

>> RAPPORT D'ACTIVITÉ

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Le rapport d'activité constitue un exercice par essence démocratique consistant à soumettre à l'appréciation des syndiqué·es le bilan de la direction quant à la mandature écoulée.

Les quatre ans qui nous séparent du précédent congrès (puisque c'est à présent la durée du mandat au sein de l'UFSE) sont fortement imprégnés d'une situation et d'un contexte très particuliers. Ne pas les prendre en compte rendrait illisible ce rapport d'activité et fausserait toute analyse sérieuse. Il y a bien sûr la pandémie, depuis le printemps 2020, la grave crise sanitaire qu'elle génère et sa gestion hautement critiquable par le pouvoir exécutif. Ces éléments provoquent des répercussions importantes sur notre démarche revendicative et sur la vie syndicale.

Mais, sans que dans ces lignes nous étendions notre regard au-delà des frontières, il y a l'arrivée d'Emmanuel Macron au pouvoir juste après le congrès de Blainville.

La politique ultralibérale qu'il conduit, ses largesses obscènes en faveur du capital et de la loi du profit, multiplie les attaques contre le service public, ses missions et ses agent·es.

Les budgets d'austérité qui compriment les dépenses publiques socialement utiles et les moyens consacrés aux personnels de même que la loi de Transformation de la fonction publique de 2019 en sont des illustrations tristement emblématiques.

Nous passerons vite sur l'ego surdimensionné et boursoufflé du président de la République.

Bien plus grave est sa vision de la démocratie, politique, sociale...

Considérant toutes celles et ceux qui ne sont pas d'accord avec lui comme des empêcheurs de démanteler en rond, il a multiplié les décisions autoritaires et découlant du seul fait du prince qu'il rêve d'être.

Dans le même temps et dans la même logique, il conduit des projets législatifs porteurs de stigmatisations, de discriminations et d'atteintes graves aux libertés.

Même si, jusqu'à présent, il n'a pas été possible de lui faire complètement obstacle et de promouvoir globa-

lement des solutions alternatives, les très nombreuses mobilisations unitaires – dans lesquelles la CGT joue un rôle prépondérant – ont cependant permis d'empêcher le pire et, au-delà, d'obtenir certaines avancées.

Par ailleurs, le mécontentement généré par la politique de Macron et consorts est bien réel et va grandissant. Avec d'autres forces et mouvements, la CGT doit peser encore davantage pour que cette colère se structure, porte un projet cohérent et, in fine, débouche sur des politiques en rupture avec celles actuellement menées.

Pour en revenir plus directement à la conception de ce rapport d'activité, faire un bilan veut dire proposer et faciliter une grille de lecture politique de quatre années de mise en œuvre des décisions du précédent congrès et, plus globalement, de construction de notre démarche revendicative.

Procéder à une telle lecture critique, contradictoire et offensive exclut également toute velléité d'attribution de bons et de mauvais points. C'est d'une vision d'ensemble, cohérente et collégiale, dont nous avons besoin.

Les chapitres autour desquels il s'articule ont été sélectionnés car ils sont représentatifs, aux yeux des camarades de la Commission exécutive, des points saillants du projet syndical de l'UFSE. Nous assumons la subjectivité de tels choix car nous estimons d'une part qu'ils traduisent les axes majeurs de notre activité depuis le printemps 2017 à partir des orientations adoptées à Blainville et d'autre part, qu'ils ouvrent des portes sur les enjeux des mois et des années à venir.

Les focus mis, par exemple, sur les BAR, la CGT fonction publique ou encore nos outils dans les territoires illustrent cette volonté de mettre en exergue ce qui peut constituer la « valeur ajoutée » de l'UFSE tant dans notre activité de ces quatre dernières années mais également dans les prolongements indispensables pour la période qui s'ouvre devant nous.

Bien entendu, un rapport d'activité ne saurait être conçu pour être avant tout un objet consensuel, voire un texte bâti pour obtenir un blanc-seing. Sans sombrer dans un pessimisme inopportun et infondé, il ne doit pas craindre d'aborder nos faiblesses et nos manques.

Ce qu'il convient de rechercher, c'est si, dans les conditions les plus objectives possible, le mandat collégial de la direction de l'UFSE a été respecté et si nos orientations ont bien fait la recherche d'une mise en œuvre la plus conforme qui soit.

Et, encore une fois, cet exercice n'aura de véritable intérêt que s'il permet de mieux appréhender l'avenir de notre syndicalisme de transformation sociale.

I. ACTIVITÉ REVENDICATIVE

I.1. Les grands dossiers et campagnes interpro CGT

Cinq mois après l'élection d'Emmanuel Macron à la Présidence de la République, face à la multiplication des attaques contre le monde du travail, les mobilisations interprofessionnelles se sont multipliées dès septembre 2017. La plus virulente de ces attaques a été la loi « travail », porteuse de régression sociale et aggravant les inégalités, dont les ordonnances et les décrets comprennent le plafonnement des indemnités prud'homales, le raccourcissement des délais de recours ouverts aux salarié-es et la remise en cause de la « hiérarchie des normes ». Les organisations syndicales ne sont pas épargnées avec la diminution de leurs moyens par la fusion des institutions représentatives des personnels et leur contournement par l'organisation de référendums dans les entreprises. N'oublions pas l'extension des contrats de chantiers, l'introduction de la rupture conventionnelle collective, etc. soit une régression de très grande ampleur.

Dès le départ, le gouvernement a porté des coups sévères à la démocratie. En effet, l'imposition de la loi travail s'est faite par ordonnances. De plus, la loi renforçant la sécurité intérieure adoptée en octobre 2017 a repris nombre de mesures de l'état d'urgence qui faisait suite aux attentats terroristes. Pour rappel, à l'époque le défenseur des droits, la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme ainsi que l'Organisation des Nations Unies avaient exprimé de vives inquiétudes sur certaines dispositions en contradiction avec les engagements de la France au regard de la convention européenne des droits de l'Homme et du pacte international relatif aux droits civils et politiques. Simultanément et dès 2018, les attaques gouvernementales ont trouvé une traduction dans les projets de loi de finances et celui de financement de la sécurité sociale élaborés au service du capital.

L'UFSE s'est inscrite et a apporté toute sa contribution aux différents processus interprofessionnels de mobilisations et de luttes qu'il s'agisse notamment de la réforme du Code du travail, de la défense des libertés, des droits des femmes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, de la bataille pour le climat et de

la mise en œuvre d'une nouvelle logique de développement intégrant la nécessaire transition écologique ou encore de la réforme des régimes de retraite visant à instaurer un régime de retraite universel par points et à liquider l'ensemble des régimes spéciaux.

Ces batailles ont été menées en articulant les enjeux, propositions et revendications interprofessionnels et professionnels propres à la fonction publique comme la défense et l'amélioration du code des pensions civiles et militaires pour ne donner ici qu'un seul exemple.

Ensuite, l'exécutif a voulu faire accepter à l'ensemble de la population une réforme des retraites que nous avons combattue. En dépit des dénégations du gouvernement, le projet de cette réforme avait bien pour objet, entre autres, de favoriser la capitalisation et d'affaiblir le système par répartition. La CGT a été une des premières organisations à initier les mobilisations et les actions de décryptage qui ont notamment démonté le discours du gouvernement sur les femmes « grandes gagnantes » de cette réforme. De longues batailles ont été menées. Des initiatives se sont multipliées sous différentes formes comme celle du « lancer d'outils ou de vêtements de travail » aux pieds des directions et des ministères. La guerre d'usure médiatique instaurée par le gouvernement nous a permis de créer des événements inédits avec des partenaires de combat.

Vint la pandémie qui a stoppé, au moins provisoirement, la volonté farouche du gouvernement d'imposer cette réforme qui aurait touché 45 millions de personnes. Cependant, elle a aussi été utilisée comme couverture pour la poursuite de leurs mauvais coups : mise en place d'un état d'urgence sanitaire, ordonnances et décrets pour déroger au Code du travail, lois liberticides comme la loi sécurité globale et « séparatisme », exonérations de cotisations et aides publiques exorbitantes sans contreparties pour les entreprises qui continuent à dégager des dividendes pour les actionnaires et à licencier.

La CGT a donc, malgré un contexte de restrictions de liberté, continué à proposer des mobilisations et des rassemblements afin d'exiger une véritable justice sociale et un renforcement des services publics, de la fonction publique encore plus essentiels pour répondre aux besoins sociaux. Elle s'est associée à des ONG, des associations et des syndicats pour faire des propositions de sortie de crise, des propositions pour répondre aux urgences sociales et environnementales, des initiatives pour dénoncer et stopper les lois liberticides. L'UFSE a toujours essayé d'apporter au mieux, sur ces sujets, une analyse poussée sous l'angle des politiques publiques nécessaires à la cohésion sociale et aux besoins fondamentaux de la population. L'UFSE a appelé aux dif-

férentes mobilisations, a initié des débats au sein de ses instances ou par le biais de son journal fonction publique.

1.2. Fonction publique

1.2.1. Loi transformation fonction publique et défense du Statut général des fonctionnaires

Les quatre années écoulées ont été synonymes pour l'UFSE de poursuite et d'approfondissement de notre démarche revendicative pour la défense et le renforcement du Statut général des fonctionnaires. Le plus souvent nous l'avons fait dans le cadre de la CGT fonction publique et de la confédération, tant notre conviction est forte que l'édifice statutaire ne peut connaître son plein rayonnement que sur le socle constitué par les trois versants.

C'est en portant haut et fort notre conception d'un statut bâti comme un outil garant d'un service public rendu pour l'intérêt général et les citoyen·nes – impartialité et neutralité des agent·es dans l'exercice de leurs missions, égalité d'accès aux emplois publics... – que nous avons construit et développé ce travail et nos initiatives.

Dans ce cadre, nous n'avons pas simplement mis en relief l'existant mais nous avons élaboré et porté dans le débat public de nombreuses et fortes propositions.

Depuis l'arrivée de Macron au pouvoir l'affrontement sur ces enjeux est extrêmement âpre. Jamais sans doute, nous n'avions eu affaire à de tels adversaires au pouvoir porteurs d'une telle volonté d'une mise à bas complète des textes progressistes élaborés à la Libération, rénovés et renforcés par les lois édictées de 1983 à 1986.

Pour parvenir à ses fins, le gouvernement a dégainé l'arme de la loi de Transformation de la fonction publique, dans un contexte de restructurations des services, d'abandon de missions et de poursuite des suppressions d'emplois.

En ouvrant encore davantage les portes aux recrutements massifs de non titulaires et en cassant les CHSCT et les CAP, cette loi, pour en demeurer à l'essentiel, constitue une attaque destructrice contre le Statut et la démocratie sociale, contre les droits et garanties des agent·es publics et aggrave fortement les inégalités entre les femmes et les hommes.

Dès que le projet a été connu, la CGT FP et l'UFSE ont mené un combat de tous les instants contre cette régression législative, y compris auprès de groupes parlementaires.

Un site dédié et interactif a été mis en place ainsi que de nombreux textes d'information et d'analyses émanant de la CGT FP ont été diffusés.

En parallèle, nous avons été la pierre angulaire de

nombreuses initiatives unitaires : conférence de presse, plusieurs tracts, deux journées de grève et de manifestations le 9 mai et le 27 juin...

Force est cependant de constater que le rapport de force n'a pas été assez fort pour empêcher la promulgation de la loi le 6 août 2019. Par ailleurs, nous n'avons pas réussi à suffisamment sensibiliser les citoyen·nes sur les enjeux qu'elle contenait pour l'exercice du service public.

A posteriori, il apparaît clairement que nous n'avons pas pu faire comprendre de manière massive les dangers et les reculs contenus dans cette loi.

Dans de très nombreux endroits, c'est lorsque ses conséquences concrètes touchent à présent les agent·es et les agents que de légitimes contestations voient le jour.

Il n'est évidemment pas question de baisser les bras. Le combat pour exiger l'abrogation de cette loi scélérate demeure plus que jamais d'actualité et l'UFSE, la CGT FP, dans le cadre le plus unitaire possible continuent et continueront à le mener.

1.2.2. L'organisation territoriale de l'État (OTE)

Sous la pression du capital et d'une conception mondialisée et européenne de l'organisation des territoires encourageant leur autonomisation et leur mise en concurrence, une nouvelle séquence de l'OTE est mise en œuvre par les pouvoirs publics.

Corrélée aux processus d'abandons, de privatisations, d'externalisations, de délégations et de transferts de politiques publiques, la nouvelle organisation – désorganisation de l'administration territoriale de l'État présente de multiples visages.

Sans prétendre à la moindre exhaustivité, nous citerons notamment la fermeture et le regroupement d'administrations et de services, l'implantation de maisons de service au public, de maisons France Service, de maisons de l'État, ou encore la création de nouvelles directions départementales et régionales interministérielles – DREETS et DDETS.

Une nouvelle conception de l'organisation territoriale des services publics et de la conduite des politiques publiques est organisée au moyen notamment de la déconcentration des pouvoirs dans les mains des préfets de régions et de départements et d'une dilution toujours plus conséquente de l'État central et des pouvoirs des ministères, de leurs administrations centrales et directions générales.

Le projet de loi 4D confirme la volonté des pouvoirs publics de pousser encore plus loin les objectifs poursuivis. Avec la Différenciation, la Déconcentration, la Décentralisation et la Décomplexification, ce sont des

services publics et des politiques à la carte qui se mettront en place.

Dans un tel contexte, la démarche syndicale mise en œuvre par l'UFSE-CGT a reposé sur plusieurs leviers avec notamment l'élaboration de corpus revendicatifs articulant oppositions, critiques, propositions et revendications alternatives. Ces derniers ont été également travaillés avec les fédérations CGT des services publics, de la santé et de l'action sociale mais aussi et autant que possible dans des cadres unitaires dans le champ syndical et au-delà.

Outre la réaffirmation des principes d'égalité, d'accessibilité et de continuité des politiques publiques et des services publics, la reconquête de politiques publiques nationales et ministérielles, la reconstruction d'administrations et de ministères dotés de réseaux déconcentrés, le rétablissement de chaînes ministérielles et directionnelles de commandement de niveaux centraux aux niveaux déconcentrés, la reconstruction d'un maillage territorial nécessitant l'implantation de services publics de pleine compétence et de proximité sur l'ensemble du territoire y compris en Outre-mer, le rétablissement de la gestion nationale des personnels et le renforcement de leurs droits statutaires et de leurs garanties collectives auront été au cœur des batailles menées.

Même si ce dernier doit être amélioré, l'UFSE aura par ailleurs assuré le travail de représentation – CT et CHSCT des DDI - et de coordination de l'activité des organisations impactées par les enjeux interministériels y compris lors des élections professionnelles [cf. Article 2 des statuts de l'UFSE].

D'importantes publications de l'UFSE et de la CGT fonction publique, outils revendicatifs, au service du nécessaire débat public et de la mise en mouvement des personnels, des citoyen·nes et des usager·es ont été mis à disposition des organisations.

1.2.3. Les retraites

L'UFSE a pris en charge, en coordination avec les fédérations des autres versants de la fonction publique, les thèmes spécifiques à la fonction publique, dans le cadre de la mobilisation générale contre la réforme des retraites, en complète cohérence avec les initiatives confédérales.

Les enjeux dans la fonction publique étaient et restent en particulier une baisse particulièrement forte des pensions par un mécanisme de retraite universelle par point, une remise en cause du statut par la disparition du régime de retraite des fonctionnaires, la mise en cause de la reconnaissance spécifique de la pénibilité et des départs anticipés liés au service actif.

Le lien entre baisse de pension, blocage des rémunérations et hausses impératives des rémunérations a été

fait, avec des effets tout particuliers dans l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur et la recherche, ce qui a fortement contribué à la mobilisation.

La cohérence de l'attaque globale contre le statut des fonctionnaires a été mise en lumière par la volonté de remettre en cause la retraite des fonctionnaires, qui est un élément de leur statut. De même la volonté gouvernementale de faire disparaître l'IRCANTEC, à la défense de laquelle la CGT fonction publique a beaucoup contribué, était une attaque contre le niveau de vie des retraités contractuels.

La suppression du « service actif » était une attaque directe contre les fonctionnaires aux conditions de travail les plus pénibles et leurs possibilités de départs anticipés. Le projet d'introduction du compte personnel de prévention du privé (C2P), qui serait une forte régression pour les fonctionnaires ayant le « service actif », et le maintien prévu dans la réforme d'un système de départ anticipé très fragilisé pour les corps dits « de sécurité » (Police, Pénitentiaire, Douane, contrôle aérien), ont aussi fortement contribué à la mobilisation.

Nos camarades CGT des services statistiques ont été particulièrement actifs dans les collectifs de la statistique publique (Dress, Dares, Insee: « des chiffres et des luttes » ; le comité de mobilisation de l'INSEE) qui ont produit de remarquables documents d'analyse et de mobilisation sur la réforme des retraites.

Massive en début de mobilisation puis inscrite dans la durée, la mobilisation dans la fonction publique a permis au même rang que celle des salariés du privé que soit abandonnée de fait la réforme vers un régime universel à points, sans que l'ensemble des menaces régressives sur la retraite des fonctionnaires et des agents publics soient écartées.

1.2.4. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'UFSE-CGT est activement partie prenante d'une campagne sur l'égalité dans la fonction publique: outil central de cette démarche, le guide « Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique » CGT a été publié en 10 000 exemplaires en 2018 et est en cours de réédition.

Les propositions CGT ont nourri les négociations ouvertes sur ce thème aussi bien dans les ministères et établissements que lors de la concertation et négociation éclair de 2018 dans la fonction publique. Un certain nombre de propositions de la CGT ont été reprises et les réguliers « échos des négos » ont eu pour objectif d'associer les syndiqué·es et les personnels à la démarche. Après consultation des CE des organisations de la CGT fonction publique, la CGT n'a pas été signataire

de l'accord du 30 novembre 2018 dont les dispositions ont été déclinées dans le Loi de Transformation de la fonction publique, qui dans le même temps aggrave les inégalités. La CGT revendique une loi spécifique pour l'égalité, des budgets et une obligation de résultat pour la suppression des inégalités, la revalorisation des professions à prédominance féminine et des droits pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

L'UFSE-CGT mène une activité spécifique sur l'égalité, tout en s'attachant à faire progresser la démarche intégrée dans toutes les revendications, luttes et négociations mais également dans notre vie syndicale.

Plusieurs initiatives ont été menées pour faire connaître le guide et les propositions CGT auprès des organisations affiliées et personnels à l'image de la journée d'étude du 26 juin 2019.

L'UFSE-CGT et ses organisations s'inscrivent dans les luttes pour l'égalité et contre les violences sexistes et sexuelles, en ayant une démarche unitaire le plus souvent possible et contribuent aux campagnes confédérales pour une ratification ambitieuse de la Convention 190 de l'OIT ou encore « investir dans le secteur du soin et du lien, revaloriser les professions à prédominance féminine ».

1.2.5. Protection sociale complémentaire (PSC)

La loi portant transformation de la fonction publique a habilité le gouvernement à légiférer par ordonnance s'agissant de la protection sociale complémentaire des personnels des trois versants constitutifs de la fonction publique.

En lien avec les fédérations CGT des services publics, de la santé et de l'action sociale, l'UFSE-CGT a apporté toute sa contribution à la construction d'un cahier revendicatif qui s'est avéré d'une très grande utilité lors des processus de discussions qui se sont ouverts depuis le 1er semestre de l'année 2021.

Outre la bataille et ses propositions pour un droit effectif à une sécurité sociale obligatoire intégrale, solidaire, généralisée et de haut niveau tout au long de la vie, la CGT a porté un ensemble de revendications pour un droit effectif à une PSC en faveur de l'ensemble des agent·es de la fonction publique – femmes – hommes – actifs, retraité·es, fonctionnaires et agent·es non-titulaires.

La CGT a aussi et notamment porté l'exigence d'une prise en charge financière des employeurs publics à hauteur de 50 %, a minima, de la cotisation versée, des prestations dans les domaines de la santé et de la prévoyance, l'abrogation du jour de carence, la portabilité des droits intra et interversants lors de mobilités choisies ou des départs de la fonction publique, l'ouverture de chantiers statutaires de type garantie décès, congés

longue maladie, congés longue durée, etc.

Outre la qualité du travail réalisé au sein de la CGT fonction publique, il convient aussi de souligner l'apport des constructions unitaires entre les organisations syndicales représentatives des personnels de la fonction publique mais aussi entre la Mutualité fonction publique et ces organisations.

Même si beaucoup reste à faire, il convient de souligner l'importance des productions écrites mises à disposition des personnels, des syndiqués et des organisations dans l'objectif de créer les conditions du débat et d'une meilleure appropriation des enjeux.

La réunion du Conseil commun de la fonction publique du mois de janvier a montré que des avancées potentiellement significatives sont possibles sur le droit à la PSC qu'il s'agisse de la prise en charge financière désormais obligatoire par les employeurs publics de la couverture santé à une hauteur a minima de 50 % ou encore de l'ouverture d'un premier chantier statutaire sur le capital décès qui s'est conclu par une amélioration du dispositif existant avec le versement d'une année de l'ensemble des éléments de la rémunération pour les ayants droit.

Il convient de rappeler qu'aucune organisation syndicale n'a voté contre le projet d'ordonnance.

La CGT s'est abstenue de même que les organisations syndicales FSU, Solidaires, UNSA. Les organisations syndicales CFDT, FA-FP, FO, CGC, CFTC ont voté pour.

Reste à gagner différentes batailles dont notamment celles du droit effectif, pour les retraité·es à une protection sociale complémentaire, des mécanismes de solidarité intergénérationnelle, indiciaire, familiale, celle de la prévoyance articulant des dimensions complémentaire et statutaires, de sa mise en œuvre par des acteurs qui ne poursuivent pas un but lucratif et ne pratiquent pas la sélection des risques, etc.

C'est tout le sens de la bataille qui est aujourd'hui menée sur l'accord de méthode proposé aux organisations syndicales de la fonction publique de l'État.

C'est aussi tout le sens de la bataille qu'il nous faudra mener lors des processus de discussions – négociations qui vont s'ouvrir dans les mois qui viennent.

C'est aussi pourquoi il a été décidé de mettre en place – au-delà des réunions de CE – CFC - Organisations dédiées à la protection sociale complémentaire qui ont été organisées et qui continueront à l'être – un groupe de travail PSC – UFSE dont la première réunion s'est déroulée le 16 avril dernier.

1.2.6. Négociations collectives

Depuis 2010, le principe de la négociation collective et des accords majoritaires est inscrit dans le Statut général. Dans le

cadre de la loi du 6 août 2019, le gouvernement a été autorisé à modifier ces dispositions par ordonnance pour « favoriser au niveau national et local la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique ».

Présenté en pleine crise sanitaire, avec un calendrier visant à publier le texte en août 2020, l'avant-projet d'ordonnance prévoyait plusieurs reculs par rapport à l'existant. À l'initiative de la CGT, une opposition syndicale unanime a permis de revenir à un mode de concertation plus normal s'agissant d'un élément essentiel du dialogue social.

Finalement, le texte examiné au CCFP de décembre 2020 prévoyait des évolutions mineures concernant la représentativité syndicale et la portée juridique directe de certains accords. Le projet d'ordonnance accatant quelques évolutions positives mais instaurant des comités de suivi obligatoires réservés aux seuls signataires, la CGT s'est abstenue sur le texte.

L'ordonnance publiée le 17 février 2021 diffère sensiblement du projet présenté au CCFP : les modalités d'adhésion, de dénonciation ou de renégociation d'un accord, qui devaient être précisées par décret, ont été inscrites dans la loi sans aucune concertation avec les syndicats !

Les mesures désormais en vigueur empêchent toute prise en compte de la représentativité et instaurent de fait pour les signataires, un monopole de représentativité pour les négociations futures sur le même sujet.

Face à ce passage en force, contraire au principe constitutionnel de participation, la CGT a déposé un recours au Conseil d'État avec la FSU et Solidaires.

1.2.7. Télétravail

Depuis le décret de 2016, le télétravail était peu utilisé par les agent-es. Prévu par la loi du 6 août 2019, le décret de mai 2020 facilite le recours ponctuel au télétravail et l'adaptation aux circonstances exceptionnelles.

Avec le confinement, le télétravail s'est imposé comme la forme de travail de droit commun, par mesure de protection des salarié-es. Dès lors, la CGT a alerté les employeurs sur ce télétravail « en mode dégradé », sur ses effets sur l'égalité, sur la santé des agent-es, sur la nécessité de prendre en charge les frais engagés, et de prendre des mesures de prévention et protection concernant les violences conjugales, de maintenir le collectif de travail et de définir un plan de continuité de l'activité tout en repensant le rôle de l'encadrement. L'UFSE a élaboré, diffusé et analysé une enquête auprès des personnels de la fonction publique de l'État.

L'UFSE a abordé régulièrement ce sujet avec des temps dédiés, lors des CE et de la BAR Travail-Santé, afin d'élaborer les revendications et de les porter à la

DGAFP, notamment lors du GT pour la mise à jour du Guide Télétravail de la DGAFP. Et dès 2020 nos travaux se sont poursuivis au sein du collectif CGT FP. Toutes les informations et comptes rendus sont disponibles sur un dossier dédié au télétravail sur le site internet de l'UFSE qui permettra de suivre l'évolution de ce dossier pour les personnels.

C'est dans ce cadre que s'est ouvert le 20 mai une négociation sur le télétravail, après la validation d'un accord de méthode signé par la CGT FP. Nous avons porté plusieurs exigences : une négociation inscrite dans le cadre du télétravail ordinaire et d'un accord-cadre 3 versants, modifiant le décret de 2016 et se déclinant ensuite par versant et employeur public autour de trois volets : l'organisation du télétravail ordinaire à distinguer des dérogations en cas de circonstances exceptionnelles ou de situation particulière, le rôle de l'encadrement et le maintien des collectifs de travail, la prévention des risques sur la santé des personnels.

L'enjeu pour la CGT est de gagner des avancées sur le télétravail volontaire et régulier, le maintien de son poste, la prise en charge du matériel et des frais, le droit à la déconnexion, la sécurité des données, le refus d'outils de surveillance intrusive, une prise en compte des enjeux d'égalité professionnelle, des droits pour les agent-es en situation de handicap, les aidant-es, et les femmes enceintes, un dispositif clair en cas d'accident du travail, la prévention face aux risques de violences sexistes et sexuelles et de nouveaux droits pour les victimes de violences y compris conjugales, le droit syndical.

Enfin, cette période de télétravail « renforcé » révèle les ambitions du gouvernement qui rêve de franchir une étape vers une nouvelle forme de travail facilitée par la dématérialisation et numérisation du travail, et de réduire le parc immobilier de bureaux. Pour la CGT, il est essentiel de ne pas laisser le choix de l'évolution du travail aux décideurs mais de construire les revendications avec les personnels afin qu'ils reprennent la main sur leur travail.

1.2.8. Santé au travail

Le congrès de 2017 a confirmé que la santé au travail est au cœur d'enjeux importants pour les personnels. Durant ce mandat le gouvernement a multiplié les concertations sur ces questions. D'abord, sur l'ordonnance n° 2017-53 de 2017, sur le temps partiel thérapeutique, la période de préparation au reclassement, l'instauration d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, sur l'inversion de la charge de la preuve pour l'imputabilité des accidents de service et maladies professionnelles qui ont fait l'objet de circulaires et décrets, puis sur l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre

2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille.

Ce travail s'est intensifié avec le « Plan santé au travail (PST) » lancé par le gouvernement après le rapport Le-cocq-Verdier-Coton de 2019, corollaire du PST du privé et permettant « de formaliser des ambitions politiques fortes sur les enjeux de la prévention en santé au travail. ». Si certaines mesures du rapport sont positives d'autres imposent de redéfinir les termes employés, ainsi la Qualité de vie au travail ne doit pas être entendue comme une somme de « gadgets » pour une pseudo-qualité de vie au travail mais plus comme une vraie politique permettant de se réinterroger sur le travail et le sens du travail en donnant un droit d'expression aux agents.

Lors de la première réunion (7 février 2020), la CGT a réaffirmé que le PST ne devait pas être l'empilement des décrets issus de la Loi TFP, mais conduire à améliorer les conditions de travail des agents et porter une politique ambitieuse de la prévention publique. Pour la CGT, la réalité du travail et son organisation doivent être au centre du PST. La CGT a porté des propositions revendicatives dans le cadre de la feuille de route proposée le 10 février 2021, pour un PST ambitieux prévoyant des moyens pour la prévention primaire et des mesures fortes telles que l'accès à la médecine de prévention, la création et le renforcement du réseau des acteurs de la prévention, le renforcement et le rôle des CHSCT (et donc la nécessité d'abroger la loi de transformation de la fonction publique) et des mesures coercitives pour que les employeurs publics appliquent la réglementation.

Toutes ces concertations font l'objet de préparation dans le cadre du travail commun CGT fonction publique en lien avec la BAR « Travail-santé » de l'UFSE.

1.2.9. Pouvoir d'achat et rémunération

Chacun le sait: le gel de la valeur du point ne date pas de l'arrivée de Macron au pouvoir.

Ce blocage des rémunérations a débuté en 2010 et, hormis une parenthèse brève et très restreinte à la fin de la mandature de Hollande, a été poursuivi durant toutes ces années.

Il en résulte une perte de pouvoir d'achat inédite pour les agentes et les agents de la fonction publique, actifs et retraités. Ce gel aggrave les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sachant que 63 % des agent-es sont des femmes.

L'engagement de la CGT contre ces politiques injustes et inacceptables est demeuré constant tout au long de la séquence. Sur le plan national et sur les trois versants, on ne compte plus les matériels diffusés sous de multiples formes ainsi que les appels à la mobilisation avec

une unité parfois totale, parfois plus parcellaire.

Cette démarche et les luttes menées n'ont pas été stériles. Même si elles sont demeurées nettement insuffisantes, elles ont permis notamment l'obtention de mesures catégorielles assez nombreuses. C'est cette pugnacité qui a aussi empêché qu'intervienne la fin de la valeur unique du point d'indice que réclamaient des employeurs publics et à laquelle le gouvernement était plus que sensible.

Cela étant, force est de constater que nous n'avons pas pu élever le rapport de force au niveau nécessaire pour gagner cette bataille essentielle des augmentations générales de salaire.

Il en est de même s'agissant des revendications portées par les retraités pour l'indispensable revalorisation de leurs pensions et de leurs retraites quand bien même l'UFSE et son collectif « retraités » se sont engagés dans toutes les mobilisations portant sur l'augmentation de leur pouvoir d'achat.

À notre décharge, il convient de souligner que faire céder les pouvoirs exécutifs successifs exigeait des mouvements d'un niveau exceptionnel et, sans nul doute, inscrits dans des formes de continuité. Or, si nous n'avons pas à rougir de ce que nous avons construit, il n'a pas été possible d'atteindre le niveau de lutte requis pour remporter des victoires plus conséquentes.

L'enjeu de la valeur du point demeurant plus que jamais central, il faut que nous procédions aux débats et analyses indispensables pour inverser la donne.

I.3. Gestion des personnels

I.3.1. Droits et garanties

Durant ce mandat, les droits et garanties des fonctionnaires et non titulaires ont subi de profonds bouleversements.

En 2017, après la mise en œuvre de PPCR, l'UFSE a fourni une expertise aux syndicats pour appréhender ces effets sur la carrière (réponse sur les grilles et les reclassements, fiche technique sur le transfert prime-point) et leur permettre ainsi de construire les revendications avec les personnels et de s'opposer aussi au RIFSEEP et à toutes formes de rémunération au mérite, porteuses d'inégalités salariales.

En 2019, la loi de transformation de la fonction publique, véritable boîte à outil pour faciliter la mise en œuvre des réformes régressives, détruit les acquis en matière de droits et garanties notamment celles relatives à la carrière et génère des discriminations. L'UFSE a fourni une analyse sur cette loi avec des argumentaires et tracts, a organisé une réunion sur les Lignes Directrices de Gestion afin d'élaborer une stratégie d'action contre la fin des prérogatives des CAP de mobilité et de promotion. Les LDG font la part belle à une gestion arbi-

traire et individualisée des carrières où le système d'évaluation professionnelle (contesté par la CGT) prend une part essentielle au détriment de toutes règles collectives.

Depuis la crise sanitaire, les salarié·es mais aussi les syndicats ont été confrontés à de nombreuses questions. Pour faire face à cette situation inédite, l'UFSE a contribué à alimenter le site dédié « COVID » par un système de questions/réponses, et de mise à disposition de circulaires, de textes-décrets juridiques, à répondre en direct sur le site aux salarié·es, à mettre à disposition des notes techniques et revendicatives sur le droit de retrait, le recours contre l'imposition de jours de congé, les autorisations d'absence, le temps de travail et le télétravail, la protection des agent·es, la rémunération, les concours et stages, les règles générales liées à la crise, la reconnaissance du COVID en maladie professionnelle. Sur tous ces points, la CGT a porté des revendications et continue à exiger l'abrogation du jour de carence.

L'UFSE a aussi apporté son aide technique et revendicative sur diverses thématiques, sur la rupture conventionnelle, la compensation de la CSG, le temps partiel, et sur des questions statutaires. L'intervention de l'UFSE conjointement aux syndicats auprès de la DGAFP a permis des avancées, pour certains corps ministériels oubliés des reclassements PPCR, pour la fonctionnarisation et un plan de titularisation des personnels des CROUS, etc.

Sur les non titulaires, l'UFSE en intersyndicale a interpellé le ministre en 2018 pour exiger un plan de titularisation et a pris des initiatives d'action mais la loi TFP a été la seule réponse du gouvernement avec une accélération de la contractualisation. Au sein des BAR (OPA et NT) un important travail revendicatif a été fourni pour les ouvriers d'État, pour préparer le GT de mars 2021 où la CGT a exigé l'ouverture de chantiers, sur la titularisation en lieu et place de la CDIisation et des contrats de projet, un bilan des CCP et le maintien de leurs prérogatives, la situation des quasi-statuts des EP, la rémunération avec comme référence la grille indiciaire des fonctionnaires.

La volonté de diminuer les capacités d'action des représentants des personnels s'est traduite par la fin des régimes dérogatoires en matière de droits syndicaux et la multiplication des atteintes à l'activité syndicale en s'en prenant aux représentant·es syndicaux·ales. À cet égard, les attaques visant Mylène Palisse, camarade sanctionnée pour s'être exprimée dans la presse se sont terminées en décembre 2020 par l'annulation de la sanction injustifiée qui lui avait été infligée. De la même manière, les sanctions prises à l'égard d'Anthony Smith, inspecteur du travail sanctionné pour avoir fait son travail, ont été retirées après une mobilisation d'ampleur

de toute la CGT.

1.3.2. Droits et garanties des originaires d'Outre-mer

Les droits spécifiques gagnés par la lutte pour les originaires de l'Outre-Mer sont multiples, mais le plus important et connu par tous est le droit à congé bonifié. Dès sa mise en place en 1978, il a fait l'objet d'attaques de la part les gouvernements et employeurs publics, pour en limiter l'application et créer des discriminations qui perdurent encore aujourd'hui contre les originaires qui, pour beaucoup, sont coupés de leurs familles, cultures, ...

Le Président de la République et le gouvernement ont décidé de réformer le congé bonifié en 2017 lors d'un discours en Guyane dans le seul but économique en supprimant la bonification, entraînant la rupture des liens avec le département d'origine.

L'ex Premier Ministre, Edouard Philippe, en partant de son poste a publié, le 5 juillet 2020, un décret modificatif sur le congé bonifié qui fait passer la durée du congé de 65 jours à 31 jours consécutifs uniquement sur les jours ouvrables tous les 24 mois, en laissant un droit d'option à celles et ceux qui avaient déjà eu un congé bonifié auparavant et qui pourront bénéficier une dernière fois de 65 jours. Si les originaires d'Outre-Mer en poste dans leur département ne pourront plus prétendre à la prise en charge par l'employeur, ceux originaires de la Polynésie Française et de Wallis et Futuna pourront l'obtenir. Les agents en CDI et les fonctionnaires peuvent en bénéficier. Le plafond de prise en charge du conjoint ou de la conjointe est relevé à 1 546,38 € brut.

Si nous réclamons l'abrogation de ce décret inacceptable, nous continuons à militer, y compris dans le cadre actuel pour le respect et l'amélioration des droits des originaires.

Certains employeurs publics ont encore une nouvelle fois remis en cause l'obtention de ce droit aux agents qui peuvent en bénéficier, en leur refusant le droit d'option une dernière fois, profitant des imprécisions de rédaction du décret. Nos interventions ont permis de faire gagner la bonne application du texte, et notre dernière audience avec la DGAFP le 8 avril 2021 a permis que prochainement un guide puisse être publié en demandant aux employeurs de respecter le décret sur le droit à congé bonifié afin que les agent·es concerné·es puissent continuer à en bénéficier. Il reste encore du travail pour s'assurer qu'aucun·e agent·e ne soit lésé·e.

Félicitons-nous enfin que les processus de mobilisations initiés auront notamment permis de maintenir la surrémunération et la prise en charge des billets d'avion par les employeurs publics.

1.4. Instances consultatives

et dialogue social

Le gouvernement Macron a perfectionné les techniques de détournement du dialogue social en multipliant les réunions d'information tout en les baptisant réunions de concertation.

Si la première année a été consacrée à la poursuite de la mise œuvre des textes issus du précédent gouvernement – en diminuant autant que faire se peut leur portée favorable (en particulier le texte sur le congé pour invalidité imputable au service dans la FPE) – les suivantes ont essentiellement porté sur le détricotage en règle du statut des fonctionnaires. Avant même, les discussions portant sur la loi de transformation de la fonction publique, des textes pour l'un favorisant l'accès des emplois de direction aux contractuels pour l'autre la prise en compte des années passées dans le privé pour l'avancement des fonctionnaires dans leurs corps d'origine, par exemple préfiguraient les choix du gouvernement en matière de statut.

Les travaux sur la loi fonction publique ont commencé dès la fin de ceux du comité Action Publique 2022 (bien que la publication du rapport ne se soit faite que par suite d'une fuite, au mois de juin) en avril 2018. Une série d'une trentaine de réunions s'en sont suivies, baptisées « concertation, refonder le contrat social avec les agents publics » qui n'avaient de concertation que le nom : il s'agissait simplement de tenir les organisations syndicales informées du contenu du futur projet de loi.

La CGT a choisi de participer à toutes ces réunions pour y faire entendre ses revendications et ses désaccords, pour se tenir informée, pour diffuser l'information et ainsi pouvoir mettre en garde les composantes sur les dangers de ce futur projet de loi. Elle a en particulier attiré l'attention sur la suppression des CHSCT et la réduction substantielle des compétences des CAP, mesures amoindrissant les capacités d'intervention et de défense des agent-es données aux représentant-es syndicaux-ales. La loi a été soumise pour une partie dans les conseils supérieurs et au CCFP : elle a partout fait l'objet d'un vote unanime contre à l'occasion de la reconvocation, les organisations syndicales ayant majoritairement décidé de boycotter les premières séances. La CGT avait décidé de ne déposer aucun amendement sur le texte et de faire une déclaration commune dans les trois conseils supérieurs. Les autres organisations avaient déposé presque 250 amendements dont la plupart ont reçu un avis négatif du gouvernement.

Les décrets d'application de la loi ont été pris dans le courant des années 2019 à 2021. La majorité des amendements déposés par la CGT visant à limiter la portée négative de la loi ont reçu un avis défavorable. La volonté du gouvernement de limiter les droits des agent-es à se faire représenter a été confirmée tout au long du

mandat.

La CGT est régulièrement intervenue pour dénoncer les conditions du dialogue particulièrement détériorées, déposant des amendements à certaines séances, considérant à d'autres que les conditions de réunion en urgence des instances – et ce, beaucoup trop fréquemment – ne permettaient en aucun cas un travail sérieux et empêchaient que les instances formelles préparatoires soient réunies. Nos remarques, nos actions de boycott ou tentative (réussies pour certaines d'entre elles de faire du CCFP une chambre d'écho de nos revendications – en particulier lors du CCFP consacré aux retraites) n'ont pas permis de faire véritablement progresser nos propositions. Les relations extrêmement dégradées avec Olivier Dussopt, se sont un peu améliorées, au début, avec Amélie de Montchalin qui a, au moins, accepté de retenir certains amendements proposés par nous et d'autres lorsqu'ils, sans remettre en cause leur économie générale, amélioreraient les textes.

Trois protocoles d'accord ont donné lieu à discussion pendant le mandat. Le premier, relatif à l'égalité professionnelle n'a pas été signé par la CGT qui a considéré qu'il n'allait pas assez loin dans les obligations faites aux employeurs pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Les deux autres, portant l'un, sur la protection sociale complémentaire et l'autre sur le télétravail, sont en cours de négociation. Il est encore trop tôt pour se prononcer sur les réelles avancées qui pourraient en résulter.

La panoplie des actions à disposition des représentant-es dans les instances de représentation des personnels (vote unanime contre, boycott, amendements, conférences de presse ...) ne peuvent que servir de moyen d'alerte des camarades et des agent-es et contribuer à lancer ou à s'intégrer dans un processus de mobilisation.

Face à un gouvernement qui refuse toute réelle discussion, il semble évident, que seul un rapport de forces élevé peut le faire reculer. Pour l'établir, nous pouvons constater que les mises en garde répétées que ce soit par le biais d'analyses détaillées ou de tracts plus synthétiques sur les nombreux aspects néfastes du projet de loi n'ont pas permis de mobiliser les agent-es en nombre suffisant pour faire aboutir nos revendications.

1.5. Stratégie syndicale et processus de luttes dans la fonction publique

1.5.1. Batailles spécifiques

La fonction publique et les services publics ont été dès le début du quinquennat des cœurs de cible de la politique gouvernementale.

Confrontée aux multiples chantiers « fonction pu-

blique » ouverts par le pouvoir exécutif, c'est sur la base d'une démarche syndicale articulant oppositions, critiques, propositions et revendications alternatives que l'UFSE a appelé les personnels, actifs et retraités, fonctionnaires et agent-es non-titulaires à l'action par différents moyens, y compris la grève reconductible.

Il y a eu, ainsi, l'appel inédit de grèves et manifestations de l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique du 10 octobre 2017. Le taux de mobilisation fut un des plus haut de ces dix dernières années.

Une et des actions construites sur un triptyque susceptible de répondre aux aspirations des citoyen-nés, des usager-es et des personnels : a) la défense, la reconquête et le développement des politiques publiques et des services publics au service de l'émancipation humaine, b) l'octroi des moyens nécessaires à leur mise en œuvre – fiscalité, budget, emploi, etc. c) l'amélioration des conditions de vie et de travail – rémunérations avec le dégel de la valeur du point d'indice, l'abrogation de toutes les formes de rémunération au mérite et plus particulièrement du RIFSEEP, déroulement de carrière, sécurité et protection sociales dans ses dimensions obligatoires et complémentaires, égalité professionnelle et revalorisation des emplois féminisés, action sociale, hygiène et sécurité, etc.

A l'opposé de la loi portant transformation de la fonction publique, l'UFSE a aussi mené une bataille dans l'objectif de défendre et d'améliorer le Statut général des fonctionnaires et leurs statuts particuliers constitutifs de leurs droits et de leurs obligations.

En s'associant et en s'appuyant sur les luttes de différents secteurs professionnels de la fonction publique de l'État, l'UFSE a travaillé à la mise en convergence de ces dernières, tout en construisant des mobilisations transversales aux trois versants de la fonction publique.

I.5.2. Unité syndicale et coopérations

L'UFSE et plus largement la CGT fonction publique ont œuvré à la construction de l'unité la plus large possible et sans à priori des organisations syndicales représentatives des personnels de la fonction publique.

Loin de se réduire à la seule unité d'action, c'est sur la base de la construction et du portage de corpus revendicatifs partagés que cette construction unitaire a aussi été bâtie.

Même si les périmètres unitaires ont évolué à plusieurs reprises, en fonction des batailles et des enjeux revendicatifs, c'est cette démarche unitaire articulant actions – propositions et revendications alternatives qui aura été mise en œuvre durant toute la mandature.

Loin d'être anodine, elle trouve une traduction prometteuse dans la publication unitaire des organisations

syndicales CGT, FAFP, FSU, Solidaires « Pour la fonction publique du XXIe siècle que nous voulons. »

Cette ambition de porter encore plus loin notre démarche unitaire, nous a fait accueillir favorablement la reprise du travail avec la FSU au niveau confédéral annoncée au début avril, concrétisée par un plan de travail partagé. C'est avec grand intérêt que nous avons pris en compte la dimension spécifique de la fonction publique mise en avant dans le compte rendu confédéral et pour laquelle nous allons nous rendre disponibles sans attendre.

Soulignons enfin l'importance des constructions unitaires initiées dans les champs associatifs et politiques qui se sont traduits par des travaux, des expressions, des mobilisations appréciables à l'image de la campagne menée au sujet de l'indépendance de l'inspection du travail et de notre camarade Anthony Smith ou encore avec la fondation Copernic sur la question notamment des services publics.

I.6. Des difficultés à mobiliser et à gagner sur les revendications, qui interrogent le syndicalisme

Même si quelques avancées ont été obtenues, même si nous avons toujours la capacité de mettre le monde du travail en mouvement à l'image de la lutte sur la question des retraites, force est de constater que la mobilisation des personnels reste difficile et insuffisante.

Ce constat doit nous questionner sur l'évolution du rapport des personnels au syndicalisme qui est interrogé sur sa capacité à améliorer leur vie quotidienne mais aussi à transformer la société. Cette interrogation est d'autant plus sensible que l'on constate aussi l'importance de mobilisations initiées par d'autres vecteurs que le syndicalisme à l'image du mouvement des gilets jaunes ou encore des marches pour le climat.

Force est de constater une participation moindre aux assemblées générales de personnels organisées par les organisations syndicales, une participation moindre aux manifestations appelées par les organisations syndicales, des taux de grève qui, à quelques rares exceptions, sont loin d'être majoritaires.

Force est enfin de constater que pour la première fois, lors des élections de l'année 2018, le taux de participation aux élections professionnelles dans la fonction publique a été inférieur à 50 % et qu'il a été et qu'il reste difficile de trouver des candidates et des candidats à ces élections.

De ce point de vue, la responsabilité des pouvoirs publics est aussi engagée dès lors qu'ils n'ont de cesse de casser et de réduire les champs de compétence les instances représentatives des personnels à l'image des

contenus de la loi portant transformation de la fonction publique au sujet des commissions administratives paritaires, des CHSCT, des CSA etc.

Ces difficultés nourrissent celles qui frappent plus particulièrement notre organisation syndicale et vice-versa dès lors qu'elles participent à la stagnation du volume de syndiqué·es, des difficultés récurrentes s'agissant du renouvellement et du renforcement des équipes militantes dans un contexte pour le moins préoccupant caractérisé par un vieillissement de ces dernières.

DES SIGNES D'ESPOIR

Dans un tel contexte, il y a besoin de poursuivre le nécessaire débat sur les questions relatives à la conception même du rôle et de la place du syndicalisme, de sa dimension unitaire et de ses stratégies et modes d'actions et d'adopter, le cas échéant, les évolutions qui s'imposent pour le rendre plus efficace.

Reste à (re)construire un syndicalisme par et pour les syndiqué·es, les militant·es, les personnels.

De ce point de vue plusieurs leviers devront être actionnés à commencer par la poursuite de la construction effective des outils territoriaux de l'UFSE auprès des unions départementales et des comités régionaux de la CGT.

C'est tout le sens du travail entrepris et à entreprendre s'agissant des unions syndicales départementales dans les directions interministérielles et des collectifs fonction publique qu'il faut travailler en coopération avec les organisations territoriales des fédérations des services publics et de la santé et de l'action sociale ainsi qu'avec les organisations territoriales interprofessionnelles.

N'en déplaise à celles et ceux qui gouvernent, aux organisations patronales et plus particulièrement au Medef, il n'y a pas adhésion du monde du travail à un ordre néolibéral.

Quand bien même ils cherchent à l'imposer de manière autoritaire et brutale, il reste contesté et rejeté sous des manifestations, des formes multiples et diverses dans les lieux de travail et dans la cité.

Osons le dire, il y a une aspiration majoritaire à l'émancipation, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à vivre décemment aujourd'hui et demain, en permettant aux générations d'aujourd'hui et de demain de satisfaire leurs droits fondamentaux et leurs besoins.

Même si beaucoup reste à faire, c'est dans ce sens que l'UFSE a travaillé durant cette mandature en recherchant la construction de propositions et de revendications alternatives aux politiques néolibérales et en proposant une autre conception de ce que doivent être les politiques publiques et les services publics, outils parmi d'autres de l'émancipation humaine.

L'UFSE a aussi travaillé à l'élaboration de propositions et de revendications participant à un changement possible du travail, de ses finalités, de ses conditions de mise en œuvre, de son évaluation, condition indispensable du changement de société.

C'est aussi dans ce sens qu'elle a, avec succès, constamment recherché l'unité d'actions et de propositions dans le champ syndical et au-delà, condition indispensable de l'élévation du rapport de force et au travail en commun de forces qui travaillent à l'élaboration d'un autre monde, un monde d'après la crise que le capitalisme ne cesse de nourrir, d'amplifier et d'aggraver.

Dans un contexte difficile, elle a sans cesse recherché la nécessaire mise en mouvement des personnels dans ce sens, condition indispensable pour élever le rapport de force et imposer la prise en compte de nos propositions et de nos revendications.

II. VIE SYNDICALE

II.1. PREMIÈRE PARTIE : LA MISE EN PLACE DE L'UFSE

II.1.1. Le Conseil national

Le congrès de 2017 a défini le Conseil national (CN) comme « émanation directe des syndicats et 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'objectif affiché a été tenu malgré quelques difficultés dans les premiers temps, notamment de participation et de préparation par les syndicats ou unions. Sur cet aspect, une très nette amélioration peut être constatée à compter de la mi-mandat, et ce malgré le contexte de crise sanitaire.

L'organisation de débats ouverts, avec la présence d'intervenant·es extérieur·es, lors de chaque réunion du CN a été fortement appréciée par les participant·es.

Peu à peu, le CN a commencé à jouer son rôle de direction par l'adoption de résolutions d'actualité, avec ses débats sur la situation revendicative, il a permis aux syndicats et unions de prendre une plus grande place dans les prises de décisions engageant toute l'UFSE.

Il a été le lieu d'application, d'appréciation de la mise en œuvre des grandes décisions du congrès (mise en place des BAR, élections, collectifs territoriaux, évolution de la cotisation, ...).

Cependant, un décalage entre les décisions prises, aussi bien de nature revendicative (par exemple sur les appels à la grève) ou de nature interne (par exemple sur la mise en place de collectifs territoriaux), et leur mise en œuvre par les syndicats ou unions doit être constaté.

L'hétérogénéité des organisations de l'UFSE, ainsi que l'accroissement des difficultés de vie syndicale constituent certainement des explications. Néanmoins, on peut aussi estimer que les décisions elles-mêmes sont inadaptées aux capacités des organisations et sont prises sans tenir compte suffisamment de celles-ci, même si elles apparaissent parfaitement justifiées.

Le rôle et la place du CN dans ce premier mandat de son existence montrent que le choix du congrès de 2017 était pertinent. Le lien et l'articulation avec la Commission exécutive (CE) doivent être améliorés, mais cette nouvelle architecture de direction a démontré qu'elle répondait à son objectif initial, celui de donner un rôle accru aux syndicats et unions dans la vie de l'UFSE.

II.1.2. Les branches d'activité revendicative (BAR).

Pour mieux répondre aux défis posés à la CGT dans la fonction publique, l'UFSE s'est doté d'outils spécifiques dont les Branches d'Activités Revendicatives (BAR), outils souples.

L'article 3 des statuts de l'UFSE énonce que « *Pour répondre à des besoins particuliers ou des questions propres à certaines missions transversales, elle peut créer en son sein des branches d'activités revendicatives (BAR), chargées de coordonner la réflexion et d'émettre des propositions* ».

Ainsi, le CN a validé la constitution de sept BAR en juin 2017 « Ouvriers d'État » ; « Travailleurs-es sociaux-les » ; « Statut/Emploi/Carrière/Rémunération » ; « Directions interministérielles » ; « Travail/Santé/Protection et action sociale » ; « Politiques Publiques / Services publics / Financements publics » et « Démocratie et Défense des Libertés », et les feuilles de route ont été validées et actualisées autant que de besoin par la CE.

Les BAR (165 candidatures reçues) sont constituées de membres de la CE et des organisations affiliées à l'UFSE-CGT ou/et des fédérations du champ de l'État. Leur pilotage est confié aux membres de la CE, avec un-e référent-e dédié-e au sein du bureau.

Par ailleurs, un membre du bureau est chargé de coordonner et d'assurer l'appui nécessaire au déploiement de l'activité de l'ensemble des BAR.

Il n'est pas possible de tirer un bilan homogène de l'activité des BAR. En effet, chacune d'entre elles a connu une existence et une participation différente de ses membres.

Certaines ont fonctionné parfaitement, d'autres ont connu des difficultés de fonctionnement et ont dû évoluer dans leur composition ou structuration même : la BAR « Travailleurs sociaux » a été annulée au profit d'un travail au niveau trois versants, la BAR « Travail/Santé/Protection et action sociale » a été scindée et la BAR « Travail-Santé » a connu des problèmes de pilotage

aujourd'hui réglés, la BAR « Statut... » n'a pas ou peu fonctionné (les champs qu'elle couvre ayant été pris en charge différemment) et une BAR « Non titulaires » a été créée. La BAR « politiques publiques, services publics, financements publics » n'a pas fonctionné de manière satisfaisante du fait notamment de l'importance des travaux réalisés dans le cadre de la CGT fonction publique.

Globalement, les BAR ont rempli le rôle qui leur était assigné.

L'activité des BAR a permis des expressions (tracts et 4 pages) et contribué aux analyses des projets de loi sous des angles particuliers mais également la proposition et mise en œuvre d'initiatives revendicatives, par exemple sur les politiques publiques, l'action sociale ou encore les libertés syndicales.

Sur le fonctionnement, ce sont pour la moitié d'entre elles, des camarades du bureau qui ont piloté (ou co-piloté) les BAR faute de disponibilité de ceux de la CE.

Cela ne remplit pas pleinement l'objectif poursuivi par la création des BAR, qui visait à ce que l'activité de l'UFSE repose de manière beaucoup plus conséquente sur sa CE et les organisations. Il s'agissait aussi, de faire jouer pleinement le rôle de dirigeant-e aux membres de la CE.

Au vu du premier mandat, la mise en place des BAR ne semble pas devoir être remise en cause. Il est cependant nécessaire d'avancer dans la réflexion sur leur composition (revoir le nombre de participants pour plus de souplesse et de réactivité), leur nombre et périmètre, leur mode de travail et leur relation avec la direction de l'UFSE (faire des points plus réguliers sur leurs travaux avec la CE et le Conseil national).

II.1.3. La CGT fonction publique

Le congrès de 2017 a confirmé la nécessité d'approfondir le travail CGT fonction publique (CGT FP) sur des enjeux revendicatifs communs. Pour cela, l'UFSE a proposé à la Fédération de la santé et de l'action sociale (FDSAS) et à la Fédération des services publics (FDSPP) de mettre en place un outil commun à la fonction publique. Après débat, les commissions exécutives ont adopté le principe d'un outil souple de coordination et de mise en cohérence de notre démarche revendicative, « la CGT fonction publique ».

Ce nouvel outil s'appuie sur l'adoption d'une « Charte de fonctionnement de la CGT fonction publique », qui définit ses compétences, ses prérogatives, son organisation et son activité : mise en place d'un « coordinateur » avec des moyens matériels et humains (mise à disposition de 2 ou 3 camarades par versant), réunions régulières des bureaux et CE communes, travail commun pour l'institutionnel (CCFP, Formations spécialisées, Groupes de travail, ...), participation régulière des ca-

marades des autres versants aux CE ou Conseils nationaux de l'UFSE, préparation et suivi de l'Intersyndicale, liens avec les médias.

Une nouvelle étape qualitative a été franchie afin de faire face aux enjeux communs aux trois versants. Cela s'est traduit par des campagnes communes (pour les élections de 2018, contre la réforme des retraites, contre la loi de transformation de la FP, et récemment pour la « campagne 10 % pour la FP » avec des initiatives en territoire, par des publications communes, par l'élaboration de repères revendicatifs FP en 2018, par la création de sites internet dédiés (Loi TFP, Covid, Campagne 10 %), par la mise en place de groupes CGT FP ponctuels pour travailler sur des dossiers revendicatifs (PSC, Santé-Travail, Télétravail, ...) qui permettent notamment de suivre et préparer des accords tout en gardant à chaque organisation (FDSP, FDSAS ou UFSE) ses propres prérogatives décisionnelles.

Tout milite donc pour amplifier ce travail CGT FP. Toutefois, nous devons encore améliorer les points qui restent faibles, tels que l'organisation de l'UFSE en territoire qui pénalise les initiatives communes. Le renfort de nouveaux-elles militantes, de chaque versant est aussi nécessaire pour travailler les dossiers revendicatifs, et préparer les prochaines élections professionnelles.

La dimension de notre activité fonction publique doit nécessairement souligner la démarche unitaire et la singularité positive des relations avec nombre de forces syndicales.

La CGT FP a su créer par sa constante implication une véritable dynamique avec les autres organisations syndicales représentatives. À de nombreuses reprises, l'arc unitaire - souvent très large - que nous avons largement contribué à constituer a permis de mettre en difficulté le camp d'en face et obtenir un certain nombre d'avancées, même si, celles-ci demeurent le plus souvent partielles. La suspension du jour de carence durant la crise sanitaire ou encore la future participation financière des employeurs publics à la protection sociale complémentaires en sont quelques exemples parmi les plus récents.

La qualité des relations que nous avons su construire dans la durée a également permis la rédaction du mémorandum pour la fonction publique du XXI^e siècle avec la FSU, Solidaires et la FAFP.

II.1.4. Les collectifs UFSE

Le congrès de 2017 a décidé de doter l'UFSE de « collectifs de coordination de la fonction publique d'État placés auprès des Unions Départementales et des Comités régionaux ». Cette décision a fait l'objet de plusieurs débats lors du mandat, à deux reprises au Conseil national et pour la première réunion du collectif Vie syndicale. Il s'agissait à chaque fois

de travailler aux modalités de mise en œuvre de la décision, sachant qu'il n'existait que très peu de collectifs actifs. Dans un premier temps, l'UFSE a tenté de mettre à profit la campagne électorale de 2018, qui a vu, sous l'impulsion de la confédération et des structures interprofessionnelles, la mise en place dans nombre de territoires de collectifs élections. En s'appuyant sur cette expérience, il s'agissait de pérenniser l'activité de ces collectifs dans l'objectif défini par le congrès. Mais dans la majorité des cas, l'absence ou la faiblesse des organisations de l'État, lorsqu'elles existent dans les territoires, n'a pas permis d'y parvenir, malgré une adhésion unanime des organisations à la démarche. De fait, peu de territoires sont aujourd'hui dotés d'outils cohérents de la FPE.

Plusieurs explications peuvent être retenues pour comprendre ces difficultés. Sans doute, une insuffisante impulsion de la direction de l'UFSE : celle-ci s'est trop appuyée pour la mise en œuvre des collectifs sur les structures locales des organisations de l'UFSE. L'hétérogénéité des organisations de l'UFSE, dont seules quelques-unes ont une présence couvrant tous les territoires, rendait aléatoire cette méthode. De plus, les difficultés de vie syndicale des organisations ont empêché l'investissement militant nécessaire dans la démarche.

Pourtant, la nécessité d'une plus grande proximité de l'UFSE dans les territoires, n'a cessé de s'affirmer durant le mandat, notamment à l'occasion des campagnes revendicatives propres à la FP, ou interprofessionnelles. La pertinence des motifs visant à la création des collectifs tels qu'exposés dans le document de congrès de 2017, s'est confirmée. Cela est démontré par la vie des collectifs existants, quelles que soient leurs formes, qui connaissent une activité plus forte qu'auparavant, ce qui doit valoir exemplarité. La prochaine direction devra s'atteler à trouver de nouvelles propositions pour dépasser les difficultés actuelles.

II.1.5. L'évolution des cotisations

Un groupe de travail issu de la CE a été mis en place pour rencontrer, sur la base d'un questionnaire, toutes les organisations de l'UFSE. Les réponses à celui-ci ont permis de dresser un tableau de la situation et des pratiques en matière de politique financière. Les rencontres ont aussi permis d'éclaircir la situation de chacune des organisations en matière de cotisation et de reversement (notamment au regard du 1 %). Il en ressort plusieurs éléments.

Une très grande différence existe entre les organisations, notamment du fait de leur taille et de leur affiliation ou pas à une fédération de l'État. Le constat de difficultés financières assez nombreuses, mais pour des raisons très différentes, souvent la conséquence de l'histoire ou de choix d'organisation est récurrent. Pour tout changement en matière d'évolution de reversement, la

contrainte du vote en congrès se pose pour la plupart des organisations. Cet aspect rend donc difficile une évolution concomitante à toutes les organisations.

De plus, certaines d'entre elles ont fait connaître leur opposition à des changements rapides, compte tenu de leur situation financière actuelle ou de choix les engageant pour plusieurs années.

Aucune, cependant, n'a rejeté l'idée de travailler à une évolution qui permette à l'UFSE de disposer de ressources nouvelles.

Il est donc apparu lors du débat du CN, lors duquel ont été présentés les résultats de l'enquête, qu'il était nécessaire de poursuivre dans cette voie à l'issue du prochain congrès de l'UFSE, en essayant de trouver des solutions multiformes adaptées aux différentes situations.

II.2. DEUXIÈME PARTIE : FONCTIONNEMENT COLLECTIF

II.2.1. Vie interne

En 2021, 45 syndicats ou unions syndicales, agissant dans le champ syndical de l'État, sont affiliés à l'UFSE. Globalement, le nombre de syndiqué.e.s est resté stable lors de ce mandat. Cette stagnation ne reflète pas l'état réel des organisations, certaines connaissent une baisse significative de leur nombre d'adhérents ce qui influe sur leur nombre de bases organisées ou sur le dynamisme de celles-ci en termes de vie démocratique et d'activité revendicative. Inversement, d'autres connaissent des progrès de syndicalisation. Ces constats sont à mettre en relation avec les évolutions des emplois dans la FPE, les diminutions du nombre de syndiqué.e.s étant clairement plus marquées dans les secteurs où les suppressions d'emplois sont les plus fortes.

Régulièrement dans les réunions des instances de l'UFSE, il est fait état de difficultés importantes dans la vie syndicale et d'un affaïssement de sa qualité. Ce constat est souvent apporté comme l'une des explications majeures aux difficultés de mobilisations dans les différents secteurs. Ces difficultés de vie syndicale se traduisent sous différentes formes. L'une des principales réside dans la faiblesse de la syndicalisation, qui se traduit par conséquent dans une forme de blocage du renouvellement militant. Ce vieillissement du corps militant s'observe aussi bien à l'occasion des prises de responsabilités internes, qu'à l'occasion de la recherche de candidatures pour les élections professionnelles. Les organisations de l'UFSE, quels que soient leurs secteurs d'activité, rencontrent à des degrés divers les mêmes problèmes. Il faut noter que les difficultés apparaissent plus marquées dans les secteurs qui ont connu les plus fortes réformes de structures administratives et les suppressions d'emplois. Les nombreuses transformations provoquées par les successives réformes de l'État depuis

des années, ont incontestablement bousculé les organisations CGT et leurs modes de vie syndicale, jusqu'à atteindre dans certains cas une réelle déstabilisation. La loi de Transformation de la fonction publique va encore aggraver ce phénomène.

Par ailleurs, les politiques de mise en cause des libertés et des droits syndicaux ne favorisent pas l'engagement syndical. La loi de Transformation de la fonction publique avec notamment l'affaïssement du rôle et des prérogatives des instances représentatives des personnels ajoute encore à ces difficultés.

Sous l'impulsion de la BAR DDL, des initiatives, analyses et expressions ont été proposées sur des sujets tels que les textes liberticides, la démocratie, le statut de lanceur-se d'alerte, les libertés syndicales autour d'une campagne revendicative CGT fonction publique (motions, recensement de cas, rencontre avec le ministère, journée d'étude du 17 mai 2018). L'UFSE a été partie prenante de campagnes ciblées sur des cas emblématiques liés à des enjeux d'intérêt général aux Ministères de la Justice et du Travail notamment. Grâce à un travail commun avec syndicat, UD et confédération et à une mobilisation unitaire et citoyenne, des victoires ont été obtenues y compris devant le juge administratif.

Par ailleurs, il a été observé un nombre de crises internes relativement important au cours de ce mandat. Elles ont souvent pris la forme de crises de directions, assez vives. Même si elles ont pu se résoudre dans la majorité des cas, elles ont généré une perte d'engagement militant toujours difficile à reconstituer.

Ce tableau ne doit pas cacher les nombreux signes positifs qui existent. Ainsi la plupart des organisations ont pris conscience de ce contexte et œuvrent à apporter des solutions nouvelles. Cela se traduit ainsi par des volontés d'évolution des structures syndicales qui démontrent le dépassement des crispations antérieures sur ce sujet. Elles montrent surtout que les organisations de l'UFSE travaillent à relever les défis auxquelles elles sont confrontées et font de la syndicalisation un axe majeur de leur activité.

C'est dans ce cadre qu'elles accordent une importance toute particulière à la formation syndicale. Elle est un outil essentiel de notre vie syndicale, un enjeu majeur pour le développement et l'activité de la CGT, pour mieux armer les syndiqué-es et les militant-es dans leur prise de responsabilité et dans l'exercice de leur mandat. C'est en ce sens que la confédération a effectué une refonte globale du parcours de formation syndicale CGT. Et c'est dans cet esprit que l'UFSE s'est fixée de former les adhérents et militants, en complément des formations dispensées par les syndicats et fédérations et par la confédération, et de mettre à leur disposition des

modules de formation.

Un travail a été entamé sur les droits syndicaux, qui, du fait de la loi Transformation de la fonction publique et des décisions du gouvernement, connaissent une baisse significative de leur volume et une restriction de leurs conditions d'utilisations. Les conséquences de cette situation sur la qualité de vie syndicale, déjà problématique, commencent à se faire durement sentir pour la plupart des organisations.

II.2.2. Élections

En décembre 2018, les élections professionnelles se sont tenues, pour la deuxième fois en même temps dans les trois versants de la fonction publique. À l'issue de ce scrutin, les rapports de force entre syndicats n'ont pas été bouleversés et la CGT reste, sans conteste, malgré un recul de 1,3 point, la première organisation de la fonction publique avec 21,8 % des voix, devant la CFDT et FO. Toutefois, ce résultat, s'ajoutant au recul dans le secteur privé, n'a pas permis à la CGT de conserver sa place de première organisation syndicale interprofessionnelle sur le plan national.

Un élément inquiétant de ce scrutin est la baisse de participation avec un taux de 49,8 %. Ce chiffre marque un nouveau recul par rapport au taux de 52,8 % de 2014, lui-même déjà en baisse par rapport à ceux de 2011 et 2008.

Pour la fonction publique d'État (FPE), la participation a été de 50,8 % avec des taux très différenciés et des écarts très importants entre ministères.

Ces tendances confirmées à la baisse doivent être prises en compte et analysées, afin notamment de préparer les futurs scrutins.

Notre travail avec les confédérations sœurs d'Outre-Mer ont permis de déposer des listes électorales dans toutes les instances nationales et locales pour que les voix CGT puissent être comptabilisés pour notre représentativité, en sachant que celles-ci ne sont pas négligeables, surtout dans la FPE.

Dans la FPE, la CGT demeure la cinquième organisation avec 12,1 %, en baisse de 1,3 point, derrière FO, la FSU, l'UNSA et la CFDT. L'écart entre la CGT et les autres organisations varie de 2 à 5 points. La CGT progresse cependant dans 7 ministères sur 14, ainsi que dans certains établissements. Les particularités propres à la FPE, comme le poids très important dans l'électorat de certains ministères où la CGT est faiblement implantée, pèsent fortement sur les résultats. Les résultats positifs de la CGT dans les deux tiers des scrutins de la FPE, mais très hétérogènes, ne doivent pas cacher nos insuffisances et nos difficultés. Ce qui appelle à un travail dans la durée sur notre vie syndicale.

La campagne électorale confédéralisée de la CGT a

été nettement mieux organisée que lors du scrutin précédent, même si des différences notables entre les territoires ont pu être constatées. Il n'en reste pas moins que les particularités du syndicalisme CGT dans l'État ont une nouvelle fois été marquantes, avec un investissement de nos organisations locales moindre que celui des autres versants.

II.2.3. Mise en place du collectif vie syndicale

Les nombreuses interventions dans les instances de l'UFSE évoquant des difficultés de vie syndicale récurrentes, ainsi que celles constatées pour la création des collectifs territoriaux, ont justifié la constitution d'un collectif de travail interne à l'UFSE consacré à la vie syndicale. Décidé en 2019, son activité a débuté au premier trimestre 2020, puis a été perturbé par le contexte sanitaire. Le collectif a cependant engagé un important travail sur le Cogitiel afin de permettre aux différentes organisations en retard sur son utilisation de pouvoir en disposer avant le passage à la version 2 de l'outil (pour le moment repoussé). Le Cogitiel, malgré ses imperfections, reste un outil très utile pour la vie syndicale (situation de l'organisation, suivi des adhérents, constitution des listes de candidats, ...). Le collectif a aussi engagé une réflexion renouvelée sur la constitution des collectifs territoriaux, ainsi que sur les droits syndicaux.

II.2.4. Lutte contre les violences

En janvier 2020, un dispositif pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la CGT a été débattu au sein du CN et grâce aux témoignages, enrichissements et l'engagement de ses organisations, l'UFSE-CGT a adopté ce nouvel outil. Il est ainsi prévu des actions d'information, de sensibilisation et de formation sur les violences sexistes et sexuelles, un pôle de militant·es formées à l'accompagnement des victimes et une cellule de recueil d'informations qui a pour objectif de donner tous les éléments permettant à l'UFSE-CGT et ses organisations de prendre les décisions nécessaires pour faire cesser les violences, protéger la victime et faire respecter les valeurs de la CGT.

II.2.5. Solidarité financière

Pendant tout le mandat, l'UFSE a apporté une solidarité politique et financière aux luttes. Elle a répondu positivement aux différentes demandes qui lui sont parvenues.

De même, elle a joué un même rôle auprès de ses organisations qui ont connu des difficultés dans la période.

Elle a aussi répondu à des demandes d'aide pour des dossiers juridiques nécessitant l'appel à des avocat·es.

La Commission exécutive a été informée lors des débats de politique financière de ces décisions.

II.2.6. Les Instances de direction

Le CN s'est réuni 2 à 3 fois par an y compris pendant la période de crise sanitaire. La participation des organisations invitées a été variable avec une tendance à un nombre de participant-s plus faible même si le nombre des organisations représentées est lui resté stable.

La CE s'est réunie en moyenne lors de ce mandat 5 à 6 fois par an, auquel s'ajoutent deux réunions communes des CE des trois versants de la fonction publique. Elle est composée de 52 camarades, dont 19 femmes et a connu quelques renouvellements au cours du mandat. La présence à ces réunions a été variable selon les périodes mais n'a cessé de régresser au cours du mandat. Elle a rarement excédé 65 % de participant-es pour chuter avant le début de la crise sanitaire de 2020 à moins de 50 %. Depuis cette période il a été observé un regain de participation qui n'a pas duré en 2021 malgré l'amélioration des conditions de réunions à distance. Ce constat insatisfaisant, déjà existant lors des précédents mandats doit amener l'UFSE à mieux définir le rôle de sa direction et donc de sa composition.

Le bureau de l'UFSE est composé de 14 camarades à parité femmes hommes. Il n'a pas connu d'importants changements au cours du mandat. Il se réunit environ tous les quinze jours avec une participation généralement supérieure à 70 % de ses membres. Ses réunions font l'objet de comptes rendus adressés aux organisations et à la CE. Il est à noter un changement important intervenu au cours du mandat dans ses modalités de travail, avec la décision de mettre en place des référent-es pour chaque organisation affiliée.

Le bureau de l'UFSE s'appuie également sur le travail d'une équipe de six camarades.

II.2.7. Les Collectifs

II.2.7.1. Encadrement

Le collectif cadres/ encadrement a été créé lors du congrès de 2017.

L'objectif du collectif a été de diffuser la connaissance des repères revendicatifs de l'UFSE dans les administrations, auprès des agent-es (à la demande des syndicats lors d'assemblées générales, participation de l'UFSE dans le cadre des actions de formation réalisées en région par la DGAFP auprès d'agents de catégorie A) et dans les institutions ou établissements qui ont été réinvesties (ENA et IRA notamment).

Dans le cadre des élections professionnelles de 2018, le collectif produit des expressions générales à destination des ICT. Un travail sur mesure tenant des spécificités de chaque champ professionnel a également été réalisé au profit des syndicats qui avaient saisi l'UFSE.

Le collectif est associé à tous les travaux transverses de l'UFSE (groupes de travail préparation des CSPE et

CCFP) dès lors que des impacts sont susceptibles d'apparaître sur la place et le rôle de l'encadrement.

Enfin, en lien avec les deux autres versants de la FP et l'UGICT-CGT, le collectif a réalisé deux journées d'études (2018 : L'impact des réformes de la fonction publique sur le rôle et la place de l'encadrement; 2019 : L'impact et conséquences de la loi Transformation de la fonction publique sur l'encadrement).

II.2.7.2. Retraité-es

Conformément à l'article 4 des statuts de l'UFSE, un collectif « retraité-es » a été mis en place pour impulser et coordonner la défense des revendications spécifiques des retraité-es.

Il faut souligner l'importance des travaux réalisés pour la construction de ce collectif, ses productions revendicatives et son apport à l'activité de l'UFSE.

Outre sa construction au plan national avec des camarades issu-es de différentes organisations disposant ou non d'Unions fédérales de retraité-es, la construction de collectifs territoriaux est à l'ordre du jour avec de premières expériences prometteuses dans différents départements et différentes régions afin de favoriser l'organisation des retraité-es de la FPE pour porter et se mobiliser sur leurs revendications.

Il conviendra d'étendre à d'autres organisations la participation aux travaux de ce collectif et d'améliorer le travail entre les syndicats dont l'UFSE est la fédération.

Soulignons également la production de mémorandums revendicatifs avec l'élaboration de propositions et de revendications portant notamment sur la question des régimes de retraite, du pouvoir d'achat, de la revalorisation des pensions et des retraites, de la fiscalité, du droit à l'action sociale, de la protection sociale complémentaire ou encore du suivi médical post professionnel. Des revendications ont été aussi défendues pour le droit des retraité-es à siéger dans différentes instances représentatives des personnels – exemple des CIAS et SRIAS.

Ces mémorandums revendicatifs ont été portés dans différentes instances nationales et territoriales – Audiencias ministérielles – CIAS – SRIAS – etc.

Dans le même temps, le collectif des retraité-es s'est inscrit dans les mobilisations appelées tant sur le plan confédéral et interprofessionnel que sur un plan professionnel et fonction publique.

Le collectif a permis la rédaction d'appels à la mobilisation, de tracts et d'articles dans le journal fonction publique.

Outil au service de l'élaboration et du portage des revendications spécifiques des retraité-es, le collectif est aussi un vecteur de la mobilisation et de la syndicalisation des retraité-es dont le poids ne cesse d'augmenter du fait du vieillissement de la population active dans la

FPE et d'un flux conséquent de départ à la retraite.

Il est aussi un outil indispensable à la construction solidaire des batailles revendicatives des retraité·es et des actif·ves.

II.2.7.3. Égalité

Au sein de son CN, l'UFSE a organisé deux débats sur l'égalité au sein de la CGT. En 2019, les débats sur la place des femmes au sein de la CGT ont été très riches et ont amené à la création d'un collectif Femmes mixité UFSE, doté d'une feuille de route en janvier 2020.

Le collectif Femmes mixité de l'UFSE a été mis en place en février 2020. Les organisations ont été largement partie prenante en mettant à disposition des camarades très investie·es sur ces questions. Même si quelques hommes sont membres du collectif, une plus grande mixité est un objectif toujours poursuivi. Depuis plus d'un an, le collectif se réunit régulièrement et connaît une bonne participation. Une vraie dynamique de travail collectif est engagée et a permis une forte impulsion sur de nombreux dossiers. La mutualisation des informations, des actualités des différentes organisations affiliées, mais également des expériences et expertises contribue à la construction d'un réseau militant. Elle donne de la force pour gagner des avancées et poursuivre le combat à tous les niveaux malgré les difficultés rencontrées aussi bien au sein de nos organisations que face aux administrations.

L'activité du collectif est en phase avec les fortes aspirations des salarié·es pour l'égalité réelle, mais également des syndiqué·es pour faire vivre au quotidien une CGT féministe.

Le collectif contribue à de récentes évolutions de l'UFSE sur l'égalité dans sa démarche revendicative et pour faire de l'égalité une réalité au sein de l'organisation. Ainsi, le collectif est un appui des négociations des plans d'action, il a travaillé l'actualisation du guide CGT, des expressions sur l'actualité en lien avec l'égalité salariale, la parentalité, le temps de travail, les violences, les missions publiques et il contribue à la campagne 10 % tout comme à intégrer l'égalité dans l'ensemble de nos démarches syndicales. Enfin, il fait des propositions pour que le fonctionnement de notre organisation et notre vie syndicale soient en phase avec la Charte égalité de la CGT et que le sexisme, les stéréotypes et les violences n'aient plus leur place à la CGT.

II.2.8. Formation syndicale

Le collectif « Formation syndicale » de l'UFSE, composé de 18 camarades, a œuvré pour mettre en œuvre le « plan de formation pluriannuel » adopté par la CE, avec comme priorité la formation des élus et mandatés après les élections de 2018

(CAP, CCP, instances médicales, en complément des formations existantes CHSCT, Instances représentatives et dialogue social) et la formation accueil des nouveaux syndiqué·es.

Cependant la dynamique de travail du collectif a été stoppée, par manque de disponibilités des camarades mais surtout par l'actualité.

D'une part, la loi de transformation de la fonction publique obligeait, alors que le stage CAP était lancé, à revoir tous les modules sur les IRP; ensuite la crise sanitaire a empêché la réalisation de formations en présentiel et a mobilisé les membres du collectif dans leurs organisations.

D'autre part, si un réseau de référent·es à la formation syndicale des syndicats et fédérations a été constitué, l'objectif de mutualiser nos expériences afin de construire de nouveaux modules et de créer un vivier de formateurs n'a été que partiellement atteint.

Pourtant, la situation actuelle démontre le besoin de former les nouveaux adhérents et d'armer les militants.

L'UFSE continuera à informer les organisations de toutes les formations confédérales.

Le collectif reprendra toutes les formations mises en suspens (« accueil des nouveaux syndiqués », « histoire et droits des agent·es originaires d'outre-mer », « le juridique », « santé-travail ») et réalisera les modules sur les nouvelles instances (CSA et formations spécialisées, médicales, etc.), en travaillant en lien avec les BAR et les deux autres versants.

II.2.9. La communication de l'UFSE

La période 2017 – 2021 a constitué une phase de consolidation du fonction publique, « nouvelle manière ». Le rubrique et la maquette n'ont évolué que marginalement et le plus souvent pour tenir compte de l'actualité. Le comité de rédaction s'est réuni régulièrement pour définir le contenu de chaque numéro et procéder à l'analyse post publication.

Les principaux thèmes abordés, outre les comptes rendus et les rubriques traditionnelles, ont tenu compte de l'actualité : élections présidentielles, loi travail, élections professionnelles, analyses et comptes rendus des groupes de travail et des conseils communs et du CSFPE sur la loi de transformation de la FP à divers stades, la réforme des retraites... Le journal s'est de plus, enrichi de suppléments ou hors-série ponctuels consacrés à des thématiques particulières : les documents définitifs du congrès de 2017, « Vive le statut des fonctionnaires », les revendications de la CGT FP pour la fonction publique et ses agents, un guide militant pour les élections professionnelles, « Les missions publiques, l'intérêt général et les citoyens », « Le progrès social et environnemental, c'est possible et urgent », « Des budgets à la hauteur du monde de demain », le droit à congé bonifié,

le guide de l'action sociale interministérielle 2021.

Nous comptabilisons, pour la période, 38 numéros dont 7 bimestriels comprenant un numéro exclusivement numérique pendant la période de confinement en mars-avril 2020.

La diffusion de notre journal se maintient autour des 10000 exemplaires pour couvrir une grande partie des militant·es en responsabilité ou exerçant un mandat ainsi qu'aux structures interprofessionnelles.

Le journal est également disponible sur notre site internet.

Au-delà, de la diffusion du journal fonction publique et des courriels d'information aux organisations et membres de la CE, il existe une communication dématérialisée.

Comme nous nous y étions engagés au congrès de 2017, le site internet de l'UFSE a été remis « au goût du jour » en juin 2017, cependant cinq années sont passées et il y aura nécessité de le revoir.

Des sites dédiés ont été créés pour la loi de transformation de la fonction publique, la crise Covid-19 ou la campagne « 10 % pour la fonction publique » afin d'être en interaction avec les militants et les personnels. Ils ont été particulièrement appréciés.

La Lettre hebdo de l'UFSE-CGT attachée au site permet chaque semaine aux abonné·es de recevoir par mail l'information des différents sujets traités au cours de la semaine.

Par ailleurs, dès le printemps 2017, des comptes Facebook et Twitter ont été ouverts afin de promouvoir notre communication via ces réseaux sociaux qui ont pris de plus en plus de place comme vecteur d'information. En complément a aussi débuté une communication sous format de vidéos traitant de l'actualité, des campagnes et des productions de l'UFSE.

Ces différents vecteurs de communication sont complémentaires et ne visent pas les mêmes publics.

II.3. ACTIVITÉS

II.3.1. Interministérialité - DDI

L'élection professionnelle de 2018 dans les Directions Départementales Interministérielles (DDI) a été particulièrement difficile. Depuis la date de création des DDI, en 2010, la CGT ne cesse de reculer électoralement.

Ainsi, au terme de trois élections professionnelles, l'influence électorale de la CGT est passée de 30 % à 18 %. Alors que la CGT était la première organisation syndicale représentative des personnels en 2010, elle est aujourd'hui la troisième.

Le CN de janvier 2019 consacré aux élections professionnelles de 2018, a mandaté la BAR « DDI – DRI » pour élaborer et présenter aux organisations des propo-

sitions d'évolution de l'outil et de la vie syndicale CGT dans les DDI. Après un important travail, la BAR a proposé au CN de janvier 2021 de procéder à la création d'unions syndicales départementales dans les directions interministérielles. Une « note d'intention politique » et un « projet statutaire » constitutif de ces unions syndicales ont été soumis à la discussion.

Conformément aux statuts de l'UFSE, la construction envisagée est conçue sans porter atteinte aux syndicats nationaux, aux unions nationales de syndicats, aux fédérations, à leurs champs d'intervention, à leurs prérogatives notamment s'agissant de leurs moyens – droits syndicaux et cotisations syndicales – etc.

C'est après validation et vote du CN que ces unions pourraient être créées par les syndicats nationaux et les unions syndicales de syndicats concernés et impactés par les DDI. Fondamentalement, l'objectif recherché doit permettre aux syndiqué·es, aux militant·es qui travaillent dans différentes DDI de relever ensemble plusieurs défis dont notamment : La construction et le portage de propositions et de revendications, la mise en mouvement et la mobilisation des personnels, la syndicalisation, et la création de bases organisées, redevenir la première organisation syndicale représentative des personnels.

En janvier 2021, le CN a mandaté la BAR « DDI – DRI » pour poursuivre les travaux engagés en amendant la « note d'intention politique » et le « projet statutaire ».

Ce travail terminé, un CN extraordinaire débattera des nouveaux documents et décidera ou non de la création de ces unions.

II.3.2. Action sociale

L'équipe CGT du CIAS s'est attachée à une meilleure coordination et communication pour mieux faire connaître les activités revendicatives et les exigences de la CGT en matière d'action sociale interministérielle. Sur la base des repères revendicatifs de l'UGFF de 2015, les mandats CGT au CIAS ont précisé, affiné, réactualisé et porté haut notre politique d'action sociale et plus particulièrement sur les commissions Famille (places en crèche, CESU, Chèques vacances) et Restauration (Développer une restauration inter-administrative collective de qualité et la préserver, la maintenir en période covid).

L'UFSE a travaillé à la mise en place d'un réseau des mandaté·es de l'action sociale. Elle assume désormais la désignation, la formation, l'accompagnement et l'animation de ce réseau. (déplacement dans les SRIAS, documentation, formation thématique, organisation de rencontres nationales à Montreuil en 2017,2018,2019).

Des articles concernant l'action sociale sont régulièrement publiés dans le journal fonction publique.

Enfin, le nouveau guide militant de l'action sociale interministérielle a été publié dans le supplément du journal fonction publique en février 2021.

II.3.3. Santé au travail

Malgré quelques difficultés en cours de mandat, son activité est restée importante du fait du nombre de dossiers à traiter dans les domaines de santé-travail et de santé-famille, relancés par la loi de transformation de la fonction publique organisant la suppression des CHSCT. Et, afin de renforcer l'efficacité de la démarche revendicative, une nouvelle feuille de route de la BAR a été adoptée par la CE en 2020.

Des camarades de la BAR sont membres des instances, de la Commission CHSCT de l'État et de la formation spécialisée en matière de santé (3 versants), participent aux groupes de travail de la DGAFP. Ils contribuent aussi à la construction et la mise à jour de modules de formation de l'UFSE.

Sur les dossiers de la PSC, du télétravail et du Plan Santé au travail, encore en cours de discussions/négociations, ils sont invités aux CE dédiées et associés aux travaux de la CGT FP contribuant ainsi à l'élaboration de nos plateformes revendicatives.

La diversité des camarades de la BAR permet aussi d'avoir une approche revendicative des dossiers, sur la défense des CHSCT, sur l'amiante, la protection des agent-es dans le cadre de la crise sanitaire, les instances médicales.

II.3.4. International

L'UFSE représente la CGT FPE au niveau international et plus particulièrement au niveau Européen. Un débat a été organisé lors d'un CN en 2019 afin de présenter les différentes structures syndicales européennes et internationales. La décision de réactiver un collectif Europe/international a été prise et la feuille de route validée par la CE en janvier 2020. La situation sanitaire et l'urgence des activités à mener pendant cette période n'a pas permis de réunir ce collectif avant le congrès, les demandes de candidatures seront relancées après celui-ci. Néanmoins l'UFSE est présente au collectif international de la confédération et travaille dans ce cadre sur une directive sur un salaire minimum en Europe. Les différentes informations internationales sont relayées systématiquement à la CE. L'UFSE est présente à toutes les réunions du comité sectoriel « administrations centrales et gouvernement » de la Fédération Européenne des Services Publics et dans ce cadre, elle a participé à l'élaboration de la directive Européenne sur les lanceur-euses d'alerte. Le travail actuel porte sur un projet de directive sur la numérisation et la conciliation vie privée-vie professionnelle. En attendant que le collectif de l'UFSE puisse voir le jour, différentes informations sont relayées aux secteurs concernés comme le travail sur les prisons à la CGT

pénitentiaire et à la CGT insertion et probation, le travail sur la fiscalité au secteur de finances et celui sur les droits des travailleur-euses des ambassades au syndicat du ministère des affaires étrangères.

II.3.5. Originaires d'Outre-mer

Les originaires d'Outre-Mer depuis plusieurs années se sont organisés dans des collectifs de travaux revendicatifs au sein de la CGT, quand ils ont été déplacés par l'État sous le prétexte d'une meilleure vie, qui au passage laissait ces territoires sous asphyxie économique sans aucun avenir, avec des inquiétudes sociales très inquiétantes, dans le seul but pour pouvoir combler les emplois restés vacants dans tous les secteurs d'activités y compris dans la fonction publique hexagonale, tout en laissant derrière eux par la force des choses leurs familles, racines, cultures.

Depuis le congrès de 2017, les luttes se sont amplifiées pour contrer le projet du gouvernement de réformer les congés bonifiés avec comme adage « plus souvent moins longtemps » en réduisant la durée passant de 65 jours à 31 jours consécutifs, tous les 36 mois passant à 24 mois avec des incertitudes. Nous avons combattu pendant près de 4 ans cette réforme qui transforme ce congé bonifié en congé exceptionnel et avons pu gagner que la surrémunération continue à être appliquée quand un originaire est dans son territoire d'origine comme la prise en charge des billets d'avion, cependant nous n'avons pu encore inverser la tendance sur la durée de ce congé exceptionnel.

Mais l'activité revendicative continue avec la mise en place d'un collectif fonction publique qui fait un travail sur plusieurs sujets comme la défense du congé bonifié, l'égalité des droits entre fonctionnaires et non titulaires, une meilleure définition du Centre des Intérêts Matériels et Moraux, la commémoration de l'abolition de l'esclavage le 10 mai ainsi que des nouvelles luttes à venir sur des sujets de société qui nous touchent tous.

II.3.6. Juridique

L'UFSE dispose en matière juridique de plusieurs leviers d'intervention qui ont été mis en œuvre (conseil, réunions, formations, communications externes et internes) avec des succès et des limites. Dans le cadre d'une décharge de service à tiers temps et de moyens collectifs de réunions et de documentations optimum, un conseil a été apporté pour former des recours devant les juridictions administratives (recours administratifs, aide à la rédaction de mémoires, recherche de jurisprudences, etc.) prioritairement au syndicat mais aussi à leurs adhérent-es. Un réseau de militant-es, « correspondant-es juridiques » des syndicats, a échangé et s'est réuni mais trop irrégulièrement. Une formation de trois jours sur les règles de base de la procédure contentieuse et du procès

administratif a été mise en œuvre. Le journal de l'UFSE a régulièrement rendu compte et fait des focus sur les combats et victoires juridiques. Un travail régulier a lieu à la confédération pour faire état des contentieux et des avancées sur chacun des versants de la fonction publique.

II.4. LES RELATIONS AVEC LES AUTRES STRUCTURES CGT

Après le congrès de 2017, l'UFSE a décidé d'entretenir des relations plus fortes avec les fédérations CGT du champ de l'État. À cette fin, celles-ci sont invitées systématiquement aux réunions du CN et de la CE élargie de l'UFSE. Leur participation à ces différentes instances ont été inégales selon la période. Parallèlement, et dans le même esprit, l'UFSE a initié à plusieurs reprises des rencontres entre son bureau et ceux respectifs des autres fédérations. Cette démarche de relations régulières a incontestablement été positive puisqu'elle a facilité les échanges et la connaissance mutuelle des positions des uns et des autres sur les sujets communs. Elle a aussi permis de résorber des incompréhensions sur des questions de vie interne ou revendicatives.

L'UFSE reste fortement investie dans les différents aspects de la vie confédérale. Elle a participé à chaque réunion du CCN. Une camarade de l'UFSE est membre de la CE confédérale et du bureau confédéral. D'autres contribuent aux travaux de différentes commissions et collectifs confédéraux, notamment depuis le 52e congrès. L'UFSE a mandaté une camarade pour participer à l'élaboration du document d'orientation et des organisations de l'UFSE (affiliées directes) ont pu, malgré des conditions de préparation complexes, participer au 52e congrès confédéral à Dijon.

À l'issue de ce congrès, un nouveau référent confédé-

ral pour l'UFSE a été désigné. Le travail avec celui-ci, qui participe à la plupart de nos réunions d'instances, a été fructueux et très utile.

CONCLUSION

Le présent rapport d'activité montre que des avancées et des victoires sont possibles.

Pour qu'elles soient à la hauteur de nos ambitions, le rapport d'activité pointe différents enjeux et défis auxquels le document d'orientation de l'UFSE-CGT devra apporter de premières réponses à savoir :

- Un syndicalisme organisé dans les territoires et sur les lieux de travail mis en œuvre par les syndiqué-es, avec les personnels, dans l'objectif y compris de remporter la bataille de la syndicalisation et de la plus grande représentativité possible de la CGT,
- Un syndicalisme capable de gagner sur les revendications immédiates et quotidiennes des personnels tout en œuvrant à un processus de transformation profond et durable de la société,
- Un syndicalisme capable de réunir et d'agir dans ce sens avec d'autres forces, dans le champ syndical et au-delà, pour construire le monde d'après et rompre avec le capitalisme,
- Un syndicalisme porteur d'une autre conception de la démocratie sociale et de la démocratie au travail dès lors que c'est en transformant le travail et en le réinventant que nous transformerons la société.

Rapport d'activité adopté à l'unanimité des présents lors de la Commission exécutive du 26 mai 2021.