE revendique la fin des grades et échelons à accès fonctionnel et leur transformation en grade de droit commun. Les catégories doivent être liées à la qualification requise à l'entrée initiale dans le corps, celle-ci devant être fixée en référence aux diplômes nationaux délivrés par le service public de formation.

La qualification acquise durant la carrière, par la formation professionnelle initiale et continue et par l'expérience, doit être reconnue par la promotion interne. L'évolution de carrière des personnes en situation de handicap doit être adaptée, notamment en appliquant le décret 2020-569 dans toutes les administrations, en fixant un quota d'emplois proposé selon cette modalité. Un plan de requalification pour tou-tes les agent-es, sans restriction, qui exercent une fonction de qualification supérieure au niveau du corps auquel ils et elles appartiennent, doit être mis en place. Des concours et examens professionnels doivent être organisés au moins annuellement dans tous les corps pour assurer le remplacement de tous les départs de titulaires et offrir aux agent-es des déroulés de carrières. La CGT revendique la reconnaissance des spécificités et sujétions liées aux missions.

#### IV.4 – Défendre la retraite des fonctionnaires et refuser la capitalisation

Chaque année, les rapports du Conseil d'orientation des retraites décrivent la chute – présentée comme inexorable – du taux de remplacement des fonctionnaires, du fait de l'accroissement de la part des primes dans leur rémunération, et chaque année les rapports sur la Fonction publique font le constat de la baisse de pouvoir d'achat des nouvelles retraites par rapport à celles de l'année précédente, en raison du décrochage du point d'indice par rapport à l'inflation.

L'UFSE-CGT a comme priorité d'indexer le point d'indice sur l'inflation, d'intégrer les primes ayant valeur de traitement dans l'indiciaire et de mettre en extinction la retraite obligatoire par capitalisation des fonctionnaires. Une première étape serait d'augmenter l'indiciaire de tou-tes les fonctionnaires de 20 %, en diminuant leurs primes d'autant — ou totalement si elles sont inférieures — et de mettre en extinction la retraite obligatoire par capitalisation des fonctionnaires. L'UFSE agira pour défendre et améliorer le Code des pensions civiles et militaires, les pensions étant inscrites au grand livre de la dette. L'UFSE défendra également le système de pension de réversion des fonctionnaires.

L'UFSE-CGT agira pour refonder la reconnaissance de la pénibilité sur des critères transparents s'appliquant aux fonctionnaires concernés, dans un cadre réglementaire leur reconnaissant à tout-es des bonifications d'ancienneté, par la catégorie active.

L'UFSE-CGT refuse toute notion de déficit des régimes publics. La puissance publique est responsable du paiement des retraites de ses agent-es, afin qu'elles permettent une continuité du niveau de vie sur la base de 75 % pour une pension complète.

Débat interactif sur la santé au travail  
Nadia Rahou, Arnaud Bontemps  
(collectif Nos services publics, au  
micro), Jean-François Naton



L'UFSE-CGT s'oppose fermement à toute tentative de mise en place d'une caisse autonome de retraite des fonctionnaires de l'État. Comme les fédérations des Territoriaux et des Hospitaliers, l'UFSE-CGT est favorable à l'adossement de la Caisse nationale de retraites des agent-es des collectivités locales (CNRACL) sur le régime des fonctionnaires d'État et son obligation d'équilibre. Toute reconnaissance d'un déficit à combler de la CNRACL serait une arme pour aller vers la disparition de ce régime. L'UFSE demande la proratisation des 25 meilleures années pour les poly-pensionné.e.s.

L'UFSE revendique la retraite complète à 60 ans sur la base de 37,5 annuités de cotisations, l'abrogation des lois Borne, Touraine, Fillon et Balladur contre les retraites, le maintien du code des pensions civiles et militaires ainsi que de tous les régimes particuliers. L'UFSE défend le maintien du calcul des pensions sur les 6 derniers mois (primes incluses) et s'oppose à toute retraite de base à points ou caisse autonome de retraite des fonctionnaires d'État.

## V. RECONQUÉRIR DES DROITS EN SÉCURITÉ ET PROTECTION SOCIALE

### V.1 — Une Sécurité sociale intégrale, fondée sur la solidarité

La CGT a pour objectif de parachever la construction de la République démocratique et sociale issue des combats de la Seconde Guerre mondiale, en achevant la construction du projet de Sécurité sociale. Il s'agit de mettre sous Sécurité sociale, née du Conseil National de la Résistance, l'ensemble des travailleur-ses et des citoyen-ne-s pour l'ensemble des risques liés à la personne: santé (y compris la perte de rémunération et la perte d'autonomie), vieillesse, famille, perte et rupture d'emploi et de salaire.

La Sécurité sociale intégrale, c'est la conjonction de plusieurs éléments :

- La mise en place par la puissance publique d'une assurance de personnes obligatoire et universelle, permettant la construction de solidarités : « de chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins ».

- L'unicité de la mise en œuvre de cette protection sociale par un opérateur unique organisé par la puissance publique (les institutions de Sécurité sociale), et par un budget unique, étanche au budget de l'État et mutualisant les différents risques.

- L'équilibre financier permanent entre les besoins – par la prise en charge nécessaire de l'ensemble des risques liés à la personne – et les ressources de la Sécurité sociale, issues des cotisations sociales, donc séparées de la fiscalité et du budget général de l'État. Les cotisations sociales sont le fondement d'une gouvernance nécessaire de la Sécurité sociale par les syndicats.

- La mise en œuvre des protections sociales complémentaires à la Sécurité sociale, dont certaines sont obligatoires de par la loi (accords nationaux interprofessionnels – ANI – relatifs à la santé), doit être cohérente avec leur future intégration à la Sécurité sociale, et ne saurait s'inscrire dans le développement d'un marché lucratif de l'assurance de personnes, en parallèle d'une Sécurité sociale réduite aux besoins les plus vitaux.

En proposant une autre appropriation des richesses produites, l'UFSE-CGT propose de doter les systèmes de sécurité et de pro-



tection sociales de moyens de financement plus conséquents dans une stratégie de reconquête de ces derniers.

L'UFSE-CGT poursuivra la bataille engagée pour l'abrogation de la loi Borne, la reconstruction d'un droit au départ à taux plein à 60 ans, un droit au départ anticipé pour les carrières longues et pénibles, la prise en compte des années d'études.

L'UFSE-CGT poursuivra aussi son action contre la loi dite « du plein emploi », pour une réforme de l'assurance chômage et de son financement assurant des droits de hauts niveaux et un revenu de remplacement au moins égal au SMIC, ainsi que pour la reconstruction d'un service public national garantissant un droit effectif à l'emploi pour toutes et tous.

### V.2 — Protéger les régimes spécifiques des fonctionnaires

Pour les fonctionnaires, la Sécurité sociale est en grande partie directement mise en œuvre par la puissance publique, au lieu du régime général, avec au minimum une équivalence de droits avec celui-ci. La retraite et la prévoyance en cas d'arrêt de travail relèvent en particulier de ce régime spécial entièrement géré par l'employeur public, qui en a la charge sur ses propres ressources. En santé, le régime obligatoire est de la responsabilité des mutuelles historiques de la Fonction publique, dont certaines ont rétrocédé leur gestion à la Sécurité sociale.

Aujourd'hui, la prise en charge statutaire en prévoyance et incapacité est supérieure à celle du régime général de la Sécurité sociale. Ce sera aussi le cas en 2027 pour l'invalidité. Le besoin de couverture complémentaire nécessaire au maintien du niveau de vie est d'une ampleur plus réduite dans la Fonction publique que pour les salarié-es du privé. L'objectif que se donne l'UFSE-CGT est de renforcer le régime spécial obligatoire et de réduire la place du régime complémentaire pour atteindre le 100 % sécu,



Thierry Pialla

tout en augmentant la protection des personnels et de leur famille. L'UFSE s'attachera à rechercher des niveaux de protection équivalents entre les agent.e.s titulaires et les agent.e.s contractuel.le.s.

### V.3 — Financer la protection sociale

Pour la CGT, les cotisations finançant la protection sociale doivent reposer sur l'ensemble de la rémunération (primes pour les fonctionnaires, heures supplémentaires, intéressement et participation pour le privé). Les revenus du capital doivent eux aussi cotiser, ce qui fait participer toute la richesse distribuée et évite d'assécher les comptes de la Sécurité sociale par l'austérité salariale.

L'obligation d'équilibre par la puissance publique est inhérente au régime spécial de Sécurité sociale des fonctionnaires. L'UFSE-CGT combat l'idée même d'un « déficit » du régime spécial, notion qui n'a pour objectif que d'accompagner la déconstruction du Statut pour intégrer le droit commun. L'État a la charge de compenser les conséquences, sur le financement du régime spécial, de ses choix politiques, de baisse des effectifs de fonctionnaires et de leur rémunération. Pour l'UFSE-CGT, le « déficit » de la CNRACL est une construction politique artificielle du gouvernement, menaçant le statut et l'existence du régime de retraite des fonctionnaires. Il doit notamment être combattu par un adossement au régime des fonctionnaires d'État et à son obligation d'équilibre.

### V.4 — Refuser la logique assurantielle et la privatisation de la santé

La fiscalisation du financement de la Sécurité sociale et l'Étatisation de son budget ont pour objectif d'accompagner la réduction du champ de la Sécurité sociale à un minimum vital.

Dans ce cadre, ce qui est nécessaire au maintien du niveau de vie est renvoyé à des mécanismes de marché de l'assurance de personnes, rompant avec une logique non lucrative complémentaire à une Sécurité sociale de haut niveau.

Les transferts incessants de prestations de la Sécurité sociale aux complémentaires, l'imposition des règles de la concurrence en lieu et place d'une délégation de service public d'un régime complémentaire obligatoire, ont pour objectif d'imposer aux opérateurs complémentaires les mécanismes et les paramètres du marché lucratif de l'assurance de biens : forfaitisation de la cotisation, quelle que soit la rémunération, mutualisation certes obligatoire, mais sans la solidarité permise par l'universalité de la cotisation et de la couverture.

L'exclusion des retraité-es de la mutualisation de la cotisation, tout comme de la participation de l'employeur à leur cotisation, joue un rôle central dans la construction de ce mécanisme imposant une logique de marché assurantiel au lieu d'une logique d'assurance sociale obligatoire et solidaire.

L'UFSE-CGT ne considère pas la bataille comme déjà perdue et n'abandonne pas son objectif d'étendre la logique de Sécurité sociale à toute la protection sociale, et d'atteindre, au bout du processus, la Sécurité sociale intégrale. Dans ce cadre, l'UFSE-CGT fait le choix déterminé des opérateurs non lucratifs — mutuelles et institutions de prévoyance. Elle combat par tous les moyens l'attribution de marchés ministériels à des opérateurs lucratifs. L'UFSE-CGT considère que dans le cadre des contrats obligatoires, qu'elle doit étendre à la couverture en prévoyance, les syndicats doivent avoir une place dédiée au sein des conseils d'administration des mutuelles, pour pouvoir y porter une critique politique de la dérive assurantielle ancienne des mutuelles, et promouvoir une logique de gestion complémentaire à la Sécurité sociale. La CGT a une responsabilité particulière pour que la mutualité retrouve ses racines politiques, et l'UFSE-CGT porte l'ambition d'y tenir son rôle.

Concernant les ministères où les accords sur la protection sociale complémentaire se sont mis en place depuis le 1er janvier 2024, l'UFSE-CGT établira un bilan rapide. Elle s'engagera à proposer à l'ensemble des organisations syndicales représentatives des personnels la dénonciation des accords à la suite desquels des assurances privées à but lucratif ont été désignées dans les ministères et services de l'État, en lieu et place des mutuelles et institutions de prévoyance. Pour la CGT, il s'agit avant tout de trouver une solution pour protéger au mieux et au meilleur prix possible les agent-es, tout en leur assurant une couverture sociale faite par des mutuelles qui ne cherchent pas le profit et à spéculer sur notre santé. Si de nouvelles négociations ont lieu grâce à la dénonciation de l'accord et des accords ministériels, alors, fortes de leur expérience précédente, les organisations syndicales pourront négocier dans ces ministères de meilleures conditions pour les agents-es sur la complémentaire santé, comme sur la prévoyance, tout en évitant de se retrouver entre les mains d'un opérateur à but « très » lucratif.

L'objectif de l'UFSE-CGT est de sortir d'une logique d'attribution concurrentielle de marchés au sein des ministères, et de proposer au sein de l'État une logique de délégation de service public d'un régime complémentaire obligatoire de haut niveau. Financer la Sécurité sociale, c'est aussi garantir une recherche publique forte permettant de garantir à tou-tes l'accès aux nouvelles technologies, médicaments.



Joëlle Lebrethon

## VI. DROITS D'ACTION SOCIALE POUR LES ACTIF·VES ET LES RETRAITÉ·ES

L'UFSE-CGT milite pour un droit interministériel à l'action sociale, des prestations interministérielles, et une gestion spécifique et statutaire. L'UFSE combattra toute tentative de fiscalisation de l'action sociale.

Les employeurs publics doivent assumer une responsabilité sociale vis-à-vis des agent·es public·ques tout au long de la vie de ces dernier·es. Pour l'UFSE-CGT, l'action sociale doit donc bénéficier aux agent·es — fonctionnaires comme contractuel·les, actif·ves comme retraité·es.

Citoyen·nes au travail et non sujets – conformément par ailleurs aux dispositions de l'article L731-2 du Code général de la Fonction publique –, l'UFSE-CGT revendique une gestion de l'action sociale par les agent·e·s publiques.

Plusieurs leviers doivent être actionnés dans ce sens :

- la définition, l'organisation et la gestion de l'action sociale par les agent·es public·ques, actif·ves et retraité·es iels-mêmes via leurs représentant·es syndicaux·ales ;
- des institutions représentatives du personnel dédiées aux niveaux national et territorial assurant un service de proximité ;
- des droits et des moyens propres à ces institutions — par exemple, des décharges totales ou partielles d'activité professionnelle pour leurs membres, etc.

L'UFSE-CGT demande également l'ouverture d'un processus formel de négociation, sur la gouvernance de l'action sociale, sa définition, son financement et ses bénéficiaires. Elle rappelle que toute réforme dans ce domaine doit être précédée d'une consultation systématique des instances représentatives (CIAS, SRIAS, IRP ministérielles) et s'oppose à tout cadrage unilatéral.

Enfin, l'UFSE-CGT insiste sur la nécessité d'un cadre budgétaire stable et pluriannuel pour l'action sociale. Elle appelle à l'adoption d'une loi de programmation, condition indispensable à une politique ambitieuse, inclusive et à la hauteur des besoins croissants des agent·es. Les IRP dédiées à l'action sociale doivent disposer d'un budget consolidé et d'un plancher de financement.

Une approche genrée et non-discriminante des droits à l'action sociale doit aussi être mise en œuvre dès lors qu'elle peut concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes.

De ce point de vue, les politiques d'action sociale en matière de logement, d'hébergement d'urgence ou encore de petite enfance, entre autres, doivent être développées.

L'action sociale ne saurait être une variable d'ajustement au titre des politiques d'austérité budgétaire mises en œuvre.

De l'argent, il y en a pour financer les politiques d'action sociale. C'est dans ce sens que l'UFSE-CGT propose un financement sécurisé à la hauteur des besoins.

L'action sociale, contrairement aux discours prononcés par celles et ceux qui gouvernent, ne saurait être considérée comme un élément de la politique salariale dans la Fonction publique. L'action sociale ne doit pas être considérée comme un avantage en nature soumis à l'impôt sur le revenu ou tout autre cotisation sociale.

Elle doit faire l'objet d'un budget dédié avec la ou les lignes budgétaires ad hoc.

L'UFSE-CGT revendique un financement représentant a minima 3 % de la masse salariale (montant des pensions et des retraites), indexé au minimum sur le montant de l'inflation.

Dans les directions régionales et les directions départementales interministérielles, l'UFSE-CGT se prononce pour une harmonisation des droits à l'action sociale.

S'agissant plus particulièrement du droit au logement des agent·es public·ques, l'UFSE-CGT revendique la mise en place d'un pilotage stratégique d'une politique du logement des agent·es public·ques par le ministère de la Fonction publique.

Il est nécessaire de construire l'équivalent d'« Action Logement » pour la Fonction publique dans ses trois versants, avec une cotisation employeur de 1 % de la masse salariale, et a minima un effort immédiat pour le logement des agent·es égal aux 0,45 % payés aujourd'hui par le patronat du secteur privé.

L'UFSE-CGT est favorable à la constitution d'un parc de logements conséquents propre à la Fonction publique, par la construction de logements autant que possible en coordination avec Action Logement et la Caisse des Dépôts, et par l'extension à tous les ministères d'une politique de réservation de logements (sans mutualisation autoritaire des parcs existants). La Fonction publique doit pouvoir accompagner le parcours de logement des agent·es public·ques en parallèle de leur parcours de carrière et de leur mobilité. Pour ce faire, le lien entre les fonctions occupées et l'attribution d'un logement – s'il peut être utile – doit aussi intégrer les évolutions de carrière des agent·es et la perspective de leur passage en retraite, avec maintien dans le logement.

## VII. UNE FONCTION PUBLIQUE

### AU SERVICE DES OUTRE-MERS

#### VII.1 – Des inégalités structurelles et un droit à l'égalité réelle

Les territoires d'Outre-mer, bien que parties intégrantes de la République, continuent de faire face à des inégalités structurelles profondes : pauvreté massive, chômage de masse, sous-investissement public, déshérence du système éducatif, mal-logement, absence de maillage de transports, accès restreint aux services publics essentiels, pollution des sols et des eaux. L'action publique y demeure souvent marquée par une logique de domination administrative et une insuffisante reconnaissance des réalités locales. Face à cela, une transformation radicale de l'action publique est nécessaire, en tenant compte de la réalité des territoires.

La Fonction publique doit y être un vecteur de progrès social, d'émancipation, d'autonomisation des populations et des territoires, et de continuité territoriale des droits. L'accès aux emplois de la Fonction publique doit être permis pour tous, par une prise en charge des frais de formation, un accompagnement humain, par une facilité d'affectation dans la résidence d'origine. Cela suppose de rompre avec une logique d'adaptation périphérique pour reconnaître pleinement les spécificités sociales, économiques, culturelles et historiques des Outre-mer. L'UFSE-CGT affirme que cette transformation ne peut se faire sans un travail commun avec les organisations syndicales sœurs d'Outre-mer – déjà engagées dans des coopérations avec la CGT – et qui doivent être pleinement associées à toute démarche revendicative, organisationnelle et politique.

#### VII.2 – Déploiement de l'action publique : un impératif d'égalité

Les services publics en Outre-mer sont souvent éloignés, sous-dimensionnés, dématérialisés ou inexistant. L'UFSE-CGT revendique :

- une présence de proximité des services publics sur tout le territoire ;
- l'inclusion systématique des Outre-mer dans les politiques nationales, avec des déclinaisons construites en lien avec les syndicats locaux.

Cette approche nécessite un pilotage national de la Fonction publique d'État en coordination étroite avec les confédérations sœurs, permettant l'expression et la prise en compte de leurs revendications spécifiques.

#### VII.3 – Renforcement des effectifs et titularisation

Le recours massif à l'emploi précaire dans les Outre-mer participe à la fragilisation du service public. L'UFSE-CGT exige :

- des créations d'emplois de fonctionnaires sur des bases pluriannuelles ;
- la titularisation des agent-es contractuel-les qui le souhaitent.

Ces exigences doivent faire l'objet d'un travail revendicatif conjoint avec les confédérations sœurs d'Outre-mer, pour garantir une réponse adaptée aux réalités locales.

#### VII.4 – Rémunération : priorité à l'indiciaire

Le niveau de vie dans les Outre-mer est grevé par une inflation structurelle héritée de l'économie coloniale, un coût des biens de première nécessité élevé, et des écarts de rémunération sou-

Aurélie Mongeot



vent injustifiés. Pour garantir l'égalité, l'UFSE-CGT revendique :

- une revalorisation significative du traitement indiciaire, qui doit être le socle de la rémunération, en lieu et place de dispositifs indemnitaires arbitraires et discriminants ;
- une indexation juste et transparente du point d'indice et de la majoration de traitement due au coût de la vie dans les Outre-mer ;
- le maintien de la majoration de traitement « vie chère » après le départ en retraite
- le maintien de cette sur-rémunération en cas de maladie de longue durée

### VII.5 — Formation, carrière, mobilité : des droits effectifs

L'accès aux concours, à la formation continue, aux mobilités géographiques ou professionnelles, reste souvent entravé par des mesures discriminatoires. L'UFSE-CGT demande :

- la création de pôles de formation dans chaque territoire, en lien avec les écoles de formation du service public ;
- une mobilité encadrée, incluant des dispositifs de retour ;
- des passerelles vers la promotion interne, avec des parcours de carrière valorisés ;
- la garantie de l'application du droit à congés bonifiés.
- le remboursement du trajet entre le département, l'école de formation et le lieu d'affectation

### VII.6 — Pour une décolonisation concrète de l'action publique

L'universalité des droits ne peut être synonyme d'uniformisation. L'UFSE-CGT affirme que la reconnaissance des cultures, langues et spécificités territoriales doit imprégner la Fonction publique. Cela implique :

- une autre politique économique et sociale privilégiant les populations d'Outre-mer sur leurs territoires ;
- l'introduction de contenus pédagogiques locaux dans la formation des agent-es ;
- la prise en compte du multilinguisme dans les missions de service public ;
- le renforcement de la représentation des populations d'Outre-mer dans les directions et concours nationaux.

Ce processus de décolonisation ne peut se faire qu'avec les confédérations sœurs d'Outre-mer, dans une logique de co-construction d'un modèle de carrière respectueuse des aspirations et des contraintes locales, et garantes de la légitimité de ces revendications.

## VIII. POUR UNE SOCIÉTÉ ÉGALITAIRE ET FÉMINISTE

L'égalité femmes-hommes n'est toujours pas une réalité dans la Fonction publique : inégalités de rémunération et de carrière, plafonds et parois de verre, niveau des retraites, baisse de l'indemnisation des arrêts maladie ordinaires pendant la maternité, non-mixité de certains métiers, santé des femmes, violences sexistes et sexuelles, etc.

63 % des personnels de la Fonction publique sont des femmes, avec un écart de rémunération de 19 %. Dans la Fonction publique de l'État, il est de 13,1 % (hors temps partiel, où les femmes sont davantage présentes).

30 % des salariées ont subi du harcèlement ou des agressions sexuelles sur leur lieu de travail (cf. HCE- Rapport annuel 2024 sur l'État des lieux du sexisme en France). La Fonction publique d'État ne fait pas exception. Les mesures pour détecter et protéger les victimes, sanctionner les agresseur-ses et reconstruire le collectif de travail sont insuffisantes.

L'État a un devoir d'exemplarité et une responsabilité en tant qu'employeur. Il faut des actes forts, des mesures contraignantes, des budgets, un renforcement des services publics dont les missions sont porteuses d'égalité. L'UFSE revendique des moyens immédiats pour supprimer les écarts de salaire injustifiés entre les femmes et les hommes.

L'UFSE-CGT revendique une loi pour l'égalité réelle, des indicateurs et une obligation de résultat, un index égalité objectif, de nouveaux droits assortis de plans de résorption opposables et de sanctions financières. Elle milite pour l'intégration de l'égalité dans les formations initiales et professionnelles. Elle porte l'égalité de façon spécifique au travail et dans la vie, tout en l'intégrant à toutes les batailles revendicatives et négociations. Elle appuie les organisations pour négocier des avancées réelles comme le droit individuel à la santé des femmes. Elle promeut la mixité au travail et dans l'organisation pour s'émanciper des stéréotypes patriarcaux, binaires de genre et d'orientations sexuelles. Le capitalisme se nourrit des inégalités et violences de genre, l'UFSE-CGT se revendique « féministe de lutte de classe ».

### VIII.1 — Rémunérations et carrières

La loi de 1972 prévoit « à travail de valeur égale, salaire égal ». Il faut revaloriser les filières à prédominance féminine, en finir avec



la précarité et reconnaître la pénibilité. Les travailleuses représentent 70 % des plus bas salaires et 67,9 % des contractuel-les, les faisant basculer rapidement dans la précarité. La Fonction publique accroît le recours aux CDD de moins d'un an. Lutter contre la précarité passe par le développement des postes de fonctionnaires et un plan de titularisation. Les agentes perçoivent 30 % de primes en moins (HCE- Rapport annuel 2024 sur l'État des lieux du sexisme en France). Cette situation s'aggrave avec le développement de l'individualisation et des variations au « mérite » dans les régimes indemnitaires. Ce sont les femmes qui majoritairement interrompent ou ralentissent leur carrière (temps partiel, congés parentaux, santé et maternité, proches aidants), avec un effet sur les rémunérations, les promotions et les pensions.

Les femmes sont soupçonnées d'être, de devenir ou d'avoir été mères, donc considérées comme moins disponibles et moins « performantes ». À cela s'ajoutent les contraintes familiales, du fait d'une répartition sexuée encore trop déséquilibrée des tâches. La méthode du « nuage de points » permet d'identifier les personnes avec des parcours moins favorables que leurs homologues, et donc des discriminations, notamment en raison du sexe. Il est essentiel de valoriser les luttes pour gagner l'égalité et de proposer des campagnes offensives prises en charge par l'ensemble des camarades, lors du 8 mars pour la journée internationale des droits des femmes, du 25 novembre pour la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes et tout au long de l'année. Il est indispensable d'harmoniser et de revaloriser le supplément familial de traitement, soutien indispensable aux parents et tout particulièrement aux familles mono parentales.

## VIII.2- Droit à la santé des femmes. Pour un droit individuel, effectif et opposable

Pour l'accès à une égalité réelle entre les femmes et les hommes, la question de la santé des femmes apparaît comme une problématique trop longtemps impensée et ignorée. Cela se révèle de plus en plus aujourd'hui, à la faveur de témoignages sur les douleurs récurrentes non diagnostiquées, sur les maltraitements subies, sur les diagnostics erronés du fait de présumés sexistes, et à la faveur de différents scandales.

La CGT porte depuis longtemps la question de l'égalité femmes hommes au sein de ses revendications, à l'image de la plate-forme revendicative confédérale sur la santé des femmes au travail. La santé des femmes se doit ainsi d'être intégrée dans un revendicatif ambitieux, porteur de progrès social et de lutte contre les inégalités.

La question de la santé des femmes a trop longtemps été cantonnée à la question très réductrice de la procréation. Au-delà de ce sujet, bien des spécificités apparaissent sur la question de la santé des femmes, sources d'inégalités.

Les femmes peuvent rencontrer des incapacités temporaires de travail liées à leur santé, de façon périodique et provisoire et qui ne relèvent pas de pathologies médicales en tant que telles, mais bien du fait d'être une femme.

Le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique publié en novembre 2025 appuie ce constat. Selon les termes de celui-ci, « les femmes ont une probabilité significativement plus élevée que les hommes de déclarer une moins « bonne » santé perçue, de souffrir d'une maladie chronique et d'être limitées dans leurs activités quotidiennes pour des raisons de santé. »

Dans une récente tribune (« La santé des femmes est encore mal comprise et trop souvent ignorée », Le Monde, 16 octobre 2025), un collectif de chercheuses et d'acteurs-trices de la société civile alertait « Chez les femmes, les symptômes, pourtant semblables à ceux des hommes, sont moins souvent associés à une urgence cardiaque. ». Une politique de dépistage, permettant la réalisation de sous diagnostics des maladies cardio-vasculaires doit être mise en œuvre dans le cadre de la médecine du travail et de prévention pour toutes les agentes de la Fonction publique d'État. Elle devra s'accompagner d'une politique de sensibilisation des personnes concernées sur la vigilance vis-à-vis de certains signes préliminaires de la maladie.

Encore, les droits liés à la grossesse et à la périnatalité restent insuffisants dans la Fonction publique. Les arrêts maladie au cours d'une grossesse déclarés ne doivent plus entraîner de diminution de la rémunération, sous quelque forme que ce soit. Le passage à 90% de la rémunération en cas de congé maladie ordinaire des femmes enceintes démontre combien le droit à la santé doit être protégé.

Face à ce constat, il s'agit donc d'aller chercher des droits individuels, effectifs, et opposables dans tous les aspects spécifiques de la santé des femmes.

La CGT revendique la prise en compte de cette problématique massive et l'ouverture d'un droit à congés exceptionnel, pouvant être posés, par journée ou demi-journée et pris sans délai minimal de prévenance, à hauteur de 24 jours maximum par an. Ce droit nouveau pourra prendre la forme d'Autorisation Spéciales d'Absences contingentées, assimilées à des périodes de travail effectif et n'entrant pas dans le calcul des congés annuels, compensateurs ou RTT. Ce contingent sera mis en œuvre sur simple déclaration de la personne. Il ne doit en aucun cas être



conditionné à la remise d'un certificat médical visant une seule pathologie particulière.

Ce congé/contingent d'absences permettra notamment aux femmes de pouvoir bénéficier d'absences pour :

- Reconnaître comme maladie chronique et incapacitante l'endométriose et les troubles liés au cycle menstruel. Très longtemps sous-estimés, et donc sous diagnostiqués, les troubles liés au cycle menstruel et les affections de l'appareil reproducteur (endométriose, adénomyose, syndrome des ovaires polykystiques...) représentent une lourde atteinte à la qualité de vie et à la santé de nombreuses femmes. Ces troubles peuvent être de différentes natures, parfois récurrents, parfois ponctuels, parfois imprévisibles, parfois très aigus. L'état actuel de la connaissance médicale en France ne permet pas de poser un diagnostic précis pour l'ensemble des femmes souffrant de ces troubles. Difficulté encore renforcée par les difficultés d'accès à un médecin ou aux examens médicaux. De plus ni l'endométriose, ni aucune des autres affections de l'appareil reproducteur ne sont listées spécifiquement dans la liste des maladies ouvrant droit à la reconnaissance en Affection Longue Durée. Pour de nombreuses femmes, ces troubles ou cette pathologie nécessitent la mise en arrêt pour un à plusieurs jours chaque mois

- Faire face aux périodes de ménopause ou d'ostéoporose. La période de la ménopause représente un moment important dans la vie des femmes, notamment au regard de leur santé. Entre l'apparition de symptômes parfois très envahissants, voire handicapants, s'ajoute la survenue de nouvelles pathologies qui

peuvent dégrader gravement l'état de santé des personnes qui en souffrent. Cette période de la vie doit être aujourd'hui mieux accompagnée. Les cas les plus graves doivent pouvoir bénéficier d'une reconnaissance ouvrant droit à des facilités au niveau du travail (droit à congés spécifiques, meilleure couverture des arrêts maladie, aménagements des postes en cas de troubles musculo squelettiques notamment...).

- Faire face à l'IVG ou la post IVG. L'inscription dans la constitution de la liberté des femmes d'avoir recours à une interruption volontaire de grossesse le 8 mars 2024 n'a malheureusement pas acté un droit effectif à l'avortement et une prise en charge par la collectivité des conséquences d'une IVG. Les femmes ayant recours à une IVG doivent pouvoir bénéficier si elles le souhaitent d'un accompagnement tout au long de la procédure. Une autorisation d'absence pour les différentes visites médicales liées à la procédure, et l'abrogation du jour de carence pour les arrêts consécutifs à l'IVG, comme cela est le cas pour les interruptions médicales ou spontanées de grossesse aura comme effet bénéfique de ne pas faire subir aux femmes de jours de carence lorsqu'elles rencontrent ces situations. Pour la CGT, des référents accompagnement IVG doivent également être formés au sein de tous les services de médecine du travail et assurer l'accompagnement en amont comme après l'IVG.

- Permettre l'accès aux rendez-vous de prévention et de dépistage du cancer du sein

Il s'agirait de garantir un droit en tant que tel, pour être opposable et légitime. Il devrait être Individuel pour que chaque femme puisse l'adapter à son propre métabolisme, notamment en matière de santé reproductive. Il pourrait se matérialiser tout au long de la vie au travail.

Au-delà des congés exceptionnels, la CGT porte également des revendications sur une meilleure prise en compte et amélioration de l'accès à la santé des femmes. Pour ce faire, l'UFSE CGT revendique l'élaboration et la récolte de données sexuées croisées et l'amélioration des DUERP.

Ainsi en est-il encore de la précarité menstruelle liée au coût des protections périodiques réglé par les femmes en âge de procréer. Cette précarité concerne environ 15 millions de femmes en France et représente un budget de plusieurs milliers d'euros au cours d'une vie. Malgré plusieurs avancées ces dernières années sur ce sujet, le coût des protections périodiques reste excessif pour les plus petits budgets, pour les agentes de l'État comme pour les usagères du service public. La mise en place de la gratuité à grande échelle des protections périodiques en France est revendiquée, à commencer par les établissements et services publics, en tant que produits de première nécessité. Elles doivent être accessibles au même titre que le papier hygiénique notamment.

Pendant la période post natale après maternité ou adoption, les droits d'ores et déjà acquis doivent être scrupuleusement appliqués partout et pour toutes les agent-es quels que soient leurs statut (agentes non titulaires, en formation initiale, en période de mise à disposition ou de détachement etc.). Le versement des primes de naissance doit évoluer pour inclure la question des familles mono parentales (versements accélérés et plus importants pour celles-ci).

La CE de l'UFSE-CGT devra très rapidement soumettre au vote du Conseil National des revendications sur les modalités de mise en œuvre de ce droit à congé et plus largement sur la prise en



Sylviane Brousse, coordinatrice  
CGT Fonction publique



Débat interactif autour des questions et enjeux écologiques

compte de la santé des femmes.

Toute discussion avec nos interlocuteurs.trices représentant.e.s de l'état employeur et à fortiori toute négociation concernant le sujet de l'égalité femmes hommes devra alors inclure ce volet sur la question de la santé des femmes, sous toutes les facettes (plus d'autres éventuelles) listées ci-dessus

### VIII.3 — En avant les 32 heures sans perte de salaire

Réduire le temps de travail, c'est permettre aux hommes comme aux femmes d'avoir du temps pour leur parentalité, leurs loisirs et leurs engagements sociétaux. C'est aussi un moyen de réduire les temps partiels imposés. Le temps de travail est une source importante d'inégalités. 82 % des temps partiels sont occupés par des femmes dans la Fonction publique. Pour les 23 % de femmes qui sont à temps partiel subi ou imposé, leur salaire rime avec précarité et faible autonomie financière. Assumant souvent l'essentiel des tâches « domestiques », les femmes cumulent de véritables doubles journées. La réduction du temps de travail à 32 heures, avec embauches compensatoires, accompagnées de politiques publiques de la petite enfance et de lutte contre les stéréotypes, permettrait de faire avancer l'égalité femmes-hommes. Toute organisation de travail doit permettre aux femmes de pouvoir concilier vie de famille et vie professionnelle sans perte de salaire ni de cotisation.

### VIII.4 — La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

Les fortes mobilisations (dont celle du 25 novembre) montrent que cette question est incontournable, sur les lieux de travail comme au sein de nos organisations. Les questions des violences faites aux femmes, du sexisme ordinaire aux agressions sexuelles et au viol, crimes dont sont victimes 75000 femmes par an en France, parmi lesquelles 5 % sur le lieu de travail, doivent être dénoncées sans concession. La culture du viol (discours, propos, représentations, etc.) qui banalise et minimise ce crime doit également être dénoncée avec force. La convention de l'Organisation internationale du Travail (OIT) n° 190 contre le harcèlement et les violences dans le monde du travail et la recommandation qui l'accompagne restent des points d'appui importants. Il est primordial de prendre en compte cette lutte : rôle des services publics, sécurité sur nos lieux de travail, prévention, accompagnement et protection des victimes y compris en cas de violences conjugales. Il faut en finir avec la culture de l'omerta ; il faut des actes forts en matière de protection fonctionnelle, de mesures conservatoires et de sanctions vis-à-vis des agresseurs. L'égalité, la lutte contre les stéréotypes et contre les VSS doivent faire l'objet de campagnes de sensibilisation, d'information et de formation pour 100 % des personnels. Nous devons rappeler et engager la responsabilité de l'employeur, notamment à travers les IRP, les recours individuels et les négociations. En cas de mobilité, choisie ou non, toute personne victime de harcèlement doit garder son ancienneté afin de ne pas être doublement, voire triplement pénalisée aussi bien financièrement que dans son évolution de carrière, en plus du préjudice traumatique déjà subi.

La plainte, ne doit pas être un préalable à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail comme dans l'organisation.

### VIII.5 – Droits LGBTQIA+

L'UFSE-CGT lutte pour faire reculer les discriminations et pour l'égalité des droits au travail pour les personnes LGBTQIA+, à l'occasion du mois des fiertés comme sur les lieux de travail. Si des avancées législatives ont été obtenues, la réalité du monde du travail reste marquée par des inégalités, des violences transphobes, homophobes ou bien queerphobes et lesbophobes, le silence ou l'invisibilisation. En 2024, 28% des personnes queer déclarent avoir été victimes d'au moins une agression queerphobe au travail.

L'UFSE-CGT revendique une société et un monde du travail inclusifs, où chacun-e puisse vivre et travailler sans crainte ni discrimination, débarrassés de tout stéréotype de genre. À cet effet, l'UFSE exige la protection fonctionnelle à tout-e agent-e victime d'homophobie, de lesbophobie et de transphobie. Elle revendique également la mise en place de congés de transition, avec ou sans avis médical et une aide accrue à la transition sociale au travail.

Pour ce faire, l'UFSE CGT se dotera d'un revendicatif spécifique visant à obtenir l'égalité au travail pour les agent-es LGBTQIA+, promouvoir la diversité et lutter contre toute forme de discrimination fondée sur le genre ou sur l'orientation sexuelle réelle ou supposée.

## IX. LA LUTTE CONTRE L'EXTRÊME

### DROITE ET SES IDÉES

#### IX.1 – Les services publics et le statut : des remparts face aux dérives autoritaires

L'expérience d'autres pays montre que la conquête de l'État par l'extrême droite s'accompagne toujours d'une reprise en main de l'administration, par la remise en cause du statut, des instances de représentation du personnel, par le contrôle des moyens d'expression et de contestation, par la répression syndicale et la remise en cause des droits des agent-es. Le service public est une cible privilégiée, car il incarne un espace d'égalité, de droits et de résistances.

La politique de Macron (répression, remise en cause des droits démocratiques et droits sociaux) pave la route à l'extrême droite.

Face à ces logiques autoritaires, discriminatoires et corporatistes portées par l'extrême droite, les fondements mêmes de la Fonction publique – et en particulier le Statut général des fonctionnaires, garantissant l'indépendance vis-à-vis du pouvoir politique – apparaissent comme des lignes de défense essentielles.

Le Statut général, qui doit certes être amélioré, n'en demeure pas moins un garde-fou démocratique, car ses principes sont incompatibles avec les logiques autoritaires et clientélistes promues par l'extrême droite, laquelle a toujours été au service du capital.

L'UFSE-CGT doit outiller les agent-es sur leurs droits et devoirs face à des ordres contraires aux principes déontologiques. Il s'agit de savoir comment agir lorsque les ordres donnés sont en contradiction avec les droits fondamentaux, de connaître les possibilités d'expression et d'alerte, les recours juridiques, et de

Débat interactif « combattre l'extrême droite dans la fonction publique »



développer la mise en réseau des militant·es dans les administrations. Dans un contexte politique dégradé, il s'agira de poursuivre le travail de réflexion engagé par l'UFSE-CGT, l'UGICT-CGT et le collectif « Nos Services Publics » sur les moyens d'agir des fonctionnaires d'État face à l'extrême droite.

L'UFSE-CGT doit aussi renforcer les campagnes d'information sur le sens du service public et ses fondements d'égalité et de neutralité.

## IX.2 — Déconstruire les discours xénophobes et racistes : rétablir la vérité sociale

Les capitalistes pour maintenir leur emprise sur l'économie, nourrissent les divisions de la classe ouvrière. Ainsi, ils opposent les travailleur·ses en fonction de leur origine ou leur couleur de peau. La classe ouvrière et les exploit·es n'ont pas de frontière.

L'incohérence entre le discours soi-disant social du Rassemblement National et ses positions réelles cache le projet profondément anti-social et raciste de l'extrême-droite (rejet de la revalorisation du SMIC, du point d'indice et des retraites, démantèlement de la Sécurité sociale, stigmatisation des chômeur·ses et des étranger·es, loi asile immigration). Cela montre que l'extrême droite ment sur les causes des inégalités et instrumentalise les peurs pour imposer sa vision identitaire de la société. Ces idées pénètrent dans tous les services publics, notamment via les réseaux sociaux ou dans certains secteurs professionnels où l'extrême droite peut désormais s'exprimer de manière décomplexée. En effet, les milliardaires de l'extrême-droite française ne cachent plus leurs ambitions d'investir massivement dans le secteur culturel, comme Bolloré qui ne cesse d'élargir sa mainmise sur les médias, le livre, et maintenant le cinéma, ou Sterin avec son projet Périclès et son Fonds du bien commun, qui finance de multiples projets et labels culturels dont le but est d'imposer un roman national réactionnaire. Il est donc essentiel que l'UFSE-CGT lutte contre leur diffusion en réaffirmant la solidarité de classe, l'égalité et la dignité de toutes et tous en mettant à disposition des militant·es des outils de réponse et de contre-argumentations efficaces.

L'UFSE-CGT doit créer des formations :

- qui articulent lutte contre le racisme et défense des droits sociaux avec des exemples concrets pour aider les agent·es à réagir face à des propos xénophobes ou sexistes ou racistes (islamophobes, antisémites...);

- avec des modules dédiés à la déconstruction des idées d'extrême droite dans les services publics.

- qui donnent des outils concrets de contre-argumentation et des clés d'analyse sur les liens entre le racisme, le capitalisme et le patriarcat pour déconstruire les idées d'extrême-droite dans les services publics.

L'UFSE-CGT doit également lancer une campagne pour révéler les contre-vérités diffusées par le Rassemblement national et des autres organisations d'extrême-droite et montrer que la véritable protection des travailleuses et travailleurs est dans de nouvelles conquêtes sociales et de la solidarité et non dans la division et la haine.

L'UFSE-CGT lutte et luttera contre toute discrimination ou discours raciste et xénophobe en son sein. L'UFSE-CGT revendique une société et un monde du travail inclusifs, où chacun·e puisse vivre et travailler sans crainte ni discrimination, débarrassés des stéréotypes racistes et xénophobes.

## IX.3 — Défendre une République sociale, laïque et égalitaire

L'extrême droite prône une conception régressive de la société : les femmes « à leur place », les étranger·es exclu·es des droits sociaux, la famille érigée en outil de contrôle moral. Ce projet est en contradiction totale avec les valeurs d'égalité, de fraternité et de laïcité – garanties de liberté – que nous portons. L'instrumentalisation de la laïcité est utilisée dans nombre d'administrations, et en particulier dans l'enseignement supérieur et la recherche, pour développer une politique islamophobe.

Le service public est donc un espace clé pour préserver l'égalité réelle et l'accès universel aux droits. Dans un contexte où les droits des femmes, des migrant·es ou des minorités sont attaqués, il est essentiel de rappeler ces fondements dans le quotidien du travail public et de lutter pour des politiques basées sur la démocratisation culturelle (l'accès aux œuvres) et la démocratie culturelle (« faire œuvre » et faire reconnaître sa/ses culture/s). Garantir l'accès et la participation des citoyens à la vie culturelle est le meilleur moyen pour promouvoir le partage, combattre l'obscurantisme et le rejet de l'autre.

L'UFSE-CGT doit mettre l'État employeur face à ses responsabilités pour la prévention et la lutte contre les discriminations syndicales ainsi que pour le renforcement des libertés syndicales. L'UFSE exige l'abrogation de la Loi du 31 juillet 2025 « relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur » qui vise notamment à empêcher dans les universités et instituts de recherche toute expression de soutien à la lutte du peuple palestinien. Elle poursuivra le travail de la BAR « Démocratie, Discriminations et Défense des Libertés » pour déployer la méthode Clerc dans la Fonction publique d'État et mener des batailles collectives afin d'obtenir des jurisprudences créatrices de droits. Elle intensifiera sa réflexion et son action pour la protection des lanceurs et lanceuses d'alerte et la lutte contre les procédures-bâillon.

Ces actions doivent s'accompagner d'une diffusion et d'une appropriation des outils par les fédérations et syndicats nationaux.

## IX.4 — Syndicalisme et antifascisme : une bataille essentielle

L'extrême droite est hostile à l'action syndicale de lutte de classes, qu'elle cherche à criminaliser et à affaiblir. Elle nie les conflits de classe et promeut une vision corporatiste de la société, au service des intérêts patronaux. Dans les faits, ses élu·es votent systématiquement contre les revalorisations, contre les droits sociaux, contre les syndicats. Les agent·es doivent être sensibilisé·es à cette réalité.

Une stratégie antifasciste efficace implique à la fois une mobilisation centrale, une présence dans les territoires, et une capacité à former des militant·es relais.

Combattre l'extrême droite nécessite d'organiser le syndicalisme pour y parvenir.

Cela passe par la mise en place d'un réseau d'animateurs et d'animatrices syndicaux·les antifascistes dans chaque secteur de la Fonction publique, en lien avec les associations partenaires (par exemple VISA, Syndicat de la magistrature), ainsi que par le renforcement des collectifs ALS (Animation des luttes et sécurité) pour nous permettre de mener nos initiatives syndicales.

La bataille contre l'extrême droite n'est pas seulement électorale ou morale : c'est une bataille pour la défense concrète des droits sociaux, de l'égalité et de la démocratie dans le monde du

travail. Elle se gagnera dans les services, sur le terrain, à travers l'organisation syndicale, la solidarité entre collègues et la défense active des valeurs du service public. La Fonction publique a un rôle clé à jouer en tant que pilier d'une société progressiste et comme un outil de résistance essentiel aux dérives autoritaires.

Les idées racistes, xénophobes, homophobes, anti-syndicales, les attaques incessantes contre les libertés essentielles ne sont pas aujourd'hui cantonnées à la seule extrême droite telle que définie dans les médias. Des partis politiques soutenant le gouvernement et le gouvernement lui-même reprennent à leur compte ses idées et les mettent en œuvre sans vergogne : restriction du droit d'asile, poursuite judiciaire contre des syndicalistes, fichage, violence policière impunie etc. Pour ne citer que cela.

L'UFSE travaillera notamment à : - mener une réflexion de long terme sur les mutations syndicales et les stratégies à élaborer pour les syndicats de la Fonction publique d'État et l'UFSE en cas d'arrivée de l'extrême droite au pouvoir ; - mettre l'accent sur la vérification de la conformité réglementaire des syndicats (publication de leurs comptes, dépôt de leur statut...) ; - poursuivre le travail sur l'utilisation des outils numériques (comme syndi-fab) pour renforcer la protection et l'organisation. Développer un champ revendicatif plus précis et puissant sur ce domaine.

## X. POUR UNE STRATÉGIE SYNDICALE DE TRANSFORMATION SOCIALE ET DE RECONQUÊTE DU TRAVAIL

À l'heure où la Fonction publique subit de multiples attaques – fragilisation du statut, dégradation des conditions de travail, affaiblissement du service public –, il est impératif de repenser notre stratégie syndicale au plus proche des terrains. Il ne s'agit pas simplement de résister, mais de construire un projet offensif, démocratique et émancipateur, capable de redonner aux agent-es les moyens de se réapproprier leur travail et de peser sur les choix de société. Cette ambition passe par une transformation de notre manière d'agir, un approfondissement de notre projet de transformation sociale, et un renforcement de notre capacité à construire du rapport de force, notamment par l'unité syndicale sur la base de revendications claires.

### X.1 – Un syndicalisme offensif, ancré dans le réel, porteur d'un projet de transformation sociale

Face à la crise sociale, écologique et démocratique, notre syndicalisme ne peut être uniquement défensif. Il doit porter une alternative à la logique néolibérale et productiviste, en proposant une refondation du sens du travail, de l'intervention publique et de la démocratie dans les services publics. Ce projet syndical s'attaque aux causes structurelles des inégalités et vise un autre modèle de société, fondé sur la solidarité, l'égalité réelle, la justice fiscale, les droits culturels, l'écologie et la participation effective des travailleurs et des travailleuses à la décision.

Notre stratégie se construit donc à partir du terrain, dans une logique d'enracinement, mais avec une finalité politique forte : sortir du capitalisme par une transformation du travail, de l'organisation sociale et des institutions et la socialisation des moyens de production.

### X.2 – Un syndicalisme de classe, de masse et de démocratie active

Le syndicalisme que nous défendons est revendicatif — il porte des propositions concrètes pour améliorer les conditions de travail et de vie ; politique — il remet en cause les choix structurels et propose une alternative de société ; démocratique — il s'appuie sur la Charte d'Amiens et repose sur l'implication active des syndiqué-es et des collectifs militants, mais aussi sur notre présence accrue dans les services.

### X.3 – Une unité d'action stratégique

La convergence des luttes et l'unité d'action sont des conditions nécessaires pour espérer des victoires significatives. L'expérience des dernières mobilisations nationales contre la réforme des retraites montre notamment que si l'unité syndicale peut élever le niveau du rapport de force, elle ne garantit pas à elle seule la victoire. Si elle repose sur une base revendicative trop minimale ou sur une stratégie engluée dans un dialogue social sans débouchés, elle s'épuise rapidement.

Nous défendons une unité basée sur des projets revendicatifs forts et communs, sur une stratégie offensive, sur la construction de campagnes convergentes préparées dans la durée. Cela suppose un travail quotidien de coordination, d'échange, de mutualisation et de confiance entre les organisations, à tous les niveaux.

### X.4 – La construction d'une « maison commune » avec la FSU : une étape vers l'unification d'un syndicalisme majoritaire de transformation sociale

Dans ce cadre, la perspective d'une « maison commune » avec la FSU prend tout son sens. Il ne s'agit pas seulement d'une coopération ponctuelle et circonstancielle, mais d'un projet politique syndical partagé visant à rassembler les forces du syndicalisme de transformation sociale dans la Fonction publique et au-delà. Des rapprochements existent déjà sur le terrain, à travers des campagnes communes, des formations croisées, des listes unitaires aux élections professionnelles dans plusieurs ministères, des actions coordonnées dans les instances et sur les luttes prioritaires (salaires, retraites, transition écologique, lutte contre l'extrême droite...).

Ce processus vise à construire une unité organique d'une partie du salariat, non pour diluer les identités syndicales, mais pour renforcer leur efficacité et leur portée. Il s'agit de construire un syndicalisme interprofessionnel, inter catégoriel et confédéré, capable de faire émerger une voie structurante pour le monde du travail dans le débat public.

Cela suppose de traiter sans détour les divergences existantes en matière d'organisation, de pratiques démocratiques, ou sur certains axes revendicatifs, en valorisant ce qui nous rapproche : une analyse partagée de la situation sociale, une histoire militante commune, une volonté d'agir pour le progrès social et écologique. La « maison commune » n'est pas une fusion à court terme, mais un processus de convergence lucide.

Elle doit, à terme, contribuer à faire émerger l'unification d'un syndicalisme de masse et de classe à vocation majoritaire dans la Fonction publique et au-delà, capable non seulement de résister, mais de transformer en profondeur notre société.

## XI. INTERNATIONAL ET SOLIDARITÉ SYNDICALE

Dans le contexte de la montée de l'extrême droite, de guerre et de conflits exacerbés, devant également les nombreuses attaques ultra libérales faites aux travailleuses et travailleurs et aux services publics, l'action syndicale de l'UFSE-CGT doit s'inscrire pleinement dans une dimension internationale comme le font les autres organisations CGT à l'instar de notre confédération.

Le 5 juin 2025, la CSI (Confédération syndicale internationale) a publié un indice des droits accablant pour l'Europe, qui pointe les politiques d'austérité et les lois antigènè.

Par notre présence à l'EPSU et notre participation à de nombreuses initiatives syndicales d'échanges et de webinaires, l'UFSE-CGT s'appuie sur les expériences de luttes mises en œuvre par d'autres syndicats européens pour en partager les enseignements dans notre propre activité revendicative et les espaces de communication syndicale.

Nos orientations et priorités syndicales internationales sont de plusieurs ordres.

Tout d'abord, afin de renforcer notre engagement dans les luttes syndicales à l'échelle mondiale et de construire des campagnes de solidarité concrètes, l'UFSE-CGT initiera un dialogue avec la PSI (Internationale des services publics) en veillant à dénoncer tout maintien des liens de la CSI avec le syndicat israélien Histadrut, colonialiste, raciste et pro génocidaire. Cet échange visera à soumettre lors du prochain mandat, la question de notre adhésion à la PSI, dont sont déjà membres les deux autres versants de la Fonction publique et la Fédération Mines-Énergies.

Ensuite, il s'agira de poursuivre et de renforcer notre implication dans l'EPSU, en particulier dans le secteur « Administration publique », afin de porter la feuille de route issue du dernier congrès. Nos priorités porteront notamment sur la défense des services publics contre les politiques d'austérité, la riposte syndicale face à la montée de l'extrême droite, l'exigence d'une paix sur tous les terrains de conflits, de colonisation, d'apartheid, d'épuration ethnique, de guerre et de massacre, et de génocide comme en Palestine, ainsi que la consolidation des droits syndicaux. Pour les travailleur·ses de tous les pays, dominés comme en Palestine et à Gaza en particulier est une question de responsabilité des organisations ouvrières. Seule l'action de la classe ouvrière peut arrêter le bras des gouvernements complices. L'UFSE se battra à tous les niveaux des administrations et de l'État pour que soient rompues les relations institutionnelles, académiques, commerciales et militaires avec le gouvernement israélien d'apartheid. L'UFSE s'engage et appelle toutes les organisations de la CGT à agir pour le cessez-le-feu immédiat et l'arrêt des livraisons d'armes par le gouvernement français, par tout moyen nécessaire y compris la grève. L'UFSE-CGT contribuera également aux travaux sur la transition écologique, l'intelligence artificielle, les risques psychosociaux, ainsi qu'aux campagnes contre le racisme et pour l'inclusion des migrant·es.

L'UFSE-CGT entend s'impliquer dans la construction et l'animation de réseaux syndicaux sectoriels de lutte au niveau européen. Le plan de travail de l'EPSU prévoit en effet le développement de réseaux spécifiques dans certains métiers ou secteurs, comme celui des travailleurs pénitentiaires ou des inspecteurs du travail. Dans ce cadre, l'UFSE-CGT soutiendra notamment la relance et l'extension à de plus nombreux affiliés, le projet de créa-

tion d'un réseau européen sur le droit d'asile, l'accueil des personnes demandant l'asile, lancé à l'initiative de la CGT OFPRA, en lien avec la CGT Intérieur et la CNDA, dans la continuité des initiatives déjà engagées, et qu'il s'agit d'étendre à d'autres champs professionnels.

De plus, l'UFSE-CGT participera aux mobilisations syndicales internationales: Journée mondiale des services publics, luttes pour les droits des femmes, mobilisations pour les salaires, contre l'austérité ou pour le travail décent, ainsi qu'aux grandes journées d'action coordonnées à l'échelle européenne.

Enfin, l'UFSE-CGT soutiendra les travailleuses et travailleurs victimes de répression syndicale, et s'engagera dans toutes les campagnes de solidarité aux côtés des peuples en lutte pour la justice sociale, leur autodétermination et pour une paix juste et durable.

Depuis des décennies, le peuple Palestinien subit colonisation et apartheid de la part de l'État israélien qui n'a eu de cesse de violer le droit international et de mépriser les résolutions de l'ONU condamnant notamment sa politique coloniale. Les organisations de la société civile palestinienne ont décidé, depuis 2005, d'appeler au boycott, au retrait d'investissements et aux sanctions contre les entreprises et les organisations participant à ou encourageant cet apartheid, cette colonisation et désormais l'effort de guerre. Elles ont ainsi créé la campagne Boycott -Désinvestissement -Sanction, qui en France est déployée par BDS France. Solidaire du Peuple Palestinien eu égard au génocide en cours dans la bande de Gaza perpétré par les autorités israéliennes, ainsi qu'à la colonisation de la Palestine et de nombreux de ses pays voisins, aux agressions multiples et répétées des pays de la zone par le gouvernement israélien, l'UFSE CGT rejoindra la campagne Boycott Désinvestissement Sanctions (BDS) France.

Boycott de Hewlett Packard : L'UFSE CGT exige des Services publics de l'état qu'ils rompent tout contrat avec l'entreprise HP, qui équipe les agent·es de nos services d'un contingent considérable d'ordinateurs .

L'entreprise HP possède une filiale en Israël qui fournit des produits et services au gouvernement, à la police, aux prisons et à l'autorité de contrôle de la population et de l'immigration, notamment pour son système de cartes d'identité à ségrégation raciale. Cette entreprise participe à l'effort de guerre et se rend complice de crimes de guerre et du génocide.



**VIE SYNDICALE**

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

**XII. LA DIRECTION DE L'UFSE**

Afin de respecter les choix de la Commission exécutive (CE) et du Conseil national (CN) émis à la suite des travaux de la Commission évolution vie interne (CEVI), la nouvelle direction devra veiller à l'amélioration de la démocratie dans sa vie interne. Pour ce faire, elle devra repenser l'articulation entre les instances de direction, CN et CE, afin de redonner une place plus importante aux organisations. Elle travaillera à la diminution des comportements délégués et à ce que la place du bureau, dans ses travaux, ne soit pas dominante. Elle devra s'assurer de la prise en compte du travail des outils d'aide à son fonctionnement (Branches d'activité revendicative et collectifs). Elle continuera à améliorer la transparence de ses prises de décisions vis-à-vis des organisations.

Du fait de sa double nature (voir les statuts), l'UFSE-CGT doit clarifier sa place au sein de la CGT afin d'éviter qu'elle puisse être comprise comme une Union de fédérations du champ de l'État, ce qu'elle n'est pas. Elle doit le faire vis-à-vis des structures interprofessionnelles territoriales et au sein du Comité confédéral national (CCN).

D'ici le prochain congrès, au CCN, l'UFSE représente les organisations affiliées directes dont elle est la fédération. En amont de chacune de ses réunions, elle organisera une réunion des organisations affiliées directes pour cadrer le mandat porté et en rédigera un compte rendu à la CE.

La nouvelle commission exécutive, d'ici le prochain congrès, en lien régulier avec les organisations affiliées directes et le CN devra travailler à des modifications statutaires afin de résoudre ces difficultés.

Lorsque les débats de la CE portent sur la vie interne de la confédération (CCN, congrès, etc.), la distinction entre son rôle de fédération pour les organisations affiliées directes et celui d'union des organisations de l'État sera clairement explicitée. Toute décision en la matière doit respecter cette distinction. Le collectif vie syndicale fera évoluer son mode de vie pour répondre à cette exigence.

**XII.1 — Le Conseil national (CN)**

L'articulation entre le rôle du CN et celui de la CE doit être repensée en affirmant le rôle prépondérant du Conseil national. Le congrès 2017 a défini le Conseil national comme « émanation directe des syndicats et des unions de syndicats adhérents et qui constitue la « première chambre » de la direction de l'UFSE ». Il est compétent sur toutes les grandes questions d'orientation entre deux congrès et doit se réunir régulièrement, au moins deux fois par an.

L'expérience montre que certaines évolutions doivent être apportées au fonctionnement du CN afin de renforcer son rôle dans la direction de l'UFSE-CGT.

Il faudra augmenter le nombre de ses réunions dans l'année. Afin de faciliter les débats, la réunion du CN sur une durée de deux jours sera maintenue. La CE devra veiller à la participation des organisations, notamment en leur permettant de s'appropriier en amont les débats à l'ordre du jour. Cela permettra de faciliter la détermination des mandats de leurs délégations et leurs interventions dans les débats. L'élaboration par la CE des ordres du jour du CN devra prendre

en compte les préoccupations et souhaits des organisations.

Le rôle du CN sera redynamisé avec l'organisation plus fréquente de votes sur des décisions qui concernent toutes les organisations. Cela devrait être le cas, lorsque les conditions le permettront, pour la signature d'accord à la suite de négociations.

Le CN aura aussi pour prérogative l'adoption et la mise à jour des repères revendicatifs de l'UFSE-CGT. Les statuts de l'UFSE-CGT sont modifiés en conséquence par le congrès.

La pratique de débats ouverts, interactifs avec la présence d'intervenants extérieurs à l'UFSE-CGT sera pérennisée, sans obligation de l'organiser pour chaque réunion.

La Commission exécutive (CE) invitera aux travaux du CN des camarades travaillant dans les Branches d'activité revendicative (BAR) ou les différents collectifs de l'UFSE-CGT.

Chaque CN pourra adopter une résolution d'actualité élaborée sur la base de ses débats. Cette démarche a pour objectif d'éviter tout décalage entre les décisions prises et leur mise en œuvre par les syndicats ou unions. Cela implique de la part de ces derniers une préparation en amont des réunions du CN.

**XII.2 — La Commission exécutive (CE)**

Le CN permettant aux organisations d'être représentées dans la direction de l'UFSE-CGT, les membres de la CE ne jouent pas le rôle de représentants, de l'organisation dont ils sont issus, en son sein. La principale tâche des membres de la CE est la mise en œuvre des orientations votées par le congrès et des décisions du CN. Les membres de la CE doivent s'investir dans le travail de la direction, par exemple en assumant le suivi de dossiers. Ils doivent être assidus aux réunions de la CE et du CN. Rapidement après l'élection de la CE par le congrès et pendant toute la durée du mandat, l'UFSE-CGT assurera des formations syndicales dédiées à la direction.

Les membres de la CE devront participer plus régulièrement aux travaux des Branches d'activité revendicative (BAR). De même, ils seront invités à participer à l'activité des groupes ou pôles de travail qui pourraient être constitués sur décision de la CE.

La CE sera composée d'un nombre de femmes au moins égal à celui des hommes. Elle travaillera avec les organisations à favoriser son renouvellement et son rajeunissement. La CE sera composée de membres qui n'ont pas commis de violences sexistes et sexuelles, en respect des valeurs fondamentales rappelées dans le préambule des statuts de la CGT. La place de la justice, et donc de la plainte, ne doit pas être un préalable à la lutte contre les VSS dans notre organisation. Un processus aux fins d'examiner la possibilité de réintégrer la CE sera mis en place, par le CN, en cohérence avec le cadre commun confédéral.

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

La durée de réunion de la CE sera augmentée d'un jour ou d'une demi-journée de travaux ou sera modulée sur l'année selon les besoins. Les réunions en présentiel et mixte seront alternées.

Au lieu d'un unique rapport abordant des multiples questions, il y aura plusieurs rapports thématiques, chacun suivi d'un débat sur le sujet traité. Cela permettra, tout en conservant la pratique d'un temps de parole limité, aux membres de la CE de ne pas restreindre leur expression sur un ou deux points abordés dans le rapport, mais de s'exprimer sur les différents thèmes soumis aux débats par le ou les rapporteurs.

Un temps sera aussi consacré aux débats des différentes instances de l'administration (CSFPE, CCFP, CIAS, etc.)

Le Congrès mandate la CE pour soutenir la mise en place d'outils collectifs visant à développer les fiches argumentaires, à assurer une veille sur les expériences syndicales réussies et à favoriser le partage par l'Union fédérale et syndicale des ressources déjà existantes dans les structures, afin de consolider l'action syndicale à tous les niveaux.

Des représentant-es des Branches d'activité revendicative (BAR) et des collectifs seront invité-es régulièrement à la CE pour présenter l'avancement de leurs travaux (feuilles de route) et préparer leurs interventions devant le CN lorsqu'ils seront appelé-es à le faire.

### XII.3 – Le bureau

La composition du bureau sera décidée par la CE. Elle devra impérativement respecter la parité entre ses membres.

Le bureau coordonne l'activité de l'UFSE-CGT dans le cadre de l'orientation et des décisions prises par la CE. Il organise son travail et répartit les tâches entre ses membres. Cette répartition et les modalités de travail du bureau seront présentées à la CE lors de sa première réunion après le congrès.

Le bureau désignera en son sein des référents d'une ou plusieurs organisations.

Le bureau est assisté d'une équipe permanente.

Le bureau mettra à disposition des organisations affiliées les documents de travail de la DGAFP.

## XIII. LES BRANCHES D'ACTIVITÉ

### REVENDICATIVE (BAR)

Le Conseil national réuni après le congrès, en s'appuyant sur le bilan d'activité des neuf BAR, décidera des évolutions à apporter sur leur maintien ou non, sur leur périmètre d'activité, leur mode de fonctionnement, leur composition et leur animation. Il peut décider de la création de nouvelles Branches d'activité revendicative BAR.

Chaque Branche d'activité revendicative (BAR) élaborera une feuille de route soumise à l'avis et au vote de la CE, incluant notamment les modalités du travail commun avec la CE et le CN: compte rendu de leur activité, échange et réflexion sur des sujets proposés par la Branche d'activités revendicatives (BAR) ou par la CE, participation au CN, bilan en cours de mandat.

L'activité des Branches d'activité revendicative (BAR) doit être plus visible pour les organisations, s'agissant des expressions et initiatives revendicatives sur des questions propres à certaines missions ou sujets d'actualité.

Le pôle revendicatif, outil de coordination, aidera au suivi des objectifs fixés par la CE et du travail de réflexion et de propositions des BAR, notamment la mise à jour ou création de repères revendicatifs à réaliser sur proposition de la CE ou du CN.

Il faudra veiller à une plus forte présence des Branches d'activité revendicative (BAR) dans le CN. Les ordres du jour de celui-ci ainsi que ceux de la CE devront ménager une place aux BAR, qui pourront ainsi y présenter l'avancement de leurs travaux, leurs suggestions pour leur intégration dans le plan de travail revendicatif de l'UFSE-CGT.



Camarades de l'accueil  
et de l'UD34



Équipe organisation avec Théo, vidéaste Decibel event.

### XIV. LES COLLECTIFS DE L'UFSE-CGT

L'UFSE-CGT est dotée de deux collectifs statutaires (Encadrement, Retraité-es) et de plusieurs autres (femmes-mixité, vie syndicale, formation syndicale). Ces collectifs sont appelés à poursuivre le travail engagé depuis plusieurs années.

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

#### XIV.1 — Le collectif cadres-encadrement

Concernant celui de l'encadrement, il poursuivra le travail engagé lors du mandat précédent et notamment celui sur la progression de la syndicalisation dans ces catégories de personnels. Il organisera ce travail dans un rapport renforcé avec les organisations, particulièrement dans la préparation des élections professionnelles dans l'objectif d'une augmentation des résultats électoraux de la CGT. Cet enjeu est aujourd'hui déterminant du fait de la proportion de ces catégories dans l'électorat.

Il devra aussi développer ses liens avec les Unions fédérales des ingénieur-es, cadres et technicien-nés (UFICT) des fédérations de l'État et du champ de la Fonction publique, ainsi qu'avec l'Union générale des ingénieur-es, cadres et technicien-nés ; l'UGICT-CGT. L'UGICT ayant accru son activité sur les questions propres à la Fonction publique, elle constitue un point d'appui important pour les organisations de l'UFSE-CGT.

#### XIV.2 — Le collectif retraité-es

Ce collectif poursuivra son travail avec l'UCR et les UFR des fé-

dérations de l'État. Il aura fonction d'une UFR pour les adhérent-es des organisations affiliées directes. Les statuts sont modifiés en conséquence.

Il poursuivra son travail sur les questions d'action sociale et de protection sociale complémentaire.

Il poursuivra son travail sur la continuité syndicale et le fera connaître aux organisations.

#### XIV.3 — Le collectif Vie syndicale

Ce collectif réorientera son activité. Il travaillera dans une double configuration.

La première réunira les organisations affiliées directes. Dans ce cadre, pour respecter les décisions du précédent mandat, elles pourront lors de réunions régulières préparer les réunions du CCN, au sein duquel elles sont représentées par l'UFSE-CGT. Elles auront la possibilité d'y définir les mandats confiés à l'UFSE-CGT. La CE sera informée des réflexions et propositions prises. En plus de la préparation des CCN, les organisations affiliées directes seront réunies régulièrement pour échanger sur les problématiques qui leur sont propres, par exemple, la question du Cogitiel et l'entrée dans la V2 du Cogitiel/Cogetise.

La seconde configuration du collectif associera toutes les organisations de l'UFSE-CGT. Ce cadre permettra de traiter les questions transversales et communes à toutes (syndicalisation, continuité syndicale, présence territoriale de l'UFSE-CGT, élections professionnelles, ...).

Le collectif devra organiser le travail sur plusieurs questions afin de faire des propositions à la CE et au CN. Il s'agit notamment des sujets suivants : campagne pour de nouveaux droits syndicaux, élaboration d'une politique des cadres propre à l'UFSE-CGT, structuration syndicale dans le cadre des conséquences de la réforme de l'État, question de l'organisation dans les pays d'outre-mer, question de l'amélioration de la qualité de vie syndicale. Pour ces travaux, non exhaustifs, le collectif s'inscrira dans ceux des collectifs confédéraux qui en ont la charge.

#### XIV.4 — Le collectif Formation syndicale

Le collectif Formation syndicale, poursuivra son offre de formation en direction des élu-es et mandaté-es (CSA, formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail ou F3SCT, Conseil médical). Il veillera à impulser les formations permanentes, en direction des membres des Commissions exécutives (CE) (stage « Collectif de direction ») et des nouve-ux-elles syndiqué-es (stage « S'impliquer ») avec une journée dédiée aux questions de la Fonction publique d'État.

De même, des formations seront offertes sur « la communication orale et écrite » et « le bulletin de salaire » et de nouveaux modules pourront être construits à partir des besoins exprimés.

La formation pluridisciplinaire sur les questions de VSS au travail, sur les questions juridiques, comme sur les statuts et chartes de la CGT est indispensable pour chaque membre dirigeant de l'UFSE CGT ou des organisations qui lui sont affiliées. Le cadre commun modifié et adopté au CCN des 4 et 5 novembre 2025 rappelle l'obligation de formation des dirigeant-es syndicales. aux en la matière. Le collectif de formation de l'UFSE CGT veillera ainsi à ce que cette formation soit plus accessible en la proposant et en la dispensant sans prérequis.

Une réflexion devra être menée sur l'organisation des formations, sur le champ interministériel, en territoires.

Le plan de formation contiendra une formation sur le statut, qui

concerne toutes les organisations de l'UFSE.

La communication avec la CE et les syndicats se poursuivra avec un réseau de référent-es et de format-eurs-rices qui facilitera la mutualisation, et la lettre de la formation syndicale qui informe du « Plan de formation » et des travaux du collectif avec un rappel des stages confédéraux.

Le collectif proposera à la CE un plan de formation chaque année.

[N.D.L.R. — *Le travail du collectif femmes-mixité est développé plus loin, dans le chapitre « Pour une CGT résolument féministe ».*]

## XV. AUTRES ACTIVITÉS

Différentes questions transversales à la Fonction publique d'État font l'objet d'un travail dédié au sein de l'UFSE-CGT. Il s'agit des questions de l'action sociale, de la santé au travail-handicap, de l'activité des originaires d'Outre-Mer, des questions internationales, des questions juridiques ainsi que de l'organisation interministérielle de l'État. L'UFSE devra également être vigilante afin d'identifier les enjeux urgents et d'actualité nécessitant une action collective, permettant la mise en place d'initiatives communes et coordonnées entre les fédérations et syndicats concernés, en s'inspirant de l'initiative conjointe menée par la CGT Éduc'Action et la CGT Travail pour défendre les conditions de travail des mineur-es stagiaires dans les entreprises.

Les travaux sur ces différents thèmes sont assurés soit par des groupes de travail dédiés, soit par des membres de l'équipe permanente ou du bureau de l'UFSE-CGT. Ils seront poursuivis, dans un cadre maintenu ou renouvelé, sur la base de ceux engagés lors du dernier mandat (voir le rapport d'activité et la première partie de ce document sur ces thèmes). Comme pour toute activité de l'UFSE-CGT, le plan de travail les concernant sera débattu et adopté par la CE et présenté au CN. Pour chacun d'entre eux, la future direction veillera à mieux y associer les organisations de l'UFSE-CGT ainsi que les fédérations du champ de l'État et leurs propres dispositifs traitant des mêmes sujets.

Certaines activités sont développées ci-dessous.

### XV.1 — Questions statutaires

L'activité d'expertise, d'analyse et de propositions sur les questions statutaires est importante pour les organisations et fait l'objet d'un travail dédié au sein de l'équipe permanente de l'UFSE-CGT.

Ce travail aide à la préparation et intervention de la délégation CGT dans les instances de la Fonction publique de l'État, CSFPE, groupes de travail de la DGAFP et négociations, en s'appuyant sur le travail des Branches d'activité revendicative (BAR) et/ou collectifs et des organisations selon les questions traitées.

Les évolutions et attaques récurrentes contre les droits et garanties statutaires des personnels, depuis la loi de 2019, conduisent à un travail permanent et réactif à destination des militant-es qui se poursuivra : décryptage de décrets, argumentaires, fiches techniques et pédagogiques, note d'analyse et de propositions revendicatives, article dans la rubrique « droit » du journal.

Le soutien aux organisations se fait aussi à leur demande sur des problématiques propres à leur champ.

### XV.2 — Santé au travail-handicap

L'état de santé et le handicap représentent le premier motif de discrimination, selon la Défenseuse des droits. Et avec le vieillissement

de la pyramide des âges, il convient également de véritablement prendre en compte la pénibilité et l'adaptation du travail à la personne. Ces sujets doivent faire l'objet d'un travail politique et revendicatif important de l'UFSE-CGT afin de mieux défendre les droits des agent-es et outiller ses organisations qui sont confrontées tous les jours à ces situations, dans la perspective de faire disparaître ces discriminations. Ils devront être discutés régulièrement dans les instances de l'UFSE.

Le travail d'analyse et de proposition de la BAR Santé au travail « Travail – Santé – Handicap » devra nourrir les débats de ces instances et proposer des outils permettant de développer les revendications et former les camarades. Un des enjeux sera de travailler à relever le taux d'obligation d'emploi des travailleur-ses handicapé-es et mieux prendre en compte les diversités de handicap.

Il s'agira également de gagner de nouveaux droits. En ce sens, un travail pour proposer d'améliorer les droits des accompagnant-es familiaux-ales et des « aidé-es », et les modalités de leur accompagnement le temps nécessaire, notamment économiquement, devra être mené par la BAR.

### XV.3 — Action sociale

L'un des enjeux du prochain mandat réside dans la reconquête des droits des personnels, actif-ves et retraité-es, à l'action sociale. Cela nécessite une meilleure organisation du travail au sein de l'UFSE-CGT mais aussi avec les différentes organisations de la CGT dans la Fonction publique de l'État.

Au sein de l'UFSE-CGT, la question de l'action sociale devra faire l'objet de discussions régulières au sein de ses instances de direction



Conférence gesticulée

(CN et CE). Outre l'élaboration revendicative, l'action sociale devra être mieux intégrée dans les processus de luttes et dans les constructions unitaires que l'UFSE-CGT proposera aux autres organisations syndicales.

C'est dans ce sens qu'il y aura besoin d'une Branche d'activité revendicative (BAR) dédiée à la question. Elle devra nourrir le corpus revendicatif de l'UFSE-CGT, lui permettre de se doter d'un repère revendicatif dédié, de proposer des processus de mobilisations, de produire des articles dans le journal « Fonction publique ». Elle travaillera à la rédaction d'un « Guide de l'action sociale »

Dans le même temps, le collectif formation syndicale de l'UFSE-CGT délivrera une formation dédiée à l'action sociale.

Une attention particulière de la direction de l'UFSE-CGT sera portée à l'animation du travail revendicatif des camarades qui siègent dans différentes instances (CIAS et SRIAS). De même il est nécessaire de former et d'accompagner les mandaté-es.

Pour les agent-es public-ques, actif-ves et retraité-es, les droits à l'action sociale sont le produit conjugué de prestations interministérielles et ministérielles. C'est pourquoi il y a besoin d'un travail croisé entre l'UFSE-CGT, ses organisations mais aussi les fédérations de l'État. C'est dans ce sens que l'UFSE-CGT leur proposera de créer un collectif de travail commun.

### XV.4 – Outre-mer

L'UFSE-CGT mettra en place un collectif Outre-mer en son sein, cette décision s'impose comme une nécessité politique, sociale et syndicale, qui aura pour objectif de faire des propositions à la direction nationale sur cette activité spécifique tant sur les sujets sociétaux, politiques et revendicatifs pour la défense et la reconquête des droits des agent-es public-ques de l'État. Ces territoires, subissent des inégalités structurelles et des discriminations systémiques qui induisent une marginalisation persistante dans la conception et la mise en œuvre de l'action publique et un manque de reconnaissance des spécificités locales. Il est nécessaire de construire une action syndicale offensive et structurée, capable de porter, avec les confédérations sœurs d'Outre-mer, des revendications co-construites en matière de titularisation, de rémunération, de formation, de mobilité et de reconnaissance culturelle. Ce collectif, en lien direct avec les réalités vécues par les agent-es public-ques, aura pour mission de faire entendre une parole spécifique, d'assurer une veille revendicative constante, de proposer des actions concrètes à la direction nationale et de participer à la nécessaire décolonisation de l'action publique. Il constituera un outil de convergence et de structuration pour une UFSE-CGT pleinement engagée dans la défense des droits des originaires d'Outre-mer et dans la lutte pour une égalité réelle.

### XV.5 – OTE/DDI/Interministériel

Les fusions et réorganisations multiples des directions du périmètre de l'administration territoriale de l'État (ATE), impactent durement les organisations de la CGT. Les champs syndicaux finissent par se recouper, et se concurrencent dans les directions interministérielles et les préfectures. L'absence de structure de coordination des CGT de l'État au niveau départemental et régional, constitue un handicap de taille qui concourt à un affaiblissement des bases syndicales dans ces secteurs. De plus cela laisse la main au corps préfectoral qui peut ainsi alterner les rencontres avec nos structures à son choix du syndicat local à une structure territoriale (UL ou l'UD) voire des collectifs auxquels participe la CGT. Le projet UFSE-CGT, porté au précédent mandat, de mettre en place des Unions syndicales départementales interministérielles n'a pas abouti, et il convient d'en tirer

les conséquences.

Dès lors, il devient impératif d'inventer d'autres manières de s'organiser pour faire face aux enjeux d'aujourd'hui et de demain, notamment les élections professionnelles de 2026, qui imposent une meilleure coordination entre organisations CGT et que doit impulser l'UFSE.

La force de la CGT est de savoir se rassembler sur les combats communs, tout en respectant les prérogatives de chaque champ syndical. Il faut donc retrouver, et sans doute inventer des modalités nouvelles d'échanges et de travail, protéiformes, entre organisations CGT dans les territoires, car toute dispersion des forces militantes serait préjudiciable aux luttes. La direction œuvrera dans cet objectif.

### XV.6 – Juridique

Le rapport de force pour gagner, mais surtout reconquérir du droit, est depuis quelques années mis à mal dans l'ensemble du monde du travail et, de fait, également pour les agent-es de l'État. La judiciarisation du débat pour tenter de préserver les droits des agent-es devient de plus en plus prégnante.

Les attaques contre la CGT et ses syndicalistes, à coup de procédures judiciaires assénées par le camp adverse sont de plus en plus fortes et nombreuses et les procédures-bâillon se multiplient.

La question du travail avec les conditions de travail, les violences sexistes et sexuelles, les rémunérations indigentes, les discriminations ... sont autant de sujets susceptibles de faire également l'objet de procédures juridiques.

Dans ce contexte, le pôle juridique de l'UFSE-CGT garde une place incontournable dans l'activité de l'organisation. Une meilleure structuration du pôle sera le fil rouge du prochain mandat, afin de mieux répondre aux besoins (voir le RA). En conséquence, il faudra être attentif à donner les moyens nécessaires au développement de son activité.

Le pôle travaillera à créer un réseau entre tous les acteur-rices travaillant sur des questions juridiques au sein de la CGT, associant la confédération, les autres versants de la Fonction publique, les fédérations de l'État et les organisations affiliées à l'UFSE-CGT. Il conviendra également de créer un répertoire de spécialistes juridiques (juristes et avocats) estimés compétents dans des domaines ciblés pour la Fonction publique d'État, afin de renforcer notre expertise et d'orienter efficacement les membres dans leurs démarches juridiques.

Toutefois, ces combats juridiques ne se substituent pas aux luttes et au rapport de force qui doivent être renforcés en priorité.

### XV.7 – International

L'activité du collectif international de l'UFSE-CGT sera relancée. Les organisations de l'UFSE-CGT seront appelées à y prendre une plus grande place. Durant le mandat, le collectif aura pour tâche de préparer le débat, au sein de l'UFSE-CGT, sur l'adhésion à l'Internationale des Services publics (voir partie revendicative). Le collectif travaillera avec l'espace international de la Confédération. Il sera régulièrement invité aux travaux de la CE et du CN.

## XVI. RENFORCER L'UFSE

### XVI.1 – Syndicalisation

La syndicalisation constitue un enjeu majeur pour toute la CGT. L'augmentation du nombre de syndiqué-es et leur implication, sont les principales conditions de la réussite des mobilisations, de l'élévation du rapport de force et de la satisfaction des revendications. Elle



L'équipe d'organisation

conditionne aussi les résultats aux élections professionnelles.

Si elle repose sur le travail des organisations affiliées et de leurs militantes, l'UFSE-CGT peut contribuer à son développement. La direction de l'UFSE-CGT travaillera, avec le collectif vie syndicale, aux conditions d'une prise en compte plus forte de la question dans toutes les organisations. Elle s'appuiera sur les expériences des organisations qui ont su faire progresser leur nombre d'adhérentes dans les dernières années. Elle s'appuiera aussi sur le travail des collectifs confédéraux chargés du renforcement et du déploiement de la CGT et encouragera l'inscription des organisations de l'UFSE-CGT dans leurs plans de travail.

L'UFSE travaillera avec ses organisations CGT concernées la question de l'investissement des CA des IRA et de l'INSP aux fins de s'employer à mieux faire connaître la CGT aux promotions et d'y développer la syndicalisation.

## XVI.2 — Structuration territoriale de l'UFSE

Les difficultés constatées lors du précédent congrès dans la mise en œuvre des décisions de constitution de collectifs territoriaux de l'UFSE-CGT se sont confirmées et même aggravées. Les raisons qui avaient conduit à ces décisions restent fondées. Le besoin d'une plus grande proximité de l'UFSE-CGT dans les territoires se confirme, notamment dans le cadre des mobilisations ou des élections. Les réformes de l'organisation territoriale de l'État et leurs conséquences rendent toujours cette question essentielle. Mais il faut constater que, ni la constitution de collectifs départementaux, ni la création d'USDI, n'ont pu progresser depuis le dernier congrès. L'importance accordée au sujet par les organisations reste trop faible et lorsque ce n'est pas le cas, les moyens militants insuffisants freinent la réalisation des objectifs.

Sans renoncer complètement aux ambitions initiales, il apparaît nécessaire de réorienter les conditions de leur mise en œuvre vers une plus grande prise en compte de la réalité de la vie syndicale,

et de ses difficultés à tous les niveaux des organisations CGT, dans les organisations. La direction de l'UFSE-CGT travaillera avec celles-ci aux différentes options possibles, plus adaptées à leurs capacités, permettant une présence plus forte du syndicalisme CGT de l'État dans les territoires. Une attention particulière devra être apportée à la présence des organisations de l'UFSE-CGT dans la vie interprofessionnelle de la CGT (UD particulièrement).

## XVI.3 — Élections professionnelles

L'UFSE-CGT se donne pour objectif d'enrayer le cycle de baisse régulier de son résultat aux élections professionnelles. Elle vise à une réelle progression qui lui permette de mieux jouer son rôle au service des personnels et au sein de la Fonction publique.

Elle s'appuiera sur les leçons tirées des précédentes élections. Elle contribuera au travail commun des différentes structures de la CGT concernées par le scrutin et s'investira dans la campagne confédérale. Elle consacrera un travail particulier et un soutien dédié, aux organisations affiliées directes. Le collectif vie syndicale œuvrera en ce sens pour notamment fédérer, outiller, former.

L'UFSE-CGT accordera une attention renouvelée aux enjeux interministériels et soutiendra le travail de la Branche d'activités revendicatives (BAR) qui en a la charge.

La future direction organisera, dès après le congrès, un débat pour adopter un plan de travail électoral.

## XVII. POUR UNE CGT

### RÉSOLUMENT FÉMINISTE

Nos structures syndicales doivent pouvoir donner une place à toutes celles et tous ceux qui se syndiquent. Cela demande de les accompagner dans la prise de responsabilités en prenant en compte

certain aspects des syndiqué·es notamment en termes de vie personnelle. Les charges familiales (ascendant·es ou descendant·es) ne doivent pas être considérées comme un frein à ces prises de responsabilités mais nous aider à repenser le militantisme au regard de ces aspects. La société et la jeunesse en mutation ne mettent plus forcément le travail, et a fortiori le syndicalisme, au centre de leurs préoccupations. Ce que nous revendiquons pour le monde du travail, nous devons en premier lieu nous l'appliquer en ce qui concerne les horaires de réunions, leur durée, le droit à la déconnexion, faciliter les prises de parole en rendant celles-ci plus courtes pour favoriser la pluralité des avis. L'UFSE-CGT lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'organisation et œuvre pour l'exemplarité en la matière de ses organisations affiliées et de sa direction. La Confédération, l'UFSE-CGT et les unions départementales (UD) se sont munies d'outils qui peuvent être utilisés contre ces violences.

Au-delà des revendications sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes dans la Fonction publique d'État, la direction de l'UFSE veillera à la place des femmes dans la vie syndicale de l'UFSE-CGT en lien avec le collectif femmes-mixité. Pour la garantir, cela passera notamment par la mise en œuvre de mesures concrètes, telles que la parité, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la déconstruction des stéréotypes, l'adoption d'une démarche intégrée ainsi qu'un mode de fonctionnement de l'UFSE-CGT égalitaire favorisant la participation de toutes et tous. Il se référera à la charte égalité Femmes/Hommes de la CGT. Le collectif femmes-mixité sera aussi régulièrement invité aux travaux du CN et de la CE.

Dans le thème 2 du document d'orientation du 53<sup>ème</sup> congrès, la CGT s'engage à poursuivre l'action engagée pour combattre les VSS dans notre organisation. Cela passe notamment par la désignation de référent·es VSS lors des congrès et conseils nationaux afin que

chacune et chacun s'y sente en sécurité, par le renforcement des missions de la cellule de veille confédérale, par la prise de mesures conservatoires propres à protéger la victime, par l'accompagnement de la mise en œuvre du cadre commun d'action et par le développement de la formation à destination des premier·es dirigeant·es. L'UFSE-CGT s'engage pleinement dans ces orientations et à les mettre en œuvre.

### XVII.1 — La cellule de veille

Dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes ou sexuelles (VSS) internes à la CGT, l'UFSE-CGT a fait sien l'outil de lutte contre les VSS adopté au niveau confédéral.

L'UFSE-CGT a ainsi décliné en son sein un pôle de militant·es formé·es à l'accompagnement des victimes (4 camarades, 3 femmes et 1 homme) ainsi qu'une cellule de recueil d'informations distincte (5 camarades, 3 femmes et 2 hommes). La cellule a pour objectif de donner tout élément permettant à l'UFSE-CGT de prendre les décisions nécessaires pour faire cesser les violences, protéger la victime et faire respecter les valeurs de la CGT.

Un bilan de ce nouveau dispositif a été dressé après la prise en charge d'un premier dossier. C'est fort de ce bilan que de nouvelles réflexions ou décisions pourront enrichir son action.

Il en est ainsi de l'amélioration de la prise en charge des situations transmises à la cellule notamment sur la rapidité de traitement. L'UFSE -CGT s'appliquera à renforcer la communication auprès des différentes organisations sur l'existence et le rôle de la cellule de veille. La saisine directe de la cellule sera proposée aux organisations de l'UFSE avec une procédure simple portée à leur connaissance.

Par ailleurs, au-delà des outils de sensibilisation et d'information déjà mis en place, il faudra permettre à un plus grand nombre de ca-



Dominique Duhamel, bureau sortant, lors de sa présentation de l'hommage aux disparus. Voir pages 56-57 de ce document.

marades d'accéder à la formation pluridisciplinaire sur les questions de VSS au travail, sur les questions juridiques, comme sur les statuts et chartes de la CGT. Cette formation est en effet indispensable pour que de nouvelles ou nouveaux camarades puissent intégrer le dispositif. Pour qu'elle soit plus accessible, cette formation sera proposée, organisée et dispensée par l'UFSE-CGT.

Au regard des enjeux évoqués, la cellule et le pôle pourront proposer à la direction de l'UFSE-CGT un cadre permettant l'adaptation du protocole UFSE-CGT « contre les violences sexistes et sexuelles », aux axes d'amélioration ainsi dégagés.

L'UFSE-CGT s'engage à faire cesser l'impunité pour les agresseurs et faire reculer les mécanismes de domination. Elle affirme sa résolution à faire vivre nos valeurs d'égalité et nos principes de lutte contre toute forme de violences.

## XVIII. LA COMMUNICATION

### XVIII.1 – Le journal Fonction publique

Le groupe de travail, constitué dans cet objectif, a permis la finalisation d'un projet, en mai 2025, d'évolution du journal : extension de la diffusion via un format hybride permettant une meilleure diffusion ; une refonte du rubriquage, pour mieux valoriser les actions des collectifs, les réformes de la Fonction publique, les droits et carrières, les mobilisations syndicales, et les témoignages de terrain ; déploiement d'un site dédié et d'une newsletter interactive.

La version électronique du journal Fonction publique sera désormais intégrée dans un espace centralisé du site CGT État (onglet « Journal Fonction publique ») tout en permettant une republication thématique des articles dans les différentes rubriques du site (Droits, Réformes, Europe, Témoignages, etc.). Chaque numéro est disponible en téléchargement avec accès aux articles sous format web, indexés par thème, date et numéro, facilitant leur diffusion.

Une newsletter mensuelle permettra de diffuser automatiquement les nouveaux articles, et chaque contenu est facilement partageable sur les réseaux sociaux. Ce dispositif renforce la visibilité du journal, modernise son accès, et améliore l'expérience des adhérents et visiteurs du site.

### XVIII.2 – Communication / Numérique

Le site internet de l'UFSE-CGT a évolué en site CGT État, pour mieux correspondre aux nouveaux usages. Il faudra tenir compte de l'évolution du journal Fonction publique et donc de sa place sur le site.

La dernière période n'a pas nécessité la mise en place de sites dédiés mais il conviendra de poursuivre dans cette démarche autant que de besoin.

La communication de l'UFSE vers les organisations (actuellement lettre militante du jour et lettre hebdo de l'UFSE) sera repensée en lien avec les besoins de celles-ci.

La présence de l'UFSE-CGT sur les réseaux sociaux se pose notamment au regard du nouveau contexte. La communication sous forme de vidéos et toute autre forme de communication numérique devra être poursuivie et/ou développée. Aussi, à l'issue du congrès, un groupe de travail consacré aux enjeux de communication sera constitué avec les organisations pour définir les besoins mais aussi identifier les priorités, voire les mutualisations possibles, pour répondre au mieux aux attentes. Les réflexions et propositions de ce groupe de travail seront soumises à la Commission exécutive et au Conseil national.



Michel Demoule,  
Sylvain Carpentier,  
Sylvie Aebischer

### XVIII.3 – Fabrique numérique syndicale

L'UFSE, conjointement avec la Fédération éducation recherche culture (FERC), a travaillé depuis mi-2022 à la mise en place d'une plateforme d'outils numériques (Syndifab – Fabrique numérique syndicale). Le constat d'un besoin de mutualisation se fait sentir depuis longtemps, Syndifab tente d'y apporter une réponse, parmi d'autres, en permettant aux syndicats de disposer d'outils numériques de niveau professionnel. Les outils de cette plateforme sont proposés sans frais aux syndicats qui le souhaitent. L'ensemble des briques logicielles du projet repose sur des logiciels libres. De plus, chaque outil peut être administré par les syndicats en toute indépendance.

Parmi les services proposés, figurent l'hébergement de sites Internet, de boîtes mail, de listes de diffusion, d'un espace « cloud » avec des outils de travail collaboratif mais également un service de visioconférences.

Les demandes de réalisation de sites Internet pour les syndicats augmentent. Un travail de développement est en cours pour y répondre.

Dans la durée, il nous faudra continuer à faire vivre ce projet notamment en allant à la rencontre des organisations pour leur proposer ces outils et les accompagner dans leur utilisation. Par la suite, une réflexion pourra être menée pour la mise en place ou le développement de nouveaux outils numériques.

Dans le but de faciliter la communication et de renforcer l'impact de nos tracts, il est proposé de créer une base d'illustrations communes, libre de droits. Cette base permettra d'accéder à un ensemble d'illustrations de qualité, notamment celles issues des tracts de la CGT, tout en garantissant le respect des droits d'auteur.

Par ailleurs, une charte d'usage et de fonctionnement entre les organisations parties prenantes du projet devra être discutée et mise en place durant le mandat.

### XIX. POLITIQUE FINANCIÈRE

La question de l'évolution de la cotisation et de ses taux de reversement demeure. La direction du précédent mandat n'a pu faire progresser le travail pour la résoudre.

Malgré les nombreuses difficultés inhérentes à ce type de sujet, dans une organisation aussi diverse que l'UFSE-CGT, il serait préjudiciable à la qualité de sa vie interne de différer une nouvelle fois la résolution du problème.

Comme le 27e, « le congrès mandate la future direction pour poursuivre le travail engagé lors du précédent mandat sur l'évolution des cotisations, et notamment de la part de reversement pour l'UFSE-CGT. Conscient des difficultés que ce travail peut rencontrer, il considère que des évolutions, même partielles, devront être actées pour améliorer la situation financière de l'UFSE-CGT et notamment diminuer la part des subventions publiques dans son budget. Le CN aura à se prononcer, à mi-mandat, sur les pistes proposées afin de résoudre les problèmes rencontrés par les organisations tenues par des décisions de congrès en matière d'évolution des cotisations. »

L'UFSE-CGT revendique une gestion transparente de ses moyens avec notamment présentation à mi-année d'un rapport d'exécution budgétaire validé par la commission financière de contrôle et présenté au CN.

La nouvelle direction devra aussi avancer des propositions concernant la « part fédérale » des organisations affiliées direct.

### XX. L'UFSE-CGT DANS LA CGT

#### XXI.1 — Relations avec les fédérations de l'État

Le lien tissé, entre les instances de direction de l'UFSE-CGT et ses organisations, grâce au dispositif des référent-es, sera pérennisé. Le bureau et la CE travailleront à sa plus grande efficacité. Ils veilleront aussi à ce que les organisations s'en emparent pleinement, afin que leurs préoccupations soient mieux prise en compte par la direction de l'UFSE-CGT.

Dans la continuité des démarches entreprises lors du précédent mandat, l'UFSE-CGT proposera aux fédérations de l'État d'être mieux associées aux travaux et initiatives de l'UFSE-CGT. Des réunions bilatérales ou communes pourraient être organisées plus fréquemment afin de traiter des questions communes à l'activité revendicative, électorale, institutionnelle ou de vie interne de la CGT.

Des invitations aux instances de direction de l'UFSE-CGT leur seront envoyées.

#### XX.2 — La CGT Fonction publique

L'utilité de la coordination CGT Fonction publique s'est confirmée lors du dernier mandat. Néanmoins, il est apparu, lors des travaux de la CEVI, que des évolutions et des améliorations dans son mode de fonctionnement devaient être décidées. Ainsi, la CE et le CN ont décidé que seul-es des camarades issu-es de la CE puissent travailler au sein de la coordination, afin de garantir le lien avec elle. La CE et le CN ont aussi estimé que la charte qui organise la coordination doit faire l'objet d'un débat visant à sa réécriture. Ce travail ne peut s'engager qu'avec l'accord des deux autres fédérations. Le congrès propose donc que la future direction porte cette demande. Il propose aussi un travail de coopération entre l'UFSE-CGT et les fédérations de l'État dans ce cadre.

#### XX.3 — Relations avec les autres structures de la CGT

L'UFSE-CGT travaillera à ce que les relations avec les autres structures de la CGT soient poursuivies. Elle continuera à prendre toute sa place au sein de la CGT au travers de ses participations aux instances dirigeantes de celle-ci dans un cadre précisé plus haut (collectif vie syndicale). L'UFSE-CGT continuera à travailler dans les différents collectifs confédéraux auxquels participent ses membres. Ces derniers feront régulièrement état des travaux de ces collectifs devant les instances de direction de l'UFSE-CGT.



Christophe Delecourt et Sylvie Aebischer ont été élu-es co-secrétaires généraux

Françoise Geng, au micro, présidente de l'European public service union ; Solveig Langen, Josiane Tack, Josselin Valdenaire



INVITÉ·ES — FRANÇOISE GENG  
**INTERVENTION EPSU**

Chères et chers camarades,  
 Chères collègues, chères amies, chers amis,

Je m'appelle Françoise GENG et si je suis présidente de l'EPSU je suis aussi une militante de la fédération de la santé et de l'action sociale.

Ce n'est pas mon premier congrès UFSE mais aujourd'hui c'est au nom d'EPSU la Fédération syndicale européenne des services publics que je vous fais cette intervention.

Je vous salue toutes et tous au nom de la FSESP, de son secrétaire général et de ses 8 millions d'adhérentes et adhérents,

Je salue les camarades de la FSU présents dont la secrétaire générale CAROLINE CHEVÉ, son organisation est également adhérente à l'EPSU, et je peux témoigner du travail efficace entre CGT et FSU.

Chers et chères camarades,

Nous traversons une période marquée par des crises successives : crise financière, crise sanitaire, crise climatique, montée des inégalités, montée des extrêmes droites et des droites de plus en plus extrêmes, cette liste n'est malheureusement pas exhaustive.

Il y a aussi et malheureusement une guerre en EUROPE depuis plus de 3 ans avec l'invasion de l'Ukraine par la Russie qui continue à faire des morts chaque jour.

Trump accompagne les prétentions et le chantage de l'attaquant, ce qui n'arrange rien. Nous n'avons pas aujourd'hui l'assurance que l'Europe soit épargnée par cet envahisseur.

Et puis il y a un génocide en Palestine, la population Gazaoui va finir par être exterminée par l'armée israélienne. La situation est inhumaine et ne semble pas trouver une réelle issue ou trêve. Ce ne sont pas les théâtrales gesticulations de Trump qui vont aider, bien

au contraire. Notre mobilisation doit grandir. Nous avons adopté la semaine dernière au COMEX de l'EPSU la mise en perspective d'une journée d'action syndicale internationale ou européenne coordonnée avec la CES et la CSI afin d'exiger la fin de ce massacre, il y a une urgence de paix et faire appel à la solidarité pour les syndicats palestiniens.

Sur le plan européen c'est la saison des omnibus, ces paquets de dérèglementations aujourd'hui au nombre de 7 et d'autres pourraient encore arriver. Ils font exploser les droits des citoyens, actifs ou retraités et évidemment la consultation des organisations syndicales qui les représentent n'existe pas.

Sur le plan national, je ne vous ferai pas l'injure de lister ce à quoi nous faisons face, cela est très certainement au cœur de votre congrès.

Ces mesures d'austérité ciblent aussi les services publics, ses agentes et agents, uniques remparts contre l'exclusion des plus faibles.

Pourtant à chaque fois quand tout vacille, quand les repères se brouillent, qui est là ?

- Les personnels de santé qui soignent et sauvent des vies,
- Les agents des finances publiques qui assurent la continuité de l'État,
- Les personnels de la Justice qui font tenir le service public malgré le manque de moyens, ceux des ministères, des préfectures, des services déconcentrés qui garantissent l'application des droits,
- Les agents de l'Enseignement, de l'Environnement, du Travail, de la Culture, de l'Intérieur, de la Défense, de la Transition écologique... Tous et toutes, vous faites vivre la République au quotidien en toutes circonstances.

Trop souvent, le discours politique réduit les agentes et agents à une ligne budgétaire, à un « coût », à un « stock d'emplois » qu'il faut absolument diminuer.

Mais vous n'êtes pas un coût. Vous êtes la condition de l'égalité, de la cohésion, de la démocratie. Sans service public fort, il n'y a pas de droits effectifs, seulement de beaux principes sur le papier.

En France, les fonctionnaires d'État ou des deux autres versants font face à des défis sociaux majeurs.

D'abord, la question des salaires et du pouvoir d'achat.

Après des années de gel ou de quasi-gel du point d'indice, l'inflation récente a laminé les rémunérations réelles. On voit des agents de catégorie C, parfois B, contraints de cumuler plusieurs emplois, ou de renoncer à certains soins, à certaines dépenses essentielles ou encore dormir dans leur voiture, tant les salaires ne permettent pas de trouver un logement et ce sont le plus souvent les femmes dont les salaires et les déroulements de carrière sont toujours encore inférieurs à ceux des hommes.

C'est indigne d'un pays qui se veut attaché au service public et au rôle de l'État.

Ensuite, la question des effectifs et des emplois.

Derrière chaque « réforme de l'État », chaque « mutualisation » se cachent toujours des suppressions de postes, des services démantelés, des missions transférées au privé voire simplement abandonnées.

EPSU le dit clairement au niveau européen, et je veux le redire ici : Un État qui ne respecte pas ses personnels, qui ne les paie pas dignement, qui ne leur donne pas les moyens pour effectuer leurs missions, c'est un État qui affaiblit sa propre légitimité.

Il y a aussi la souffrance au travail : burn-out, harcèlement, perte de sens, démotivation. On voit monter une forme de désespoir froid : on ne croit plus que les choses peuvent s'améliorer, on fait « comme on peut », on décroche.

L'articulation vie personnelle et professionnelle est également source de stress.

Là encore, nous devons tirer la sonnette d'alarme : ce n'est pas un problème individuel, c'est un problème systémique et le résultat de choix politiques.

Ce qui se passe en France n'est pas isolé. Dans l'ensemble de l'Union européenne, nous observons la même logique :

- Privatisations et externalisations au nom de la concurrence libre et non faussée.
- Systèmes d'austérité budgétaire qui frappent toujours en premier les services publics.
- Pression pour flexibiliser les statuts, déréguler le droit du travail, précariser les agents.
- Obsession de la « performance » et des indicateurs, comme si l'action publique se réduisait à des tableaux Excel.

Aujourd'hui, les discussions européennes sur les règles budgétaires, sur la dette, sur les déficits, pèsent directement sur vos services. Quand Bruxelles impose des objectifs de réduction de la dépense publique, ce sont les agents publics, dans les ministères, les administrations, qui en subissent concrètement les conséquences.

C'est pour cela que l'action syndicale européenne est indispensable. Si les attaques sont coordonnées au niveau de l'Union, notre réponse doit l'être aussi.

EPSU, c'est plus de 8 millions de travailleuses et travailleurs des services publics organisés dans des syndicats de toute l'Europe.

Notre rôle, avec vous, c'est :

1 — Porter vos revendications dans les institutions européennes : Commission, Parlement, Conseil.

- Pour défendre des financements publics suffisants.
- Pour obtenir des directives qui protègent les travailleurs, leurs salaires, leur santé, leurs droits syndicaux.

2 — Construire du rapport de force par l'action collective coordonnée par des Journées européennes de mobilisation, des Campagnes communes contre les privatisations, des Actions pour une fiscalité plus juste et lutter contre l'évasion fiscale qui nuit au financement des services publics.

Il s'agit aussi de partager les expériences, les victoires, les stratégies avec les camarades des autres pays.

- Quand un pays obtient des avancées sur les salaires, sur la protection des lanceurs d'alerte, sur les droits syndicaux, cela devient un exemple et un argument pour les autres.

- Quand un gouvernement recule face à une mobilisation massive, cela envoie un signal à toute l'Europe : oui, il est possible de gagner.

Votre présence forte, organisée, combative est un atout pour EPSU. Ce que vous faites ici, en France, nourrit notre action au niveau européen et l'inverse est vrai également.

Permettez-moi de revenir sur quelques grands enjeux qui concernent directement les fonctionnaires, à la croisée du niveau français et du niveau européen.

EPSU se bat pour un renforcement de la négociation collective dans le secteur public. Dans certains pays, les gouvernements essaient de contourner, voire de neutraliser les syndicats, en imposant des « dialogues sociaux » sans contenu, ou en passant systématiquement en force, je pense que cela vous évoque bien des choses.

Nous défendons l'idée que les agents publics doivent pouvoir négocier :

- Leur rémunération,
- Leurs conditions de travail,
- Leur temps de travail,
- L'organisation des services.

Ce n'est pas un luxe, c'est un droit démocratique.

Le statut de la Fonction publique n'est pas un privilège, c'est une garantie pour les citoyens :

- Garantie d'indépendance face aux pressions politiques ou économiques.
- Garantie de neutralité et d'égalité de traitement.
- Garantie que le service rendu n'est pas soumis aux logiques de profit.

EPSU soutient pleinement la défense des statuts nationaux, comme celui de la Fonction publique française, contre toutes les tentatives de les affaiblir au nom de la « modernisation » ou de la « flexibilité ». Ce qui est en jeu, c'est la capacité de l'État à rester au service de l'intérêt général, et non des intérêts privés.

Nous refusons aussi que le numérique soit un outil de contrôle et de déshumanisation du travail. Il doit être au service de la qualité du service rendu, de la réduction de la pénibilité, du respect du temps de travail et de la vie privée, ainsi que de la transparence et non de la surveillance généralisée.

EPSU milite pour des règles européennes fortes sur la protection des données, le droit à la déconnexion, la régulation des algorithmes et le respect du rôle et des compétences des agents publics.

Un mot, enfin, sur un sujet qui tisse sa toile pays par pays : la montée des forces des extrêmes droites associées aux droites de plus en plus extrêmes en Europe.

Ces forces prospèrent sur la colère sociale, sur le sentiment d'abandon, sur les fractures territoriales.

Elles prétendent défendre les services publics, mais dans les faits, elles votent souvent les coupes budgétaires, les baisses d'impôts pour les plus riches, et les politiques antisociales.

Elles désignent des boucs émissaires – migrants, chômeurs, fonctionnaires – au lieu de s'attaquer aux vraies causes des inégalités. Leurs positionnements, TRUMP en tête, s'attaquent fortement aux droits des femmes tant sur le droit à l'avortement et leur place dans le monde du travail et de la société pas de féminisme pour eux c'est à la maison à faire et s'occuper des enfants qu'elles doivent être.

Je développerai ce sujet lors de la table ronde dédiée à la question de l'extrême droite de tout à l'heure.

Nous, syndicats, nous avons une responsabilité : offrir une autre voie. Dire qu'il existe une réponse progressiste à la colère, une réponse basée sur :

- La défense et le développement des services publics,
- La justice fiscale,
- La redistribution des richesses,
- La démocratie sociale,
- La solidarité internationale.

Les fonctionnaires, par leur mission, par leur statut, par leur attachement à l'intérêt général, sont une cible privilégiée des forces autoritaires.

EPSU comme la CGT, sera toujours aux côtés de celles et ceux qui résistent à ces dérives, qui défendent les valeurs de liberté, de paix, d'égalité, de fraternité, de laïcité, de solidarité.

Je rentre de Genève où se tenait un comité exécutif de ISP et nous avons été informés des graves attaques contre le multilatéralisme ; l'OIT, l'OMS mais aussi le droit de grève et les droits syndicaux des travailleuses et travailleurs.

La situation est grave car les États-Unis menés par Trump ont cessé de contribuer au financement de ces institutions et il a réussi à se faire des alliés pour mener son combat.

Chères et chers camarades,

Nous avons toutes les raisons d'être en colère ; des salaires qui ne suivent pas, des effectifs insuffisants, une souffrance au travail qui progresse, des attaques contre le statut, des choix budgétaires qui sacrifient le long terme au court terme, une privatisation rampante

Mais la colère, si elle reste individuelle, si elle reste silencieuse, se retourne contre nous. L'enjeu, c'est de transformer cette colère en action collective, en mobilisation, en rapport de force.

Les luttes que vous menez dans la Fonction publique en France font écho aux luttes de millions de travailleurs et travailleuses des services publics dans toute l'Europe.

EPSU, c'est justement ce lien, ce fil rouge qui relie vos combats à ceux de vos camarades italiens, belges, espagnols, allemands, grecs, portugais, et bien d'autres.

Je voudrais terminer en vous adressant trois messages :

— Nos combats sont et seront toujours légitimes. Défendre les fonctionnaires, ce n'est pas défendre un "statut corporatiste", c'est défendre le droit de toutes et tous à un service public de qualité.

— Vous n'êtes pas seuls. Chaque fois que vous vous battez, dans un ministère, une direction, un service, vous avez derrière vous des millions de travailleuses et travailleurs des services publics en Europe.

— Nous pouvons gagner. Rien n'est jamais écrit d'avance. Des conquêtes sociales, il y en a eu, et il y en aura encore, si nous continuons à nous organiser, à nous coordonner, à nous serrer les coudes.

Au nom d'EPSU, je veux vous remercier pour votre engagement, votre détermination, votre fidélité aux valeurs des services publics.

Je veux sans flagornerie remercier Ian Dufour car sa venue dans l'équipe CGT de l'EPSU, comme c'était le cas avec Christophe Godard, est d'une grande aide et a permis d'ouvrir un chantier particulièrement important de mise en place d'un réseau pour une inspection du travail au niveau européen.

Nous continuerons ensemble à porter haut et fort cette conviction simple : Une société juste, de paix, démocratique et solidaire a besoin de services publics forts, et de fonctionnaires respectés, reconnus et protégés qui œuvrent au nom de l'intérêt général et non à celui du capital.

Vive la Fonction publique !

Vive la CGT UFSE !

Vive la solidarité européenne et internationale des travailleurs et des travailleuses des services publics et d'ailleurs.

Le bureau du congrès





Caroline Chev , secrétaire générale de la FSU, au micro; Solveig Langen, Josiane Tack, Josselin Valdenaire

## INVITÉ·ES – CAROLINE CHEVÉ INTERVENTION FSU

Je vous remercie de votre invitation à m'exprimer au nom de la FSU devant votre congrès. Nos deux organisations ont des relations étroites et régulières et à chaque occasion je crois, nous constatons des convergences très fortes sur l'essentiel de nos analyses et de nos positionnements, ce qui nous permet de construire des stratégies communes. Je voudrais aussi dire ici le respect qui nous anime de ce qui fait nos différences.

Ensemble, nous devons être au rendez-vous pour la paix.

Dans un contexte mondial toujours plus instable et dangereux où une internationale de l'extrême droite prétend se partager les dépouilles des pays ravagés par la guerre comme cela semble se confirmer en Ukraine et à Gaza, nous avons besoin de pouvoir dire ensemble, comme nous l'avons fait le 29 novembre, qu'aucune paix durable ne peut être construite sur la négation du droit international. Pour la FSU, il est indispensable de réaffirmer l'exigence de paix et la solidarité internationale et de continuer à exiger des sanctions contre le gouvernement israélien tant qu'il ne respectera pas le droit international.

Nous devons aussi être au rendez-vous pour la planète.

La COP30 est un échec, les discussions ayant but  sur la question de l'utilisation des énergies fossiles, des forêts et sur celle du financement de la réorientation écologique. Pour la première fois au Parlement européen, la droite et l'extrême droite se sont alliées pour faire avancer le programme législatif « Omnibus » qui vise à déréglementer les normes en matière de santé, d'environnement, d'emplois... Nous continuerons à mener ces luttes, en les articulant fortement avec les préoccupations des agent.es sur les lieux de travail.

Nous devons être au rendez-vous de la justice sociale

Les projets de loi de finance et de financement de la Sécurité sociale ne s'écartent pas d'une orientation anti-sociale et inégalitaire, aux conséquences néfastes pour les salariées, les agent.es de la Fonction publique, actif-ves et retraitées, considérées comme une variable d'ajustement comptable, et singulièrement les femmes. Droite, extrême droite et centre veillent jalousement sur le dogme de la baisse des impôts et de la réduction des dépenses publiques à l'exception notable du budget de la défense. Nous réaffirmons au contraire que l'avenir de la jeunesse ne peut pas être la guerre et qu'il faut plus que jamais éduquer à la paix. C'est pourquoi nous disons que faire du budget de l'armée le premier budget de l'état ne répond pas aux urgences sociales, et que le budget de l'éducation et de l'ESR doit redevenir le premier budget de l' tat.

Nous avons appelé à la mobilisation le 2 décembre dernier, sans nous cacher les difficultés, mais avec la conviction que nous devons continuer à dire que le PLF et PLFSS 2026 ne sont pas des objets entre les mains des manœuvres politiciennes ou technocratiques, mais qu'ils déterminent le quotidien du monde du travail non seulement pour l'année à venir, mais aussi pour le long terme, tant nous aurions besoin d'un signal fort en direction des services publics et des agent.es, si on veut remédier à la crise d'attractivité de nos métiers. Dans les années qui viennent, l'état va devoir recruter des dizaines de milliers d'étudiants pour remplacer les départs à la retraite, et il faudra aussi convaincre celles et ceux qui assurent aujourd'hui ces métiers de rester, car on le sait les départs ne sont plus aujourd'hui un tabou. Ce projet de budget insulte l'avenir et en particulier celui de la jeunesse.

Quel sinistre cadeau d'anniversaire à la grande dame que ce projet de loi de finance de la Sécurité sociale en effet! Face à ces attaques nous devons continuer à travailler ensemble pour que la population

se réapproprié la Sécurité sociale, pour en faire un objet de débat politique comme nous avons su le faire sur les retraites. Le déploiement de la PSC dans la FP crée l'occasion de nous adresser largement aux personnels, qui touchent du doigt les conséquences concrètes, pour leur faire prendre conscience de la nécessité de mener le combat et de prévenir les mauvais coups.

Il en va de même sur les retraites. Les mobilisations sur le budget dans le cadre de l'intersyndicale à 8 nous ont permis de retrouver du rapport de force sur les retraites, mais bien insuffisant et nous savons tous et toutes ici que les batailles sont encore devant nous pour l'abrogation de la réforme des retraites de 2023, et le renforcement de notre système par répartition. Je me permets d'insister ici sur le sujet particulier des retraites des femmes fonctionnaires. Nous savons que les effets de la réforme de 2003 vont faire exploser les inégalités entre les femmes et les hommes, et l'ajout d'un trimestre de cotisation est loin de résoudre le problème, et les nouvelles attaques sur les droits familiaux et conjugaux doivent nous alerter fortement.

Dans les mobilisations pour les retraites, nous portons aussi ensemble, les enjeux d'égalité femmes-hommes, avec la conviction que le féminisme est un puissant levier de transformation sociale au bénéfice de toutes et tous, et particulièrement dans les métiers des SP, fortement féminisés, où le travail de valeur égale ne reçoit pas un salaire égal. Pour nous, le premier enjeu d'égalité, ce sont les salaires; et nous réaffirmons aussi que toute avancée réelle nécessite des moyens, pour la santé des femmes, pour la lutte contre les violences au travail et partout ailleurs. Pour nous il ne s'agit pas seulement d'arracher des mesures compensatoires des inégalités, mais de venir interroger aussi les modèles d'organisation de la société qui engendrent par eux-mêmes les inégalités.

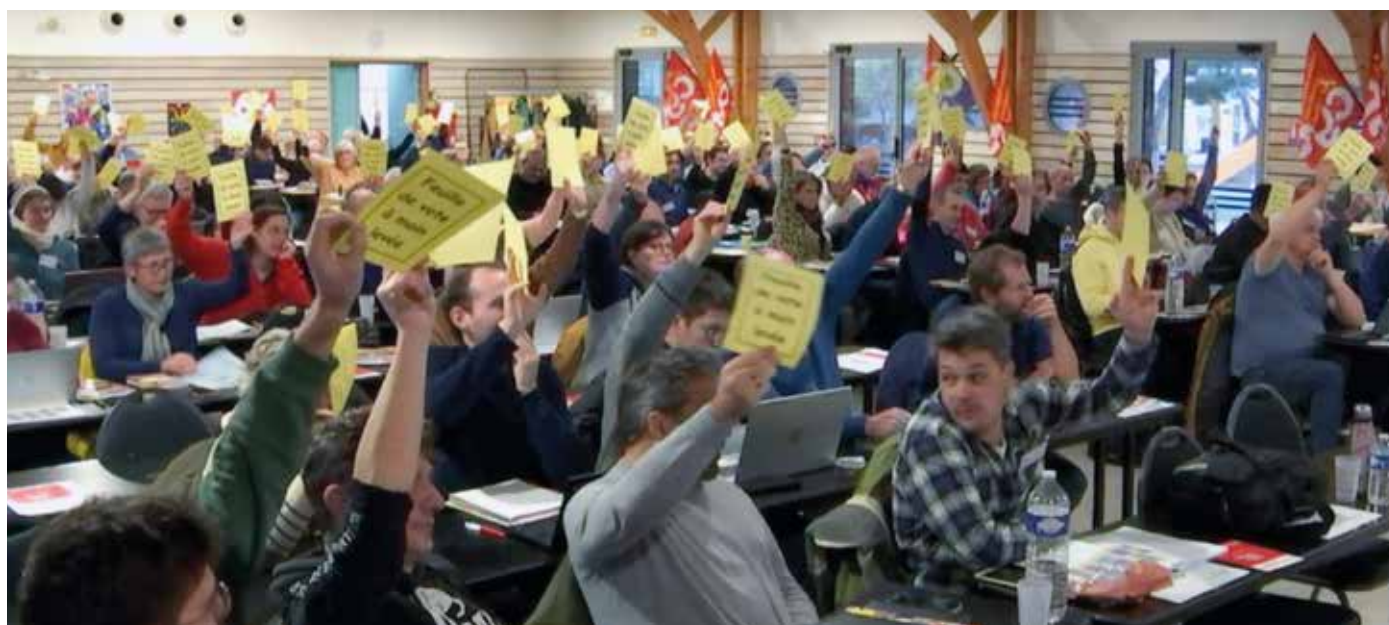
Autant de sujets et d'autres que je ne cite pas sur lesquels je crois nous nous retrouvons et nous bâtissons des convergences, dans le respect de nos nuances, à un moment tournant pour notre pays, où l'extrême droite menace plus que jamais de prendre le pouvoir lors des prochaines échéances, municipales puis présidentielles, si les législatives ne sont pas anticipées. C'est le contexte dans lequel aujourd'hui nous poursuivons les travaux de rapprochement de la FSU et de la CGT, à tous les niveaux, en respectant les rythmes et les

sensibilités différentes.

La FSU vous le savez est porteuse depuis toujours d'un mandat d'unification du syndicalisme qu'elle définit comme la nécessité de construire un nouvel outil syndical de transformation sociale à vocation majoritaire, et pour lequel elle s'adresse prioritairement à la CGT et à Solidaires, sans exclusive des organisations intéressées. C'est dans ce cadre qu'elle a précisé la nature du travail entrepris avec la CGT en le nommant « construction d'une maison commune ». À cette occasion nous avons précisé de quelle manière nous comptons nous y prendre, en affrontant les difficultés, en rassemblant largement notre organisation, avec l'objectif de créer des dynamiques militantes et pas seulement des effets d'appareil, ni seulement des additions, pour peser davantage. Nous avons aussi dit ce que nous ne voulions pas faire, un processus de fusion/absorption de la FSU par la CGT. Nous avons observé avec attention le mandat issu du CCN de la CGT dans lequel nous avons lu aussi ce souci de précision et de clarté de la démarche: ni fusion ni « création d'une superstructure décisionnelle ».

S'il n'est pas toujours immédiatement visible, le travail régulier permet aujourd'hui des échanges stratégiques utiles, une connaissance mutuelle approfondie, et de plus en plus d'initiatives communes sont prises dans les départements de formation ou de réunions publiques. Il va de soi que la période qui s'ouvre, celle des élections professionnelles, n'est pas la plus porteuse en matière de rapprochement, et peut provoquer des tensions. Ce n'est pas un tabou entre nous, au contraire, et l'idée est de veiller à ce qu'entre les organisations de la FSU et de la CGT, la période de concurrence ne nous fasse pas reculer dans les dynamiques de rapprochement. Des listes communes existent déjà au ministère de l'agriculture, au ministère du travail et au ministère des affaires étrangères, et nous sommes disponibles pour explorer la possibilité que d'autres puissent voir le jour.

La responsabilité des organisations syndicales est immense pour la paix, la lutte contre l'extrême droite, les luttes écologiques, l'égalité entre les femmes et les hommes, la défense d'un modèle de société fondé sur l'État de droit, la démocratie, les services publics et la protection sociale, tous ces combats nécessitent que nous allions chercher et mobiliser largement bien au-delà de nos rangs, et c'est bien dans l'unité que nous pourrons le faire. Merci encore de votre invitation et bonne fin de congrès.



INVITÉ·ES — BRUNO CHANIANC

# INTERVENTION SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE

En premier lieu, Solidaires Fonction publique souhaite vous remercier pour votre invitation. Nous sommes ravies de pouvoir être parmi vous.

Nous sommes ici dans une période particulièrement difficile.

Le budget en cours attaque une nouvelle fois de manière frontale les services publics, la Fonction publique et les agentes et agents qui la servent.

Suppressions d'emplois et gel du point d'indice encore et toujours mettant à mal la situation des agentes et agents tant dans leurs conditions de travail que dans leur vie quotidienne.

Depuis septembre, nos organisations ont su mener plusieurs journées de grève qui ont permis quelques modifications du Budget avec notamment le recul sur la suppression des jours fériés. Hier encore, nous étions mobilisés dans le cadre de l'appel intersyndical CGT-FSU-Solidaires pour dénoncer l'austérité budgétaire que veulent nous imposer les macronistes et les capitalistes alors que ce sont eux les responsables de la situation que nous connaissons et certainement pas les agents et agentes public-ques qu'ils réduisent à un coût.

Bien entendu la route est encore longue et nécessitera encore que nous nous mobilisions collectivement pour obtenir satisfaction notamment pour nos salaires et l'abrogation de la réforme des retraites, notamment.

Nos combats sont immenses dans un climat où nous le savons l'extrême droite n'a jamais été aussi proche du pouvoir.

La lutte contre l'extrême droite, ennemie des travailleurs et travailleuses est un combat que nous menons chacun et dans de nombreux cadres communs.

L'extrême droite est aussi l'ennemi de la Fonction publique. Et des syndicalistes. Les nombreux cas de répression anti syndicale doivent nous alerter, comme la subit actuellement le secrétaire de la section SUD Collectivité Territoriale de la mairie d'Hénin-Beaumont dont Steve Briois demande rien de moins que la révocation fondée sur un dossier d'une vacuité sans fin. Plus que jamais, nous pensons qu'il faut serrer les rangs face au péril que représente l'extrême droite.

Dans la Fonction publique, nous menons de nombreux combats communs notamment celui sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nos positions convergent ou se complètent sur de nombreux sujets comme celui de la PSC et de la mise en œuvre du futur régime d'Invalidité dans la Fonction publique de l'État. Notre orientation commune sur le 100 % sécu nous rapproche et nous permet de porter conjointement des dispositions allant dans le sens de l'amélioration de la condition des agent et des agentes.

Les mois qui viennent nécessiteront encore beaucoup de combats tant les attaques seront probablement violentes.

Mais pour gagner, nous savons que la seule voie possible est celle du rapport de force. Depuis trop longtemps, nos gouvernements prétendent que l'austérité serait inévitable, que la réduction de la dépense publique serait une fatalité, et qu'il faudrait s'habituer à des services publics dégradés. Nous affirmons l'inverse: l'austérité

est un choix politique, pas une obligation économique. Ce sont les agent-es et les usagers qui paient aujourd'hui le prix de décennies de politiques de casse du service public, pendant que les entreprises du CAC40 battent des records de profits et de dividendes. Il n'y a aucune fatalité budgétaire à la dégradation des salaires, des carrières, des missions et des conditions de travail.

Dans ce contexte, nous portons un message clair: nous ne laisserons pas la Fonction publique devenir un marché, et nous ne laisserons pas les agent-es devenir une variable d'ajustement. Le service public n'est pas un coût: c'est une richesse collective, un outil d'égalité et de solidarité, un pilier démocratique. Il n'y aura pas de dignité au travail sans revalorisation salariale, sans moyens humains, sans fin des suppressions de postes, sans prévention réelle de la santé au travail. Et il n'y aura pas de progrès sans luttes — des luttes que nous menons déjà ensemble et que nous avons intérêt à amplifier ensemble.

Nous savons que la perspective d'entrée dans une année électorale est toujours un moment "entre deux" mais nous espérons pour les agentes et agents que nous représentons que nous pourrions continuer à nous battre ensemble.



**MEMBRES ÉLU·ES DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE UFSE DÉCEMBRE 2025**

Nom	Prénom	Organisation	Bureau	Autres
Aebischer	Sylvie	Educ'action	x	Co-SG
Amara	Nadia	CROUS		
Battin	Nathalie	Finances publiques		
Bianco	Kelly	Insertion Probation		
Bidault	Brigitte	DGCCRF		
Carpentier	Sylvain	Finances publiques		
Clamme	Cécile	Travail		
Craste	Philippe	Finances publiques		
Cruchon Bartoli	Catherine	Educ'action		
Dampenon	Fabien	Finances publiques		
Danino	Barbara	SNEIP		
De Coster	Fanny	Finances publiques		
Decobert	Victorien	SNPTRI		
Delecourt	Christophe	Finances publiques	x	Co-SG
Delleaux	Véronique	Forêt		
Désire	Patrick	Educ'action	x	
Diot	Sandrine	Agri		
Dona	Manuella	Douanes	x	
Dufour Gruenais	Ian	Travail	x	
Federini	Fabienne	Educ'action		
Foucrier	Sébastien	SNASS		
Fouque	Isabelle	SNASS		
Fursthos	Sandrine	Douanes		
Gaspard	Céline	Culture		
Gaud	Patrick	MAE		
Godard	Christophe	Educ'action		
Goffre Viaud	Pierrick	SPAN		
Guillo	Frédéric	Préfecture de Police		
Hegot	Christophe	SNOPA		
Houpillart	Sophie	Educ'action		
Ihaddadene	Hocine	Adm centrale Finances		
Jacq	Valérie	MAE		
Lambla	Corinne	Services judiciaires		
Laouar	Khaled	CROUS		
Lavergne	Julie	OFPRA		
Leclerc	Sophie	France Travail	x	
Louis Mirtile	Gladys	Culture		
Magnier	Julien	Insertion Probation	x	
Mao	Véronique	Pénitentiaire	x	Administratrice
Martin	Vincent	FERC SUP		
Martinez	Françoise	Finances publiques		
Massoulie	Fabrice	SNPTAS		
Mauceli	Aurore	Agri		
Miffred	Olivier	SNASS	x	
Mora	Stephan	SNTRS		

Murer	Hélène	Culture	
Oberrieder	Gilles	Adm centrale Finances	
Pechoux	Philippe	Educ'action	
Peyrin	Nicolas	Pénitentiaire	
Rahou	Nadia	ANACT	x
Rannou	Laetitia	SNPTAS	
Robuchon	Alexandre	SNEIP	
Rouibah	Cécile	PJJ	
Roux	Michael	SNPTRI	
Sibille	Hervé	Aviation civile	
Simonneau	Dominique	INRAE	
Sirven	Roxane	Culture	x
Soussi	Sonia	DGCCRF	
Szklarz	Jean Robert	Finances publiques	x
Tilliole	Patrick	SNPTRI	
Valdenaire	Josselin	PJJ	
Viaris de Leseqno	Christine	SNTRS	
Vuillet	Isabelle	Éduc'action	
Weber	Sébastien	Finances publiques	

### MEMBRES ÉLU·ES DE LA COMMISSION FINANCIÈRE ET DE CONTRÔLE

Fofana	Paul	ANSM	
Mongeot	Aurélie	Culture	
Demoule	Michel	Services judiciaires	
Ricous	Carole	Services judiciaires	
Tasso	Nicolas	SNASS	
Roussaud	Barbara	SNPTRI	
Roques	Alain	INRAE	
Tack	Josiane	SNTRS	
Monziols	Bruno	Finances publiques	

## LES VOTES DU CONGRÈS

RAPPORT ACTIVITÉ				
MANDATS	POUR	CONTRE	ABST.	TOTAL
486561	267896	159829	55131	482856
			11,42 %	
EXPRIMÉS				
427725	63 %	37 %		

RAPPORT FINANCIER				
MANDATS	POUR	CONTRE	ABST.	TOTAL
486561	441869	16587	22095	480551
			4,61 %	
EXPRIMÉS				
458456	96%	4%		

ORIENTATIONS				
MANDATS	POUR	CONTRE	ABST.	TOTAL
486561	381412	42091	57048	480551
			11,87 %	
EXPRIMÉS				
423503	90 %	10 %		

**N.B.**

Toutes les motions, résolutions, déclarations de soutien se trouvent sur notre site internet :

- >> Accueil
- >> CGT État
- >> Instances, Statuts et Chartes
- >> Les Congrès et conseils nationaux
- >> 29<sup>e</sup> Congrès - 1<sup>er</sup> au 5 décembre 2025 - Sète
- >> 2e lien de la page

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

## UFSE-CGT — 29<sup>e</sup> CONGRÈS — DÉCEMBRE 2025

### PRÉAMBULE

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

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

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

### TITRE I : CONSTITUTION ET BUTS

#### ARTICLE 1er :

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

#### ARTICLE 2 :

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

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

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

Tout en organisant l'action commune à tous les agent-es de l'État, elle respecte, dans les conditions prévues par les statuts de la CGT, l'autonomie des organisations qui en sont membres et des fédérations existant dans le champ de l'État.

#### ARTICLE 3 :

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

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

#### ARTICLE 4 :

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

#### ARTICLE 5 :

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

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

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

#### ARTICLE 6 :

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

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

#### ARTICLE 7 :

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

**LE CONGRÈS****ARTICLE 8 :**

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

**ARTICLE 9 :**

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

**ARTICLE 10 :**

Le congrès est composé :

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

Pour les syndicats nouvellement adhérents, le nombre de délégué-es est établi en référence à la moyenne annuelle de syndiqué-es depuis la date d'adhésion.

**ARTICLE 11 :**

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

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

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

**LE CONSEIL NATIONAL (CN)****ARTICLE 12 :**

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

**Le Conseil national décide de la rédaction et de la mise à jour des repères revendicatifs de l'UFSE. Après débat et amendements, il les adopte par vote.\***

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

Il se réunit au moins deux fois par an.

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

**ARTICLE 13 :**

Le Conseil national est composé :

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

À titre consultatif :

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

**ARTICLE 14 :**

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

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

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

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

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

**LA COMMISSION EXÉCUTIVE (CE)****ARTICLE 15 :**

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

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

Les candidat-es à la Commission exécutive sont présenté-es par les syndicats ou unions de syndicats adhérent-es à l'UFSE-CGT et à jour de leurs versements à CoGeTise.

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

En cas de vacance d'un ou de plusieurs membres, la CE coopte un-e ou des remplaçant-es dont la qualité de membre devra être validée par le Conseil national.

**ARTICLE 16 :**

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

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

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

Elle approuve les comptes annuels et vote le budget prévisionnel.

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

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

**Le collectif retraité-es a fonction d'Union fédérale des retraité-es pour les adhérent-es des syndicats ou unions nationales de syndicats affiliés directement à l'UFSE.\***

## LE BUREAU

### ARTICLE 17 :

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

### ARTICLE 18 :

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

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

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

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

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

## TITRE III : COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE (CFC)

### ARTICLE 19 :

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

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

### ARTICLE 20 :

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

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

### ARTICLE 21 :

La Commission peut se réunir à tout moment sur convocation de son ou sa Président-e et obligatoirement à la veille de chaque session de la CE ayant à son ordre du jour l'adoption du budget de l'UFSE-CGT, du Conseil national et du Congrès national auxquels elle présentera ses conclusions.

## TITRE IV : MOYENS FINANCIERS

### ARTICLE 22 :

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

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

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

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

## TITRE V : MOYENS D'INFORMATION

### ARTICLE 23 :

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

Le responsable des publications est désigné au sein du Bureau.

## TITRE VI : MODIFICATIONS DES STATUTS ET DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 24 :

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

### ARTICLE 25 :

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

Pour être valable, le vote doit recueillir quatre cinquièmes des votant-es avec un quorum de deux tiers des délégué-es au Congrès assistant au congrès.

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

### ARTICLE 26 :

**À la date du premier dépôt légal (2017) des statuts constitutifs de l'Union fédérale des syndicats de l'État-CGT (UFSE-CGT), les droits, biens et obligations de l'Union générale des fédérations de fonctionnaires (UGFF-CGT) ont été transférés à l'UFSE-CGT. À cette même date, l'UFSE-CGT s'est substituée à l'UGFF-CGT pour tous les actes de la vie civile.\***

**\* En gras : Modifications statutaires adoptées au 29<sup>e</sup> congrès de l'UFSE-CGT de Sète, décembre 2025.**

# Hommage aux camarades disparus

Prononcé par Dominique Duhamel



Mes cher-es camarades,  
je vous propose d'avoir maintenant un moment de souvenirs, d'hommages et de recueillement pour les camarades qui nous ont quittés durant ce dernier mandat.

## Stéphane SARRAZIN

C'est avec une immense tristesse que nous avons appris le décès brutal le 29 mars 2022 de notre camarade et ami Stéphane Sarrazin, hospitalisé durant un mois à la suite d'un malaise, alors qu'il faisait le trajet pour se rendre à Montreuil pour son activité syndicale. Stéphane est parti beaucoup trop jeune, beaucoup trop tôt, il n'avait que 40 ans.



Stéphane était membre de la direction nationale du Syndicat national des personnels techniques des réseaux et structure – SNPTRI - depuis 2017 et permanent du syndicat depuis 2019. Il était responsable de l'activité en direction des voies navigables.

Avant d'assurer des fonctions au niveau national, il militait dans la section du syndicat de l'Aisne, à la région Picardie et à la direction territoriale « Bassin de la Seine » des Voies Navigables de France -VNF

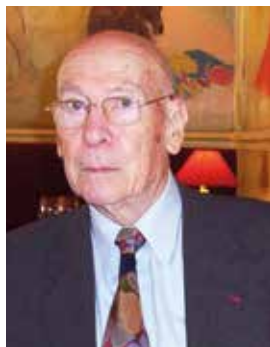
Stéphane intégra la Commission exécutive de l'Union fédérale des syndicats de l'État – UFSE - lors du congrès de 2017 et il avait été élu pour un deuxième mandat en 2021. Nous nous souvenons d'un camarade discret, agréable, qui intervenait toujours à partir de son expérience de terrain et nationale.

## René BIDOUZE

Notre camarade René Bidouze né en 1922 à Jurançon, nous a quittés le 13 novembre 2022 dans sa centième année.

De longues pages ne suffiraient pas à retracer dans le détail les étapes de la vie de René.

Engagé dès 14 ans aux Jeunesses Communistes puis au Parti Communiste dès la libération, René prit vite des responsabilités syndicales à la CGT.



Dirigeant marquant de la CGT, par ses travaux et son expérience, il a profondément contribué à la qualité de l'activité dans le champ de la Fonction publique et plus largement au plan confédéral.

René rejoignit les contributions indirectes en 1942 et gravit plusieurs grades qui le conduisirent dans l'encadrement supérieur jusqu'à sa retraite administrative, en janvier 1981.

Mais c'est bien naturellement son engagement syndical et son long parcours de dirigeant qui nous touche au plus près : en 1958 il intègre le bureau national du Syndicat National des Contributions Indirectes, en 1963 il fut élu secrétaire général de la Fédération des Finances, puis en 1970 secrétaire général de l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires jusqu'en 1978, avec un passage au Conseil supérieur de la FP qui l'amène aussi à participer aux négociations salariales après mai 1968.

En parallèle, René fut membre de la Commission Exécutive Confédérale de 1969 à 1975.

À l'évidence, René aurait eu toutes les raisons de jouir de sa retraite après avoir occupé de telles responsabilités militantes.

Cependant, sollicité par Anicet Le Pors, ministre en charge de la Fonction publique, il devint son directeur de cabinet en juin 1981.

C'est à ce titre, animé par ses convictions intactes et armé de sa connaissance approfondie de la puissance publique, qu'il fut un des principaux artisans de l'édification du Statut général des fonctionnaires de 1983, complété par les lois de 1984 et 1986, qui constitue aujourd'hui encore le socle progressiste auquel s'attaquent les libéraux d'hier et d'aujourd'hui.

Par la suite, René sera nommé conseiller d'État jusqu'en 1987. Puis il retournera s'établir dans son Sud-Ouest natal.

Jamais rassasié ni lassé, il mit son intelligence et sa passion au service de l'histoire et publiera plusieurs ouvrages. Il fut d'ailleurs très actif pour l'IHS-CGT et aussi vice-président des Amis de la Commune.

Ces quelques lignes disent combien René, fut un grand dirigeant et témoignent des traces profondes qu'aujourd'hui encore, il laisse dans le mouvement syndical et dans la Fonction publique.

## Maurice BARLA

Notre camarade Maurice BARLA nous a quittés le vendredi 27 janvier 2023.

Maurice, à la retraite depuis quelques années est parti trop tôt, à l'âge de 66 ans.

Dirigeant du Syndicat National des Ouvriers des Parcs et Ateliers, il laisse le souvenir d'un camarade plein d'empathie et d'écoute qui a apporté sa pierre à son syndicat. Il a été également secrétaire général adjoint de la Fédération de l'Équipement CGT et certains se souviennent que même pendant des moments difficiles, comme la



lumière après l'orage, le sourire revenait toujours sur son visage.

Il exerça également deux mandats à la commission exécutive de l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires et il était membre du Conseil Supérieur de la Fonction publique de l'État.

Ceux qui l'ont croisé, qui ont partagé des mandats avec lui, se souviennent d'un militant pugnace au

verbe haut et d'un camarade chaleureux et jovial.

De tous les combats pour une société plus juste et un avenir meilleur, Maurice a laissé une trace indélébile pour toutes et tous les camarades qui ont eu la chance de le croiser.

### Thierry DURIN

Notre camarade Thierry DURIN nous a quittés le dimanche 9 avril 2023 et nous garderons de lui l'image d'un camarade aux multiples engagements.



Thierry a longtemps milité au sein du syndicat national des agents de la direction générale des impôts (SNADGI CGT), comme membre de la commission exécutive nationale de nombreuses années et du Bureau national, moment que j'ai pu partager avec lui, où il eut la charge du suivi des écoles de la DGI puis de la communication.

Il a ensuite rejoint la commission exécutive de 1996 à 2009 de l'union générale des fédérations de fonctionnaires (UGFF CGT) et fut également membre permanent de son bureau.

Thierry a aussi eu des engagements associatifs, notamment à « Droits devant » où il était un militant déterminé, ou dans ce qui fut le début du mouvement altermondialiste en France avec la Coordination pour le contrôle citoyen de l'OMC, ou encore à la « Convergence nationale des Services publics ».

Il était également engagé dans la vie politique, auprès et avec Roxane lors des dernières campagnes électorales.

Nous saluons la mémoire de Thierry qui aura, par ses engagements syndicaux associatifs et politiques, contribué à l'indispensable changement de notre société.

Et nous avons une pensée pour sa compagne, notre camarade Roxanne SIRVEN, et leur fille.

### Rubens BARDAJI

Notre Camarade Rubens Bardaji nous a quitté le 31 août 2024 à 71 ans, laissant sa compagne Éliane et ses deux enfants après un long combat contre la maladie.



Nous garderons de Rubens le souvenir du militant CGT sans relâche particulièrement au sein de l'ANPE, en passant par l'Union Nationale des Affaires Sociales - UNAS, par Pôle Emploi, puis France Travail, ...

Il fut aussi membre de la commission exécutive de l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires (UFSE aujourd'hui) durant plus de 20 ans avant d'être Président de la Commission financière de contrôle de l'Union Fédérale des Syndicats de l'État (UFSE) de 2013 à 2021.

Nous garderons de Rubens le souvenir d'un homme d'une grande gentillesse, toujours souriant, attentif aux autres, de conviction et d'écoute, et aussi d'une grande culture, d'ailleurs alimentée des deux côtés des Pyrénées.

Avec lui disparaît un ami, un camarade, un militant de la CGT que

nombre d'entre nous ont pu apprécier et estimer.

### Pascal LEFEBVRE

Notre camarade Pascal Lefèvre est décédé le 22 septembre 2024.



Pascal a été secrétaire national en charge de la politique financière du SNPTRI de 2010 à 2021 après avoir présidé la commission financière de contrôle de 2001 à 2010.

Avant d'assurer des fonctions au niveau national, Pascal militait dans la section de Seine-Maritime du syndicat, à la région Normandie et à la Direction interdépartementale « Nord-Ouest ».

Pascal a également accompli un long mandat à la CFC de l'UGFF dès 2009 puis de l'UFSE jusqu'en 2021.

### Louis DILASSER

Notre camarade Louis DILASSER, est décédé à Paris le 1er mars 2025 à l'âge de 78 ans.

Louis faisait partie du paysage du syndicalisme des fonctionnaires dans toutes ses dimensions de sensibilités, de traditions et d'organisation.



D'une famille d'agriculteur, il a en quelque sorte assumé une forme d'héritage d'une culture paysanne qu'il a fait vivre dans l'administration; il a été l'âme du syndicalisme CGT du ministère de l'agriculture et y a consacré sa vie active.

Un ministère difficile par sa complexité avec de nombreux services quasi autonomes et très différents. Et il fallait défendre l'intérêt général sous la pression des lobbies de toute nature, de la toute-puissante FNSEA ou

de l'industrie agroalimentaire.

Louis a toujours défendu bec et ongles les collègues de travail face à la direction des services et du ministère et a grandement contribué au syndicalisme de fonctionnaires.

Louis a été membre de la direction, du bureau et secrétaire général du SYAC-CGT (CGT AGRICULTURE).

En 1997 et 2000, il a été nommé représentant CGT au CA de l'IN-FOMA, Institut National de formation des personnels du ministère de l'Agriculture (et des techniciens en particulier).

Il fut aussi membre de nombreuses années de la CE et du Bureau de l'UGFF, laissant une vraie empreinte personnelle, et il fut aussi très actif au niveau des instances de la FPE: membre du CSFPE de 1993 à 2005 mais également durant ces mandats, membre des commissions des statuts, commission de recours et commission de modernisation des services publics du CSFPE.

Louis participait aussi aux réunions et réflexions de l'UGFF sur les DDI et notamment lors de la campagne des élections professionnelles de 2010.

Et passé l'heure de la retraite, inlassablement, il s'engagea à la direction de l'UL CGT, dans le territoire qui est aussi celui du siège du ministère de l'agriculture, bien évidemment.

Lined area for notes with horizontal dotted lines.

Lined area for notes with horizontal dotted lines.

# LA VIE OUVRIÈRE

L'ENTREPRISE DE PRESSE DE LA CGT

La presse et les éditions des acteurs du mouvement social et syndical

## Information sociale et syndicale



**LE TRIMESTRIEL DU TRAVAIL ET DES LUTTES SOCIALES**  
Prix unitaire : 9,50€  
Abonnement : 60€/an



**LE HORS SÉRIE POUR DÉCLARER SES RÉVENUS**  
Prix unitaire : 7,20€



**LE MAGAZINE MENSUEL DES ADHÉRENTS CGT**

## Information juridique



LES GUIDES VO ÉDITIONS format poche à partir de 12€



### NOUVELLE FORMULE

**RPDS, LA REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL POUR DÉFENDRE SES DROITS AU TRAVAIL**  
Prix unitaire : 10,50€  
Abonnement : 120€/an

4 pages détachables



Tarifs 2026

## Papeterie



LES AGENDAS ET LES CARNETS DE NOTES pour être au rendez-vous des luttes.

COMMANDES ET ABONNEMENTS SUR [NVOBOUTIQUE.FR](https://nvoboutique.fr)



01 49 88 68 50  
contact@nvo.fr  
La Vie Ouvrière  
Case 600  
263, rue de Paris  
93516 Montreuil Cedex

