

# PROJET DE TEXTES 24<sup>ÈME</sup> CONGRÈS

## ORIENTATION



**LA FONCTION PUBLIQUE ET LES SERVICES PUBLICS AU CŒUR D'UNE ALTERNATIVE POUR UNE SOCIÉTÉ SOLIDAIRE. LE « TOUS ENSEMBLE » PLUS NÉCESSAIRE QUE JAMAIS.**

Un **débat politique** étouffé par la domination, à tous les niveaux institutionnels, des options libérales présentées comme des lois naturelles incontournables. La vie politique apparaît de peu d'intérêt à un nombre croissant de citoyens qui voient les gouvernants ne tenir aucun compte des sanctions électorales. Pourtant, par le vote du 29 mai auquel l'UGFF et ses militants ont contribué, la population a clairement montré qu'elle entendait s'opposer à tous ceux, gouvernement comme Union européenne, qui entendent remettre en cause les garanties sociales.

Une **situation économique** dégradée, bloquée en raison même des politiques libérales qui n'ont pour but que la rentabilité financière croissante et immédiate. Le « système » économique apparaît incapable de s'inscrire dans des perspectives d'avenir face aux grandes questions qui nous sont posées : l'emploi, le développement économique et social, la prise en compte et la réponse à de nouveaux besoins (santé, formation...).

Une **crise sociale** qui s'aggrave tous les jours, avec des risques considérables. Les politiques suivies depuis des années considèrent le « social » non pas comme un objectif, mais comme un « supplément » éventuel, limité aux miettes disponibles, après répartition entre possédants des richesses créées par l'activité des salariés. Si les riches sont de plus en plus riches, mécaniquement, les pauvres ne peuvent être que de plus en plus pauvres et tous les indicateurs le confirment.

Une **mise en cause de la conception de l'Etat- nation** qui se traduit à tous les niveaux d'organisation territoriale et conduit à la mise en concurrence des territoires et des salariés. L'orientation des réformes fiscales favorise les plus riches et affaiblit les recettes de l'Etat, au détriment de l'égalité de traitement, des solidarités sociales et territoriales, de l'efficacité à long terme des politiques publiques.



Tous les salariés, quelles que soient les situations -statutaires, contractuelles, précaires, retraités, du privé comme du public, privés d'emplois- sont soumis aux mêmes attaques . Ils ne sont considérés que comme des « coûts ». Salaires, retraites, prestations sociales sont autant de « charges » qu'il faut compresser au maximum.

Leurs emplois ne sont que des variables d'ajustement pour assurer les taux de profit ou pour répondre aux critères du pacte de stabilité. Les licenciements dans le privé financent les dividendes des actionnaires ; les suppressions d'emplois dans le public financent les faveurs fiscales accordées aux plus riches.

Les modalités de gestion des personnels subissent les mêmes évolutions, que l'on soit fonctionnaire ou salarié du privé. Précarisation de la situation de travail, individualisation des carrières et des rémunérations dans l'opacité la plus complète, destruction des garanties collectives. L'objectif est bien de rendre les salariés toujours plus exploitables à l'heure de la mondialisation.

Les mêmes politiques sont à l'œuvre en Europe avec le projet de directive Bolkenstein ou au plan mondial avec la reprise des discussions sur l'accord général sur le commerce des services (AGCS). Partout il s'agit de soumettre à la concurrence les salariés, les pays, les régions. Tous les secteurs sont concernés y compris l'éducation ou la santé.

« **Tous ensemble** » : salariés du public et du privé, titulaires, précaires, chômeurs, jeunes à la recherche d'un premier emploi, retraités.... Il ne s'agit pas là seulement d'un slogan, mais d'un véritable objectif d'organisation de notre action syndicale.

Cela implique, au niveau de l'UGFF, que nos revendications et nos projets d'actions s'intègrent avec la plus grande cohérence possible dans les orientations et les revendications portées par la CGT. Qu'il s'agisse de faire prendre en compte nos propres contributions (rôle et responsabilité de l'Etat, financement des politiques publiques, fiscalité...) ou qu'il s'agisse de tenir notre place dans les objectifs et les combats communs (lutte contre la précarisation, pouvoir d'achat, protection sociale...).

\* \* \*

Ces politiques suscitent des luttes de plus en plus nombreuses pour les contester mais aussi pour affirmer le besoin de faire vivre d'autres choix partant des attentes sociales.

La défense de la Fonction Publique de l'Etat et du Statut qui s'y rattache, comme celle des services publics, sont au cœur des enjeux et de la bataille des idées pour construire une alternative à l'ultralibéralisme.

La Fonction publique, celle de l'Etat plus particulièrement, occupe une place particulière. Rappelons qu'elle regroupe l'ensemble des administrations et services structurés pour préparer et mettre en œuvre les politiques des assemblées élues et des exécutifs.

S'agit-il d'un outil de la nation pour les droits, leurs garanties, mettant en œuvre un vrai service public avec des effectifs et des moyens ou allons-nous vers un nouvel appareil d'Etat aux missions réduites à des fonctions de régulation, d'ordre et de contrôle social, de point d'appui à la stratégie des grandes firmes mondialisées ?

L'enjeu se pose également au regard de ce qu'a été la construction historique de la fonction publique et des services publics avec la marque particulière de la révolution française et des luttes sociales. Dans le contexte de la libération, de grandes conquêtes démocratiques ont, en particulier, été obtenues, ainsi l'affirmation des droits du citoyen dans la constitution de 1946 (ceux-ci ont été repris dans le préambule de la constitution de 1958), les nationalisations, la sécurité sociale, le droit de vote des femmes, le Statut général des fonctionnaires.

Les fondements sont aujourd'hui mis en cause. En une quinzaine d'années (1990-2005) nous sommes passés de la réforme déjà régressive initiée par Michel Rocard en 1989 (projets de services, politique dite de modernisation) à un chantier d'une tout autre ampleur politique et sociale remettant en cause non seulement les outils de l'action administrative mais aussi l'architecture des relations que l'Etat entretient avec la société et les citoyens.

Le pouvoir actuel attaque ouvertement et veut remettre en cause tous les repères forts du service public et de la fonction publique. A cela, il faut ajouter que la période connaît un renouvellement intergénérationnel qui sert de prétexte pour les suppressions d'emplois dans la fonction publique. Il en découle une exacerbation des tensions et des enjeux de classe.

C'est dans un paysage de montée des luttes en France, comme dans les autres pays d'Europe, pour des politiques alternatives que l'UGFF œuvre au développement de l'action unitaire dans la fonction publique. Elle est partie prenante des luttes pour les services publics qui se développent associant organisations syndicales, usagers- citoyens, élus et forces politiques.

---

Saut de page

## **1- COMBATTRE LES POLITIQUES PUBLIQUES REGRESSIVES ET LES RECULS SOCIAUX**

Sous couvert de modernisation et de compétitivité, les gouvernements qui se succèdent mettent à la disposition d'intérêts financiers privés des pans entiers du service public. Les objectifs clairement fixés par le MEDEF ont été tout aussi clairement déclinés par les gouvernements.

Les intérêts des « entreprises » (privées, et donc de leurs actionnaires) priment sur l'intérêt général.

Leur mode de fonctionnement est érigé en référence obligatoire, y compris pour le secteur public et la Fonction publique.

Il n'y a aucune fatalité à cette politique. L'actualité, ce sont ces luttes acharnées qui se développent contre les privatisations (SNCF, RTM, GDF, EDF,...), contre les fermetures de services publics de proximité (perceptions du trésor, subdivision de l'Équipement...), contre la politique dite de « décentralisation ». Non seulement le gouvernement ne fait pas ce qu'il veut mais il doit tenir compte des luttes. La question du retour dans le secteur public d'entreprises privatisées doit être posée.

Notre objectif doit être de créer les conditions du rapport de force nécessaire permettant de porter un coup d'arrêt à cette politique et d'inverser les choix en faveur des salariés et de la population.

### **1-1 En finir avec la mise en coupe réglée des services publics**

- 1/ Les ouvertures de capital, délégations de service public, partenariats public/ privé, privatisations se généralisent alors qu'ils s'opposent à l'intérêt général.
- 2/ La déréglementation et le désengagement de l'État se traduisent au travers de la mise en œuvre de la politique gouvernementale de réforme de l'État : politique d'audits, décentralisation et réforme constitutionnelle, LOLF et logique managériale qu'elle entraîne, contractualisation. Ces politiques conduisent à la destruction des solidarités sociales et territoriales. L'UGFF, qui demande l'abrogation de la loi du 13 août 2004, revendique, avec la fédération des Services Publics, un moratoire à la mise en œuvre de la réforme de l'État et de la décentralisation, l'établissement d'un état des lieux avec les organisations syndicales, les représentants des usagers et les élus.
- 3/ L'UGFF dénonce l'éclatement du ministère de la Fonction publique avec le rattachement de la réforme de l'État au ministère du Budget, la gestion des personnels demeurant dans un ministère « direction des ressources humaines ». Elle réaffirme son attachement au maintien du lien entre missions publiques et gestion de l'emploi public.
- 4/ Une politique fiscale qui prive de moyens les différents niveaux d'action de l'État, mais qui accroît l'enrichissement des privilégiés. Les ressources disponibles ont été réduites du fait de la politique d'exonération au profit des entreprises et des réductions d'impôts des plus fortunés.

La question des financements et de l'utilisation de l'argent public doit être posée et être l'affaire de tous.

## 1-2 Non à la mise en cause de l'emploi public et du statut

Les attaques contre le statut ont été incessantes.

→ Elles sont frontales :

Ainsi le rapport PICQ de 1995 considère que si le statut se justifiait en 1945, ce n'est plus forcément le cas aujourd'hui. Ainsi, le rapport du Conseil d'Etat qui préconise la mise en place de « cadres de fonction », projet que la DGAFP habille en « cadres statutaires de fonctions »...

C'est aussi l'attaque contre les qualifications, au travers de la logique des compétences et de filières métiers, qui participe à la volonté de faire voler en éclat le Statut général des fonctionnaires. Cette logique, que l'UGFF condamne, s'intensifie au travers du RIME (Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat...).

→ Ou indirectes :

**Avec le non- titulariat**, qui représente, en cumulant les effectifs des ministères, des EPA et des emplois aidés, un total de 430 000. Ce nombre qui ne prend pas en compte les non- titulaires rémunérés sur crédits et sur des besoins permanents représente déjà 17% des effectifs FPE. De plus, avec l'introduction du CDI, deux types d'emplois permanents vont coexister dans la fonction publique.

**Avec la LOLF**, une nouvelle gestion des personnels se met en place avec la notion d'ETP (équivalent- temps- plein). Dans la logique managériale qui en découle, peu importe que les agents soient titulaires, non- titulaires ou précaires. Le rapport MIGAUD- LAMBERT indique clairement : « *la LOLF implique clairement de faire prévaloir la logique d'emploi sur la logique du statut* ». Ce rapport, comme les déclarations des responsables gouvernementaux, montre la volonté de faire de la LOLF un instrument de déstructuration de la fonction publique.

→ Elles ne visent parfois qu'un versant ou un secteur d'activité

Ainsi, la loi GALLAND de 1987 introduit les cadres d'emploi dans le versant FPT en substitution à la notion de corps. Le ministère de la Fonction publique voudrait maintenant prendre appui sur cette réalité et aller plus loin en transformant les corps du versant FPE en « cadres de fonction ».

Les fonctionnaires de la Poste et de France Télécom conservent leurs statuts tout en exerçant dans des groupes aux multiples ramifications nationales et internationales mais ne sont plus comptabilisés dans la fonction publique de l'Etat.

Une grande lutte solidaire dans toute la fonction publique doit s'engager pour défendre, renouveler, renforcer les garanties statutaires.

## 1-3 Revaloriser le point d'indice, défendre et conforter la grille unique

Une vaste zone de bas salaires, un pouvoir d'achat en chute libre conduisent à la dégradation des conditions de vie des personnels de la fonction publique. Ainsi, l'éventail de rémunération de l'ensemble des personnels de catégorie C est rétréci à l'extrême. Par exemple, l'échelle 4 de catégorie C avait une amplitude de 41,07 % en 1992. Elle est réduite aujourd'hui à 26,25 %. La fusion des échelles 2 et 3, que nous dénonçons, ne saurait être une réponse car elle s'attaque aux qualifications.

Pour les mêmes raisons, les personnels de catégorie B sont aujourd'hui recrutés en début de carrière à 1,05 SMIC et les personnels du A type à 1,26 du SMIC. Le gouvernement veut poursuivre dans la

même voie avec la réduction de la part du salaire dans la rémunération et le développement, de nouvelles primes, primes au mérite, à la performance. S'ajoute la tentative d'opposer les salaires et l'emploi.

A l'opposé de cette politique, l'UGFF entend mener une action résolue pour une revalorisation immédiate et conséquente de la valeur du point d'indice, et pour reconstruire la grille en repositionnant les qualifications à partir des grands niveaux de diplômes et sur la base d'un salaire minimum de 1500 euros dans le cadre d'une carrière linéaire.

#### **1-4 Des emplois dans la fonction publique pour les jeunes et les chômeurs !**

Le gouvernement a programmé 5100 suppressions d'emplois en 2006 (5300 en ETP). Le fait que ces chiffres soient en recul par rapport aux objectifs initiaux est en lien direct avec les luttes. Dans le même temps, les objectifs sont clairement affichés.

La mise en place de la LOLF en 2006 est présentée par le ministre de l'économie et des finances comme le moyen d'aller plus loin dans les réductions d'emplois, en particulier via la « fongibilité asymétrique » permettant de transformer des moyens en personnels en moyens de fonctionnement. Cette disposition inique doit être abandonnée. L'objectif visé est le non remplacement d'un départ en retraite sur 2. Cela signifierait la suppression de plus de 35 000 emplois par an. Le recrutement serait quasiment stoppé dans la plupart des ministères (sont particulièrement cités les ministères sociaux, l'éducation nationale, la défense). Les conséquences seraient d'accélérer encore les fermetures de services de proximité et l'externalisation des tâches et missions.

La défense et le développement de la Fonction publique passent au contraire par le maintien des emplois, les créations de postes lorsque c'est nécessaire notamment pour titulariser les non-titulaires, répondre aux nouvelles demandes de la population.

Pourvoir à ces emplois utiles pour la société, c'est aussi répondre aux besoins d'emplois des jeunes qui aspirent à rentrer dans la vie active. Les recrutements de personnels titulaires doivent continuer à être la règle en catégorie C, et l'UGFF se prononce contre le Pacte Junior, les Contrats d'avenir et autres contrats d'accompagnement dans l'emploi, qui ne font qu'accentuer la précarité.

Ces emplois doivent aussi être proposés à des jeunes sans qualification. Comme dans le passé, ils pourront être formés pour répondre aux besoins de la population. Ces emplois de titulaires, en dehors de ceux liés aux missions de souveraineté nationale, ne doivent pas être limités aux ressortissants de L'Union européenne ou de l'espace économique européen mais être ouverts sans conditions de nationalité.

#### **1-5. Les nouvelles technologies pour améliorer le service public et répondre aux nouveaux besoins**

L'introduction des nouvelles technologies dans l'administration est pilotée essentiellement par des objectifs de réduction des coûts. Les potentialités des TIC sont ainsi instrumentalisées pour accélérer les suppressions d'emploi, fermer des services de proximité, externaliser des missions (exemple : le 39-39), mettre en place des nouveaux outils de contrôle social (exemple : le projet Ines de carte d'identité électronique).

L'UGFF considère que les nouvelles technologies doivent être un outil de progrès pour un meilleur service public et améliorer les conditions de travail. Elle propose des solutions alternatives pour une meilleure réponse aux besoins et répondre aux nouvelles attentes des usagers en veillant à faire en sorte que les NTIC ne jouent pas un rôle de discrimination sociale. En particulier, chaque étape de développement de l'administration électronique doit être précédée de débats publics associant les citoyens, les représentants des personnels. L'administration doit pouvoir disposer de ses propres moyens d'expertise et d'intervention. Le développement des logiciels libres représente un outil d'indépendance à l'égard du monopole de Microsoft et des grands groupes multinationaux. Cela suppose l'intervention de personnels qualifiés.

## **1-6 Une démocratisation à imposer :**

Le dialogue social et la concertation sont aujourd'hui un affichage. Un des objectifs du gouvernement est de rechercher des relais syndicaux pour la mise en œuvre de sa politique.

Pour occulter des débats fondamentaux, certains thèmes sont abordés dans des groupes de travail qui se multiplient et qui illustrent la volonté de limiter le rôle des instances statutaires dans l'optique de les minimiser, voire de les supprimer.

La CGT, ses élus et ses représentants doivent renforcer leur rôle pour faire vivre et améliorer ces instances qui ne doivent pas être instrumentalisées pour accompagner les politiques actuelles.

La démocratisation de nos institutions est une question qui se pose de plus en plus fortement. Les personnels doivent disposer de droits réels d'intervention tant en ce qui concerne les missions publiques que la gestion des personnels.

La même question se pose pour les citoyens qui revendiquent de pouvoir intervenir sur l'organisation et le fonctionnement des services publics.

L'UGFF-CGT confirme sa volonté de participer à une transformation de l'action des administrations publiques de l'État. Cela passe par l'abrogation de la loi organique relative aux lois de finances. Cela étant, un simple retour à l'antérieur, c'est-à-dire les ordonnances de 1959, ne peut convenir. Prenant en compte le fait que la LOLF a été adoptée à la quasi unanimité des groupes des deux assemblées, qu'elle s'applique pleinement à compter de 2006, l'UGFF-CGT agira auprès des agents, des salariés, des populations et de leurs élus en rappelant le contexte d'application de la loi et pour obtenir un budget répondant aux besoins sociaux. Pour l'UGFF-CGT, toute évolution suppose que soient d'abord rappelés et débattus les principes qui fondent le service public (égalité de traitement, neutralité,...), la définition des missions et leur champ. Les salariés et leurs organisations syndicales, les représentants des personnels de la Fonction publique d'Etat doivent pouvoir participer à toutes les discussions, à tous les niveaux de mise en œuvre, dans un cadre de dialogue social largement rénové. La définition et l'élaboration des indicateurs (efficacité sociale, coûts de gestion,...) doivent se réaliser dans le cadre d'un débat public et en lien avec les organisations syndicales. Le droit d'expertise et à la publicité de celle-ci à l'initiative des syndicats doit être reconnu et financé par l'Etat.

La transparence doit être obtenue au niveau le plus fin de la déconcentration selon les administrations et établissements considérés. Pour ce faire, des structures ad hoc doivent être mises en place, l'administration prenant à sa charge la fonction d'organisation des réunions et se mettant au service des citoyens, de leurs représentants, en répondant aux demandes d'éclaircissements. Un débat doit s'ouvrir annuellement pour la définition d'objectifs d'efficacité sociale et économique, pour le suivi de leur réalisation, et l'intervention, dans ce cadre, des représentants des personnels doit être de droit.

Sur tous ces sujets, l'UGFF-CGT contribuera à l'impulsion d'interventions inscrites dans la durée en direction des citoyens et des élus locaux et nationaux.

## **1-7 L'action et l'unité d'action pour être plus efficace :**

Face à un employeur public qui coordonne son action pour l'ensemble de la fonction publique, la démarche de l'UGFF vise en permanence à travailler aux meilleures conditions du rassemblement efficace pour les revendications :

- en agissant ensemble CGT fonction publique (UGFF, PTT, santé, services publics),
- en recherchant l'unité d'action avec les autres fédérations de fonctionnaires à partir des préoccupations concrètes des personnels

- en s'impliquant activement dans les convergences pour les services publics avec notamment les associations citoyennes investies dans le champ des services publics.

Saut de page

## **2- UNE FONCTION PUBLIQUE DE LA NATION ET DE PROXIMITÉ AU SERVICE DES POPULATIONS**

### **2-1 Une fonction publique de la nation**

- 1) La fonction publique n'a pas de raison d'être en elle-même, elle est au service des populations. Elle s'inscrit au regard de missions publiques en réponse à des besoins sociaux.  
Nos propositions s'appuient sur une conception héritée de la révolution française (déclaration des droits de l'homme de 1789), enrichie par les luttes sociales et notamment les acquis issus de la deuxième guerre mondiale (programme du CNR) et prenant en compte les attentes d'aujourd'hui...
- 2) La fonction publique est organisée autour des grands niveaux institutionnels : l'Etat, les collectivités territoriales (régions, départements, communes et groupements de communes). S'ajoute la fonction publique hospitalière.  
Cinq Millions d'agents travaillent dans la fonction publique, 2,530 000 travaillent dans la fonction publique de l'Etat, 1,460 000 dans la fonction publique territoriale, 934 000 dans la fonction publique hospitalière.  
Les enjeux du 3<sup>e</sup> millénaire impliquent, partant de nos grands acquis historiques, la construction de nouvelles réponses solidaires et la conquête de nouvelles garanties. Cela nécessite en particulier une nouvelle organisation de la fonction publique sortant du cadre d'opposition entre l'Etat et les collectivités territoriales.  
La mise en œuvre de ces politiques publiques doit être le fait du niveau le plus approprié dans le respect de la cohérence nationale et de l'égalité de traitement du citoyen.  
Le principe de libre administration s'exerce pour la définition et la mise en œuvre de politiques locales.
- 3) La fonction publique de l'Etat doit être garante des principes du service public : égalité d'accès, de traitement, continuité, adaptabilité, péréquation et solidarité, aménagement du territoire et développement économique, laïcité... Des rapports nouveaux de coopération entre les services de l'Etat et ceux des collectivités territoriales (les coopérations public- public) doivent être développés.
- 4) Des défis nouveaux à relever en liaison avec de nouvelles attentes (un service de qualité prenant en compte les besoins diversifiés, assurés dans la proximité...) et des besoins nouveaux (droit à la communication, services aux personnes âgées...)  
La lutte contre l'exclusion sociale, territoriale, le développement économique et le droit au travail pour tous nécessitent non le rabougrissement mais le développement de la fonction publique.  
La crise des zones rurales et des banlieues appelle le retour à des services publics de qualité, leur création dans les quartiers où ils ont toujours fait défaut.  
C'est aussi dans ce sens que s'inscrivent les propositions de la CGT pour une sécurité sociale professionnelle, permettant notamment de sécuriser les parcours professionnels et de reconnaître un véritable droit à la formation.

- 5) Notre pays a besoin d'une Fonction publique disposant des moyens financiers nécessaires pour l'accomplissement de leurs missions. Une nouvelle gestion publique à laquelle les citoyens et les personnels doivent être associés doit mettre au centre la recherche de l'efficacité sociale. Les investissements publics doivent devenir des investissements efficaces pour l'intérêt général du pays, assurer son développement économique et social, garantir les droits pour toute la population. Cela suppose une autre politique européenne, avec des services publics reconnus comme pilier du modèle social européen. Il s'agit en particulier de remettre en cause le traité de Maastricht et de définir un autre rôle de la Banque centrale européenne qui doit être au service de tels objectifs sous le contrôle du parlement européen.
- 6) Un immense besoin de démocratie
- ➔ Les citoyens doivent pouvoir participer, à tous les niveaux, depuis les lieux de vie, au plan local comme au plan national, à la définition des politiques publiques. Ils doivent en particulier pouvoir exprimer leurs besoins en matière d'organisation et de fonctionnement des services publics.
  - ➔ Des droits nouveaux doivent être reconnus aux agents de la fonction publique. La conception du fonctionnaire citoyen qui est celle du Statut général des fonctionnaires doit s'accompagner d'une nouvelle conception et d'un nouveau contenu du principe de participation des fonctionnaires à l'organisation et au fonctionnement des services publics (article 9 du titre 1 du Statut général des fonctionnaires). Il en est de même en ce qui concerne l'élaboration des règles statutaires, de la gestion des carrières ou de l'action sociale.
  - ➔ Des commissions permettant l'intervention des personnels, des usagers, des élus, sont à mettre en place à tous les niveaux, depuis la localité, le département, la région au niveau national. Ces instances ne peuvent être en aucun cas des faire-valoir des politiques des préfets ou du ministre. Elles doivent être dotées de réelles prérogatives, notamment d'un pouvoir d'auto- saisine.
- 7) Une fonction publique de la nation inscrivant son action dans une Europe que nous souhaitons de progrès, ouverte aux coopérations. Une Europe qui développe une politique de services publics, dans des conditions permettant à chaque pays de développer ses services publics compte tenu des données historiques. Notre démarche ne vise en aucune manière à porter une conception à la « française » qui s'imposerait aux autres pays européens. Mais nous ne voulons pas non plus de politiques imposées par la commission européenne ou par l'OMC qui mettraient en cause l'existence et le développement des services publics dans notre pays ( cf. notre action contre la directive Bolkenstein et le projets d'AGCS). De même façon, L'UGFF dénonce les conceptions développées jusqu'à présent par la commission européenne, en termes de services universels ou de services d'intérêt général, qui limitent la conception du service public à la fourniture de prestations minimum aux citoyens au travers de missions mises en œuvre indifféremment par le privé ou le public. Les services publics doivent être pleinement reconnus dans le droit européen et international. Il s'agit de reconnaître des droits fondamentaux aux citoyens en mettant en place les moyens pour que ceux-ci soient appliqués. Dans tous les cas, le lien est à faire entre missions publiques- moyens publics- statut public.
- 8) Notre rôle dans le syndicalisme international, notamment la FSESP. L'UGFF entend prendre toute sa place dans l'action pour les services publics et les droits des personnels au plan européen et international. Elle entend développer les coopérations en ce sens avec les autres syndicats de la fonction publique. Elle participe aux travaux de la FSESP. Elle entend y faire entendre la voix des fonctionnaires et agents de la fonction publique française, apprendre à mieux connaître les réalités des autres pays



européens et agir au rassemblement pour une fonction publique et des services publics oeuvrant pour les droits des citoyens et au progrès social.

## **2-2 Pour l'exercice des missions, des droits statutaires reconnus au fonctionnaire**

Des fonctionnaires au service de l'intérêt général, bien formés, indépendants des pouvoirs politiques et financiers, c'est une garantie pour le citoyen :

C'est tout l'enjeu d'un Statut général des fonctionnaires. L'architecture de la fonction publique de 1946 a posé les fondements d'une construction démocratique, au service de la nation, du bien-être et du développement économique.

Le statut de 1983, avec son titre I « droits et obligations des fonctionnaires », complété par le titre II versant FPE de 1984, le titre III versant FPT de 1984 et le titre IV versant FPH de 1986, a été une avancée conséquente.

Depuis le début des années 80, tous les agents titulaires de la fonction publique, que ceux-ci relèvent de l'Etat, de la Fonction publique hospitalière ou territoriale, relèvent ainsi du Statut général des fonctionnaires.

Après les avancées de 1983, une nouvelle étape est nécessaire pour des garanties renforcées et unifiées avec un statut unique des fonctionnaires. Ce statut doit s'appliquer à l'ensemble des agents travaillant de manière permanente dans la fonction publique et prendre en compte les attentes du salariat dans un contexte marqué par un fort renouvellement démographique.

### **Réaffirmer le principe de l'emploi public :**

Le principe d'une fonction publique de carrière : c'est la garantie de l'indépendance du fonctionnaire. Celle-ci a un fondement : la séparation du grade et de l'emploi. L'accès aux emplois publics par concours, c'est permettre l'égalité d'accès des citoyens. Les concours doivent être arrimés à une formation initiale, à un diplôme.

L'UGFF revendique pour les personnels non- diplômés une dynamique volontariste d'accès au premier niveau de la catégorie C.

Des besoins de créations d'emplois existent en nombre dans les trois catégories A, B, C, pour les trois versants de la Fonction publique. L'externalisation dans le privé des emplois de catégorie C ne saurait nous satisfaire. Bien au contraire, la Fonction publique se doit d'assumer le double objectif de réponse aux besoins d'emplois et d'intégration sociale (notamment des jeunes).

L'UGFF revendique l'arrêt du recrutement de non- titulaires, un plan de titularisation avec la création des emplois nécessaires.

### **Une grille unique de classification avec le maintien des catégories et corps :**

L'UGFF propose que la nouvelle grille unique intègre l'ensemble des niveaux de recrutement : sans qualification, brevet des collèges, CAP, BEP, bac professionnel, bac technologique, bac général, BTS/DUT, DEUG, DEUST, licence, maîtrise, DEA, DESS, mastère, ingénieur, doctorat.

La réforme LMD (licence, mastère, doctorat) suscite débats, interrogations, inquiétudes mais aussi attentes. En aucun cas, de nouvelles appellations de diplômes ne doivent servir de prétexte à un déclassement du niveau de recrutement (exemple : recrutement avec exigence BTS de niveau III, finalement reconnu Bac de niveau IV par l'administration ou prise en compte du doctorat au même niveau que le mastère ).

La politique de regroupement des corps vise par la négation des qualifications spécifiques et des missions spécifiques à mettre en cause les unes et les autres ; derrière se profilent la polyvalence, les transferts d'office, les suppressions de postes et la mise en cause des garanties contenues dans le statut.

### **Un droit à la mobilité**

L'UGFF revendique le droit à la mobilité choisie, interministérielle, inter-fonction-publique. Celle-ci doit pouvoir s'effectuer dans le respect des statuts et des prérogatives renforcées des instances paritaires (existantes ou à créer). Cela nécessite transparence et publication de tous les emplois vacants.

### **Le droit à un réel déroulement de carrière pour tous, tout au long de la vie professionnelle.**

L'UGFF-CGT réaffirme d'une part le rôle fondamental du concours pour l'entrée dans la Fonction publique et, d'autre part, le droit pour chaque fonctionnaire à un réel déroulement de carrière tout au long de sa vie professionnelle. Au-delà des possibilités légitimes d'accéder au grade le plus élevé de son corps et à l'indice terminal (dernier échelon), il faut donner aux fonctionnaires toutes les facilités de changement de corps (concours internes, concours et examens professionnels, et tableaux d'avancement). Ces facilités de débouchés passent par l'augmentation des places disponibles et leur valorisation et un développement de la formation continue. Pour cela, les différentes formes d'avancement doivent être indépendantes des « contraintes budgétaires », seul moyen d'une réelle égalité d'accès et d'avancement quel que soit l'âge ou l'année de l'acte de candidature.

L'UGFF se prononce contre la substitution de l'évaluation individuelle à la notation des fonctionnaires. Sous ses diverses formes (entretien annuel,...), le dispositif d'évaluation vise à placer chaque agent dans le cadre d'un contrat d'objectifs à passer avec son supérieur hiérarchique. Le rapport entre objectifs et résultats serait alors déterminant pour le processus d'avancement, en négation complète du rôle des CAP.

La valeur professionnelle est une réalité dans un contexte donné. Elle n'a pas de sens dans un absolu qui ferait abstraction de l'environnement au travail et des possibilités d'accès à la formation continue.

Tous les avancements doivent être proposés après avis des CAP sur la base de critères débattus avec les personnels et leurs organisations syndicales. L'adhésion idéologique n'est pas un critère objectif.

### **Le droit à l'information et à la transparence des missions publiques**

Le principe d'égalité d'information entre les représentants de l'administration et les organisations syndicales doit concourir à la qualité des relations sociales.

### **Le droit à l'action sociale pour tous les agents**

L'action sociale interministérielle ou ministérielle n'est ni un palliatif aux insuffisances salariales, ni une variable d'ajustement budgétaire.

Dans la Fonction Publique de l'État, les missions de service public exercées et les garanties statutaires des agents confèrent à l'Etat employeur des obligations d'organisation et de participation au financement des activités sociales de même nature que celles gérées par des comités d'entreprise. En conséquence, loin d'une aide sociale aux plus démunis, l'action sociale doit être un droit reconnu à tous les agents. Non seulement, ils peuvent participer à la définition et à la gestion des avantages et services sociaux, mais ils doivent avoir le droit d'en bénéficier et de les gérer directement.

La conquête de ce droit mobilise la CGT depuis près de vingt cinq ans.

Une première avancée avait été enregistrée en 2001 avec la modification de l'art 9 clarifiant l'indépendance de l'action sociale vis à vis de la rémunération et sécurisant sa gestion associative. Après plusieurs années de concertation, un deuxième pas vient d'être franchi.

Un projet de décret relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat a été soumis à l'appréciation du Conseil Supérieur en décembre 2005. Les actifs et retraités pourront s'appuyer sur la reconnaissance d'une action sociale collective ou individuelle pour améliorer leurs conditions de vie ou celles de leurs familles ... Les compétences des comités interministériels consultatifs d'action sociale de niveaux central (CIAS) ou déconcentré (Section Régionale d'Action Sociale) sont plus clairement définies. Les sections régionales présidées par des représentants syndicaux vont déterminer leur programme d'actions concernant la restauration, le logement, la petite enfance, les

initiatives locales... elles vont aussi créer des équipements sociaux et des offres de services collectifs, les coordonner...

Ce droit au bénéfice des prestations et services, cette déconcentration de l'action sociale interministérielle doit donner une impulsion nouvelle pour d'autres conquêtes et non se traduire par un alignement des prestations sur le niveau ministériel le plus bas.

La première serait de garantir ces droits en obtenant les moyens de les faire vivre et de les développer.

L'État employeur (Fonction Publique ou ministère), est seulement chargé d'organiser l'action sociale "dans la limite des crédits prévus à cet effet". C'est insuffisant ! Le manque d'assise réglementaire du financement de l'action sociale rend aléatoire le droit au bénéfice des prestations et réalisations nouvelles, fragilise les emplois et missions des acteurs sociaux... Le manque de moyens consacrés à la déconcentration décrédibilise ses buts...

Par ailleurs, le décret exclut du bénéfice de l'action sociale ministérielle et interministérielle, les agents des établissements publics y compris les fonctionnaires. Il indique « *l'action sociale peut bénéficier à l'ensemble des agents actifs ou retraités rémunérés sur le budget de l'État* » ce qui pour la CGT contrevient aux dispositions du statut en particulier de son article deux.

Ces insuffisances prennent leur source dans le contexte général des attaques portées contre le service public et ses agents : réorganisation territoriale, décentralisation, mise en oeuvre de la nouvelle architecture budgétaire, réduction des dépenses publiques...

L'État employeur entend asservir l'action sociale à ses objectifs de mutualisation, de gestion des ressources humaines, de réduction des moyens...en conjuguant sous toutes ses formes le verbe « recentrer les fonctionnaires sur leurs missions aux services des usagers, plutôt que sur des fonctions de soutien, qui mobilisent encore une trop large part des ressources humaines... ».

A l'opposé de cette conception, la CGT relève le défi d'un renforcement des bénéficiaires et de leurs droits sociaux, d'une reconquête d'une égalité de traitement sur le territoire (DOM TOM compris) qui passe par une pérennisation et une augmentation des moyens consacrés à l'action sociale, d'un rapprochement des organismes de définition et de gestion des lieux d'exercice du service public, dans la perspective d'une prise en charge par les personnels eux-mêmes de type comité d'entreprise...

Les structures d'accueil et les prestations et services sociaux sont globalement méconnues. Selon une récente enquête CSA, 36% des agents n'ayant jamais bénéficié d'une prestation sociale sont pourtant éligibles et ¼ seulement des agents actifs et retraités bénéficient d'une action sociale.... Leurs attentes les plus fortes tiennent au logement, à la garde d'enfants, aux loisirs.... Parmi les moins de trente ans, 76% veulent des chèques vacances, 49% des prestations pour les aider à prendre un repas, 48% des aides pour faire garder leurs enfants ... Ils veulent aussi être informés, connaître leurs droits et en user.

La CGT entend bien relever ce défi car cette enquête pointe la nécessaire réappropriation de ce secteur d'activité revendicative par tous les syndiqués et leurs syndicats pour construire avec les personnels la dynamique d'actions qui s'impose. Il est donc urgent d'intégrer au quotidien l'action sociale à la bataille revendicative.

### **Un statut unifié de la fonction publique**

L'UGFF revendique un statut unifié des fonctionnaires des trois versants de la Fonction publique. Celui-ci doit représenter un progrès et apporter des garanties nouvelles à l'ensemble des fonctionnaires.

Ce statut devra être en adéquation avec les besoins d'aujourd'hui en matière, par exemple, de droit à la formation continue, à la mobilité, à la carrière, au respect de la parité et de l'égalité hommes/femmes... Des droits individuels et collectifs nouveaux sont également à conquérir en matière d'information, de concertation, d'action sociale...Ceux-ci concernent tous les personnels, y compris les cadres qui doivent pouvoir faire connaître, en amont des décisions leur point de vue, voire même leur opposition, face à des mesures engagées qui pourraient mettre en cause la situation des personnels ou du service public plus généralement.

L'UGFF revendique par ailleurs une redéfinition du rôle et de la place des organismes consultatifs pour les trois versants de la Fonction publique. Nous proposons que les discussions communes qui relèvent des trois versants puissent faire l'objet d'une concertation dans un Conseil supérieur unique.

Dans la phase de fort renouvellement démographique que nous vivons, il appartient à notre mouvement syndical, particulièrement en direction des plus jeunes, de faire prendre en compte le lien fort existant entre la qualité de la mission de service public et le statut des agents. Les fondements de continuité, d'égalité de traitement, d'accès pour tous, que nous défendons pour les administrations de l'Etat, pour les collectivités territoriales et pour le domaine de la santé se conjuguent avec missions publiques et statut de fonctionnaires.

---

Saut de page

### **3 -NOTRE OUTIL SYNDICAL**

Les personnels de l'ensemble de la Fonction publique sont confrontés à des enjeux communs : pouvoir d'achat, statut, Service public, décentralisation... Pour unifier leurs luttes, la pleine reconnaissance du syndicalisme des fonctionnaires est cruciale dans le cadre du débat interne sur les structures de la CGT.

Pour répondre aux attentes des fonctionnaires, de nouvelles réponses doivent se construire.

#### **3-1. La reconnaissance de l'UGFF comme une composante statutaire de la CGT**

Une clarification est nécessaire dans les statuts confédéraux, sur le rôle et la place de l'UGFF, afin de pouvoir mener un travail plus efficace au sein des structures territoriales de la CGT. Dans le cadre du débat confédéral sur la répartition de la cotisation syndicale, l'UGFF reste attachée à un système dans lequel l'affiliation s'opère sur la base de la décision de chaque syndicat, le reversement étant la traduction concrète de cette affiliation volontaire. L'UGFF doit conserver les moyens de fonctionner, par le biais du versement par les organisations affiliées à l'intérieur du champ professionnel.

#### **3-2 Le travail solidaire au sein de la Fonction publique de l'Etat**

→ Toute l'activité des fédérations de fonctionnaires, syndicats nationaux et unions nationales, souffre de l'insuffisance de mise en commun aux niveaux local, départemental et régional. Ce manque devient encore plus pénalisant avec la mise en œuvre de la décentralisation, de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat, la mise en place de plateformes logistiques interministérielles.

→ Les congrès successifs de l'UGFF insistent rituellement sur la nécessité absolue de mettre en place partout des collectifs départementaux de fonctionnaires d'Etat. A chacun de ces congrès, et encore à l'occasion de la conférence nationale de l'UGFF de décembre 2004, le constat est le même : une trentaine de collectifs sont recensés, se réunissent plus ou moins régulièrement plus ou moins en lien avec l'interprofessionnel, et prennent des formes diverses : collectifs UGFF, Fonction publique ou Services publics.

→ Le 24<sup>ème</sup> Congrès de l'UGFF doit être l'occasion pour les organisations affiliées de s'exprimer clairement sur la validité et la faisabilité de cette orientation organisationnelle et de prendre des engagements précis pour assurer la présence de l'UGFF sur tous les territoires. Avec la prééminence de la région dans la nouvelle organisation de l'appareil d'Etat, la question de la coordination de l'intervention des fonctionnaires d'Etat CGT à ce niveau doit aussi se poser.

### → L'activité en direction des cadres et techniciens :

L'activité en direction des cadres et techniciens est à développer. En effet, ils constituent un enjeu central pour le gouvernement et les directions d'administration dans la déclinaison des réformes régressives. Il s'agit de leur ouvrir l'espace syndical nécessaire pour leur permettre de se dégager des logiques libérales et exprimer leurs revendications en convergence avec tous les agents.

### 3-3 Le travail solidaire au sein de la Fonction publique

La bataille sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires menée entre l'automne 2004 et le printemps 2005 a montré dans l'action revendicative l'importance du travail commun entre les organisations CGT de la Fonction publique (UGFF, Services publics, Santé-Action sociale, salariés du secteur des activités postales et de télécommunications), pour porter ensemble les questions et construire les réponses solidaires.

Compte tenu des évolutions en cours (montée en puissance du rôle des régions, décentralisation,...), un enjeu particulier se dégage concernant la partie « institutionnelle » de la Fonction publique (Etat, collectivités territoriales), qui nécessite d'accomplir de nouveaux pas dans le travail commun UGFF-fédération des Services publics.

Un dispositif de travail a été établi par les quatre organisations CGT de la Fonction publique, avec la mise en place d'une réunion mensuelle de mise en commun. En novembre 2005, des journées d'étude sur la Fonction publique et le service public ont réuni les bureaux des organisations.

Un travail spécifique a permis l'émergence d'approches communes avec la fédération des Services publics sur la décentralisation, le Statut, les traitements...

Ces avancées dans le « travailler ensemble » au sein de la CGT participent d'une réflexion plus large à mener pour la construction d'un outil CGT Fonction publique.

La mise en commun de moyens entre organisations affiliées à l'UGFF et entre organisations CGT de la Fonction publique est recherchée : par exemple, et sans être exhaustif, deux conventions ont été signées avec la fédération de la Santé et de l'action sociale pour l'impression du *Flash Fonction publique* et la mutualisation d'un serveur informatique.

A compter de 2006, les organisations CGT de la Fonction publique organiseront à Courcelles deux sessions de formation spécifique par an sur les droits des originaires des DOM.

### 3-4 La formation syndicale, un enjeu d'avenir

Afin d'armer les syndiqués et de contribuer au « renouvellement des cadres syndicaux », l'UGFF met à disposition deux types de sessions de formation syndicale, en sus de celles où elle intervient en appui des organisations affiliées, sur leur demande :

- le stage « la Fonction publique dans tous ses états », qui se déroule sur cinq jours avec la possibilité de le tenir plusieurs fois par an ;
- un stage « décentralisé » de deux jours sur la LOLF, la décentralisation, l'administration territoriale de l'Etat et les évolutions statutaires, ce stage étant mis à disposition des départements. S'il s'est déroulé avec succès dans plusieurs départements, ce stage mériterait un déploiement plus important sur le territoire.

### 3-5 Le journal *Fonction publique*, un outil d'information pour tous les syndiqués

Ce support d'information, d'analyse et d'impulsion revendicative reçoit une appréciation très positive, tant pour sa qualité que sur sa périodicité. La publication de tous ses articles sur le site Internet de l'UGFF vient compléter sa diffusion par adressage postal, circonscrite à 8 800 syndiqués environ.

Une réflexion logistique, financière et éditoriale doit s'engager, pour examiner la possibilité d'un adressage postal à tous les syndiqués CGT de la Fonction publique d'Etat.

