



FONCTION

PUBLIQUE

Hors série
Décembre 2005

24^{ème}

Congrès

*Documents
préparatoires*

Des projets de textes ...

Voici donc les projets de textes soumis au 24^{ème} congrès de l'UGFF (du 13 au 17 mars 2006), adoptés par notre commission exécutive des 12 et 13 décembre 2005.

Comme vous pourrez le constater, ceux-ci sont répartis en deux sous-ensembles distincts : l'orientation et les revendications. Pour autant, cela ne procède nullement d'une conception visant à séparer ces deux pôles essentiels de l'activité syndicale. Tout au contraire, en souhaitant donner une meilleure lisibilité à l'un comme à l'autre, nous voulons mieux souligner combien leur complémentarité est totale et incontournable.

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

D'ailleurs, au-delà de leur lecture, ces documents ont vocation à être discutés, amendés. Ils doivent servir de support à un maximum de réunions et de débats collectifs. Susciter les échanges est dans la nature même de ces textes.

Le maximum de syndiqués doit donc pouvoir s'en emparer pour qu'ils deviennent l'outil le mieux partagé possible.

Bonne lecture.

... dont
il faut
s'emparer

Projet de texte 24^{ème} 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 sui-

vies 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 cohé-

rence 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.

Combattre les politiques publiques régressives et les reculs sociaux

- 1 - 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.
- 2 - Les intérêts des « entreprises » (privées, et donc de leurs actionnaires) priment sur l'intérêt général.
- 3 - Leur mode de fonctionnement est érigé en référence obligatoire, y compris pour le secteur public et la Fonction publique.
- 4 - 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, subdivisions de l'Équipement...), contre la politique dite de « décentralisation ».
- 5 - 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.
- 6 - 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.

En finir avec la mise en coupe réglée des services publics

- 7 - **1/ Les ouvertures de capital**, délégations de service public, partenariats public/ privé, privatisations se généralisent alors qu'ils s'opposent à l'intérêt général.
- 8 - **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.
- 9 - **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 ».

- 10 - Elle réaffirme son attachement au maintien du lien entre missions publiques et gestion de l'emploi public.
- 11 - **4/ Une politique fiscale qui prive de moyens les différents niveaux d'action de l'Etat**, 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.
- 12 - La question des financements et de l'utilisation de l'argent public doit être posée et être l'affaire de tous.

Non à la mise en cause de l'emploi public et du statut

Les attaques contre le statut ont été incessantes.

► Elles sont frontales :

- 13 - 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 »...
- 14 - 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 :

- 15 - **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.
 - 16 - De plus, avec l'introduction du CDI, deux types d'emplois permanents vont coexister dans la fonction publique.
 - 17 - **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
- 18 - 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 ».
 - 19 - 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.

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

Revaloriser le point d'indice, défendre et conforter la grille unique

- 21 - 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.
- 22 - 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.
- 23 - 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.

Des emplois dans la fonction publique pour les jeunes et les chômeurs !

- 24 - 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.
- 25 - 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.
- 26 - 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.
- 27 - 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.

- 28 - 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.

Les nouvelles technologies pour améliorer le service public et répondre aux nouveaux besoins

- 29 - 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).
- 30 - 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.

Une démocratisation à imposer

- 31 - 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.
- 32 - 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.
- 33 - 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.
- 34 - 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.
- 35 - La même question se pose pour les citoyens qui revendiquent

quent de pouvoir intervenir sur l'organisation et le fonctionnement des services publics.

- 36 - 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 oeuvre, dans un cadre de dialogue social largement renouvelé. 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.
- 37 - 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.

- 38 - 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.

L'action et l'unité d'action pour être plus efficace

- 39 - 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 :
- 40 - - en agissant ensemble CGT fonction publique (UGFF, PTT, santé, services publics),
- 41 - - en recherchant l'unité d'action avec les autres fédérations de fonctionnaires à partir des préoccupations concrètes des personnels
- 42 - - en s'impliquant activement dans les convergences pour les services publics avec notamment les associations citoyennes investies dans le champ des services publics.



Une fonction publique de la nation et de proximité au service des populations



Une fonction publique de la nation

- 43 - **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.
- 44 - 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...
- 45 - **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.
- 46 - 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.
- 47 - Les enjeux du 3ème 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.

- 48 - 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.
- 49 - Le principe de libre administration s'exerce pour la définition et la mise en œuvre de politiques locales.
- 50 - **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.
- 51 - **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...).

- 52 - 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.
- 53 - 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.
- 54 - 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.
- 55 - **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.
- 56 - 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.
- 57 - 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.

58 - **6) Un immense besoin de démocratie**

- 59 - ⇨ 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.
- 60 - ⇨ 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.
- 61 - ⇨ 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.
- 62 - **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).

- 63 - 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.
- 64 - Les services publics doivent être pleinement reconnus dans le droit européen et international.
- 65 - 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.
- 66 - **8) Notre rôle dans le syndicalisme international, notamment la FSESP.**
- 67 - L'UGFF entend prendre toute sa place dans l'action pour les services publics et les droits des personnels au plan européen et international.

- 68 - Elle entend développer les coopérations en ce sens avec les autres syndicats de la fonction publique.
- 69 - 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.

Pour l'exercice des missions, des droits statutaires reconnus au fonctionnaire

- 70 - Des fonctionnaires au service de l'intérêt général, bien formés, indépendants des pouvoirs politiques et financiers, c'est une garantie pour le citoyen :
- 71 - 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.
- 72 - 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.
- 73 - 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.

74 - 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 :

75 - 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 arrivés à une formation initiale, à un diplôme.

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

77 - Des besoins de créations d'emplois existent en nombre dans les trois catégories A, B, C, pour les trois versants de la Fonction publique.

78 - 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).

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

80 - Une grille unique de classifi-

cation avec le maintien des catégories et corps :

81 - 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.

82 - 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).

83 - 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

84 - 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.

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





- 86 - 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.
- 87 - 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.
- 88 - 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.
- 89 - 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

- 90 - 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

- 91 - L'action sociale interministérielle ou ministérielle n'est ni un palliatif aux insuffisances salariales, ni une variable d'ajustement budgétaire.
- 92 - 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.
- 93 - La conquête de ce droit mobilise la CGT depuis près de vingt cinq ans.
- 94 - 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.

- 95 - 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...
- 96 - 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.
- 97 - La première serait de garantir ces droits en obtenant les moyens de les faire vivre et de les développer.
- 98 - 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...
- 99 - 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.
- 100 - 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...
- 102 - 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... ».
- 103 - 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...
- 104 - 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 _ 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.

- 105 -** 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

- 106 -** 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.
- 107 -** 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 car-

rière, 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.

- 108 -** 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.
- 109 -** 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.

LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?
www.ugff.cgt.fr

Notre outil syndical

110 - 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.

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

La reconnaissance de l'UGFF comme une composante statutaire de la CGT

112 - 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.

Le travail solidaire au sein de la Fonction publique de l'Etat

113 - → 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.

114 - → 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.

115 - → Le 24ème 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.

- 116 -** → 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.

Le travail solidaire au sein de la Fonction publique

- 117 -** 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.

- 118 -** 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.

- 119 -** 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.

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

- 121 -** 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.

- 122 -** 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.

- 123 -** 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.

La formation syndicale, un enjeu d'avenir

- 124 - 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 :
- 125 - - 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 ;
- 126 - - 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 plu-

sieurs départements, ce stage mériterait un déploiement plus important sur le territoire.

Le journal *Fonction Publique*, un outil d'information pour tous les syndiqués

- 127 - 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.
- 128 - 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.



Rédaction : UGFF

263 rue de Paris - Case 542
93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01.48.18.82.31 Fax : 01.48.18.82.11
Mél : ugff@cgt.fr — Site : www.ugff.cgt.fr

Directeur de la publication :
Bernard Branche

N° Commission Paritaire : 0907 S 06197
Prix : 1,5 €

Réalisation :



4, rue Saint Lubin - 45300 Yèvre-le-Châtel

Publicom91@wanadoo.fr

Tél. : 02 38 32 50 06 - Fax : 02 38 32 50 07



Projet de texte 24^{ème} congrès

PLATE-FORME REVENDICATIVE

Introduction générale

Cette plateforme revendicative n'a pas pour vocation de se substituer à celle de la confédération ou à celle de telle ou telle des organisations de l'UGFF.

Son objectif est donc de regrouper et de mettre en cohérence toutes les revendications transversales à l'ensemble de la Fonction publique.

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

LA GRILLE INDICIAIRE

- 1 - ■ Maintien de la grille unique pour toute la Fonction publique, dans le cadre d'une carrière linéaire ;
- 2 - ■ Intégration des primes dans traitement ;
- 3 - ■ 6 niveaux de recrutement à partir des diplômes requis pour le concours externe :
- 4 - ■ C1
Catégorie d'accueil. Sans diplôme (durée limitée à 2 ans, avec formation)
- 5 - Le C1 doit être considéré comme un sas d'entrée. Il constitue une réponse pour assurer un égal accès pour tous dans la Fonction publique.
- 6 - Le recrutement doit être assuré par le biais d'un concours doté d'une épreuve unique, la plus simple possible (QCM, tests psychotechniques...).
- 7 - L'agent recruté sera rémunéré à un salaire au moins égal au SMIC revendiqué par la CGT. Pendant la durée de son stage, il recevra une formation au moins égale au tiers de son temps de travail.
- 8 - Dès sa titularisation, prononcée par la CAP compétente, il sera reclassé en C2.
- 9 - ■ C2
CAP, BEP, brevet des collèges
- 10 - ■ B1
Bac
- 11 - ■ B2
Bac + 2
- 12 - ■ A1
Bac + 3 et bac + 4

- 13 - ■ A2
Catégorie encadrement supérieur/ingénieurs. Grandes écoles/Bac + 5
- 14 - ■ Amplitude de 1 à 5
- 15 - ■ Amplitude minimum de chaque niveau : 1 à 2 ;
- 16 - ■ Amplitude de la grille de 1 à 5
C. 1 (au minimum)
1500 (au 1.01.2006)
1,3 le minimum, soit de 1950 à 3900
1,6 le minimum, soit de 2400 à 4800
1,9 le minimum, soit de 2850 à 5700
2,2 le minimum, soit de 3300 à 6600
2,5 le minimum, soit de 3750 à 7500
- 17 - ■ Ces grades doivent, de manière générale, être réduits à un nombre maximal de 2 et un décongémentation des promotions doit être mis en place.

LES SALAIRES

- 18 - ◆ Indexation valeur du point sur le coût de la vie ;
- 19 - ◆ Salaire minimum à 1500 euros bruts (valeur au 1.01.2006) ;
- 20 - ◆ Revalorisation du supplément familial de traitement.

LA RETRAITE

- 21 - ● **Défense de la répartition**, seul système permettant d'assurer l'avenir des retraites. Lutte solidaire public/privé pour une réforme du **financement des retraites** qui a pour objectif d'assurer le rétablissement puis le développement du niveau des





droits, en exigeant que notre pays consacre au financement des retraites la part nécessaire –et légitime– du PIB :

- 22 - ☛ au travers des budgets publics pour les régimes qui y sont liés,
- 23 - ☛ par une réforme du système de cotisations des employeurs pour les autres, en vue, d'une part, d'étendre l'assiette à l'ensemble de la valeur ajoutée et, d'autre part, de les moduler en fonction du poids de la masse salariale.
- 24 - ● **Maintien du régime spécial des fonctionnaires d'Etat**, qui constitue pour la CGT l'un des piliers fondamentaux du statut et un mécanisme essentiel de la FP de carrière. **L'UGFF se prononce pour le maintien du Code des Pensions Civiles et Militaires, et résolument contre la perspective d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat**, dont le compte d'affectation spéciale mis en place à compter de 2006 est une amorce très avancée. La création d'une telle caisse constituerait une rupture statutaire, serait prétexte à de nouveaux reculs du niveau des pensions, préparerait le recours à la capitalisation, et permettrait à l'Etat de s'exonérer partiellement de ses responsabilités d'employeur.
- 25 - ● Le régime spécial des fonctionnaires de l'Etat doit être assis sur la base d'un taux de remplacement commun à tous les régimes, ouvert à 60 ans, équivalant à 75% du dernier traitement détenu (sous condition de 6 mois) sur la base d'une carrière complète équivalant à 150 trimestres de durée d'assurance (37,5 annuités), qui doit être rétabli pour tous.
- L'UGFF revendique notamment :**
- 26 - - l'abrogation de la loi FILLON ;
- 27 - - l'amélioration du mécanisme du minimum garanti de pension : référence au minimum FP, abrogation des dispositions dérogatoires visant les bonifications ;
- 28 - - l'instauration d'un mécanisme de départ anticipé au profit des fonctionnaires disposant d'une durée d'assurance de 160 trimestres minimum ;
- 29 - - l'ouverture d'une négociation sur les travaux pénibles et dangereux en vue d'adapter la nomenclature actuelle aux conditions d'aujourd'hui et d'intégrer les fonctions concernées dans un système (services « actifs ») de départ anticipé avec bonifications ;
- 30 - - la révision des conditions d'ouverture du droit à la CPA (55 ans, 25 ans de services...) qui doivent redevenir plus attractives ;
- 31 - - le rétablissement du congé de fin d'activité (CFA) ;
- 32 - - l'abrogation des mécanismes de décote et surcote ;
- 33 - - la réforme des règles d'évolution du niveau des pensions, qui doit à nouveau correspondre à celle des actifs, dans la mesure où un mécanisme d'indexation permet l'évolution satisfaisante de la valeur du point FP ; l'attribution sous conditions des mesures de reclassement attribuées aux actifs doit à nouveau être offerte aux pensionnés.
- 34 - - le rétablissement de la bonification aux femmes ayant accouché ou adopté ;
- 35 - - une négociation d'ensemble,

qui devra permettre de réviser les conditions d'accès aux bonifications, majorations de durée d'assurance de toute nature (validation des années d'études, avantages familiaux...) ainsi que l'amélioration des conditions de réversion, en s'appuyant par exemple sur certaines dispositions du régime général (remariage...), en intégrant les réalités sociales nouvelles (PACS...)

- 36 - ● **Régime additionnel (RAFP)** : le Régime Additionnel de la Fonction Publique (retraite complémentaire par capitalisation assise sur les primes et indemnités) doit être placé en extinction.
- 37 - Il s'agit du premier régime obligatoire par capitalisation dans notre pays, avec toutes les caractéristiques d'un tel mécanisme : pas de solidarité intergénérationnelle, soumission aux aléas du marché, primauté de la logique financière avec ses lourdes conséquences sociales (notamment sur l'emploi).
- 38 - Il constitue un obstacle à notre revendication d'intégration des primes dans la grille des traitements, c'est au contraire une machine à développer la part des primes individualisées au détriment du traitement garanti.
- 39 - Jusqu'à satisfaction de cette revendication et tant que perdurera le RAFP sous sa forme actuelle, la CGT luttera pour imposer une politique de placement de ses ressources favorable à l'emploi et antagonique avec le credo de la rentabilité financière immédiate.
- 40 - ● **IRCANTEC** (régime complémentaire des non

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

La CGT revendique :

- 41 - - l'assainissement financier de la caisse avec 1°/ la suppression des transferts financiers entre régimes spéciaux qui sont contraires au principe de la répartition ; 2°/ le remboursement du coût de l'abaissement de la retraite à 60 ans ;
- 42 - - une augmentation progressive des taux de cotisation des employeurs dont le bas niveau actuel (comparé aux taux appliqués pour les fonctionnaires des trois versants) est un encouragement à l'emploi de non titulaires ;
- 43 - - le strict respect du principe de la répartition, qui permet un financement à long terme et s'oppose au projet de provisionnement qui pèse injustement sur les salariés et retraités et constitue par ailleurs une étape vers la capitalisation.

NON-TITULAIRES

- 44 - ○ Abrogation article 4 loi 84-16 ;
- 45 - ○ Remise en cause des abus de gestion liés à l'utilisation de l'article 6 de la loi 84-16 ;
- 46 - ○ Titularisation, sur emplois créés, des agents non-titulaires et précaires travaillant sur des besoins permanents à temps complet, hors établissements et institutions dérogatoires et arrêt de recrutements sur ces mêmes besoins ;
- 47 - ○ Reprise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation ;





- 48 - ○ Dès 3^{ème} année d'ancienneté, mêmes droits que le titulaire en matière de congés maladie et accident du travail ;
- 49 - ○ Pour les CDI, des modes de recrutement, de déroulement de carrière et des droits sociaux proches de ceux des titulaires.

FORMATION PROFESSIONNELLE

- 50 - ▼ Les crédits doivent être au minimum à 10 % de la masse salariale, dont 5 % au moins pour la formation continue ;
- 51 - ▼ Le temps de formation doit atteindre 10 % du temps de travail ;
- 52 - ▼ Organisation de la formation au plus près des agents par le biais d'organismes publics ;
- 53 - ▼ Création d'un IRA en Ile-de-France ;
- 54 - ▼ Demande de respect du code du travail :
L. 900-I « la formation professionnelle tout au long de la vie est une obligation nationale... ».
Et L970-I « L'Etat met en œuvre au bénéfice de ses agents une politique coordonnée de formation professionnelle et de promotion sociale... ».
- 55 - ▼ Respect de tous les droits existants et obtention de nouveaux droits ;
- 56 - Droit individuel à l'information directe des salariés sur toute possibilité de formation (plan de formation ou possibilités individuelles) ;
- 57 - Droits individuels à la formation des agents (avec mêmes droits pour les non-titulaires que pour les fonctionnaires) d'au moins 10 jours par an ;
- 58 - Droit de contrôle et de définition collective de tous les plans de formation par les CTP ;
- 59 - Droit à la formation syndicale repensé entièrement tenant compte des évolutions du travail, de la société, des évolutions culturelles (complexification de la matière depuis la création du congé éducation ouvrière en 1957) ;
- 60 - Droit à un congé formation (non décompté dans la formation syndicale) pour tous les élus CAP, CTP, CHS, Conseil supérieur, conseils administration et d'établissement, conseils scientifiques... et prise en charge des frais de l'organisateur du stage par la Fonction publique ; Rémunération intégrale du salaire pendant la formation ;
- 61 - Prise en charge de tous les frais relatifs à la formation (inscription, frais pédagogiques, déplacements, hébergement...)
- 62 - Actualisation ;
- 63 - Organisation du travail intégrant largement le droit à la formation (les remplacements doivent notamment être prévus et assurés de telle sorte que toute absence ne soit pas vécue comme un dysfonctionnement, une contrainte, voire un malaise pour le postulant) ;
- 64 - Refus de la porosité temps de travail, temps de formation sur lieu de travail et hors lieu de travail ;
- 65 - ▼ maintien et développement du congé individuel

de formation ;

- 66 - ▼ Reconnaissance des formations acquises :
- 67 - Les formations doivent permettre de valoriser la carrière d'une manière visible et transparente. La formation doit rimer avec promotion sociale (la formation ne doit pas se résumer au seul maintien de l'employabilité).

ORGANISATIONS DES RELATIONS SOCIALES ET FONCTIONNEMENT DES ORGANISMES STATUTAIRES DE CONCERTATION

- 68 - ☐ Négociations salariales annuelles au printemps en fonction de la loi de finances ;
- 69 - ☐ Droit d'ouvrir des négociations à la demande des syndicats ;
- 70 - ☐ Les accords ne peuvent être validés que par la signature d'organisations syndicales représentant la majorité des personnels ;
- 71 - ☐ Dans le cadre d'une négociation, les organisations syndicales représentant 50 % au moins des personnels au (x) CTP concerné (s), peuvent obtenir une consultation par vote des salariés sur la proposition d'un accord (émanant de l'administration) ;
- 72 - ☐ La répartition des sièges aux CTP doit être déterminés par élection sur sigle syndical ;
- 73 - ☐ Extension du champ de compétences des CTP ;

- 74 - ☐ Tous les comités d'action sociale doivent :
- 75 - ● Avoir une majorité de représentants du personnel,
- 76 - ● Bénéficier d'une élection directe des représentants des salariés,
- 77 - ● Passer d'un rôle consultatif à un pouvoir décisionnel.
- 78 - ☐ Suspension des avis, avec obligation d'un nouvel examen, lorsque les représentants d'une majorité de personnels émettent un avis défavorable (aux CTP et au Conseil Supérieur) ;
- 79 - ☐ Élection des représentants des salariés dans tous les conseils d'administration sur listes syndicales ;
- 80 - ☐ Mise en place d'un Conseil Supérieur de la Fonction publique commun aux titres II, III et IV compétent pour toutes les questions transversales ;
- 81 - ☐ Possibilité de créer un CTP à chaque niveau de déconcentration.

DROIT SYNDICAL

- 82 - * arrêt des attaques et discriminations contre les militants syndicaux ;
- 83 - * Élargir le champ ouvrant droit aux décharges d'activité de service (notamment, champ interministériel) ;
- 84 - * Augmenter leur volume et assurer leur compensation par des créations d'emplois ;
- 85 - * Rétablissement d'une retenue de traitement pro-





- proportionnelle à la durée de la cessation de travail en cas de grève ;
- 86 - * Accès large et garanti aux nouvelles technologies pour les syndicats.
- 87 - * Création d'heures d'information interministérielles ;
- 88 - * Ouverture d'un droit à la formation des permanents syndicaux avant leur réintégration.

ORIGINAIRES D'OUTRE-MER

- 89 - → Extension des droits spécifiques (congrés bonifiés, prime d'installation et prime de vie chère) aux agents non-titulaires ;
- 90 - → Abrogation de la notion de résidence habituelle ou familiale pour les ayants-droit ;
- 91 - → Réévaluation de l'indice plafond (340) servant de référence pour la prise en charge du conjoint pour les congrés bonifiés ;
- 92 - → Prise en charge des enfants du parent n'ayant pas la charge de ceux-ci en cas de séparation.

HANDICAPES

- 93 - ✓ Respect du taux des 6 % d'emploi des travailleurs handicapés fixé par la loi de 1987 ;
- 94 - ✓ Aménagement des concours de droit commun ;
- 95 - ✓ Maintien et amélioration des recrutements par la voie des emplois réservés ;
- 96 - ✓ Fin des recrutements par voie contractuelle ;
- 97 - ✓ Adaptation de la formation initiale et continue ;

- 98 - ✓ Élargissement des attributions des COTOREP ;
- 99 - ✓ Moyens en temps et en décharges pour les militants investis dans ces activités ;
- 100 - ✓ Mise en œuvre de dispositions assurant l'égalité dans les déroulements de carrière et les promotions internes ;

ACTION SOCIALE

Conforter le droit à l'action sociale :

- 101 - Le droit reconnu récemment aux agents, de bénéficier de prestations et d'accéder à des services sociaux, est constitutif du rapport des forces qu'il convient de conforter pour développer le nombre de bénéficiaires, la réponse aux besoins sociaux des agents. Tous les personnels actifs et pensionnés et leurs ayants droit, dès lors qu'ils sont recrutés, exercent ou ont exercé leurs fonctions dans le champ des services de l'Etat et de ses établissements publics doivent être bénéficiaires.
- 102 - A l'opposé d'une mutualisation des « existants » ministériels invitant au partage et à l'abandon de prestations et équipements collectifs, l'UGFF-CGT se prononce pour :
- 103 - ✗ Une reconstruction d'une politique commune à tous les agents de la Fonction publique visant la bonification des actions et services sociaux, et à terme l'égalité de traitement des agents sur le territoire (DOM et TOM compris).
- 104 - ✗ Une organisation et un fonctionnement de proximité qui passe par la créa-

tion de comité interministériel départemental d'action sociale, une démocratisation des instances... des droits nouveaux aux représentants des personnels.

- 105 - ✘ Un budget garanti équivalent au minimum à 3 % de la masse salariale et des pensions.
- 106 - ✘ Une gestion par les représentants des personnels de type comité d'entreprise et, dans l'immédiat, une participation des représentants des personnels et des usagers aux conseils d'administration des associations de gestion voire leur prise de contrôle et des droits correspondants.

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

- 107 - ✘ L'UGFF-CGT revendique la pérennisation de l'action sociale des personnels de l'Etat aux agents mis à disposition des collectivités territoriales, des établissements publics, des associations....
- 108 - ✘ L'UGFF-CGT donne la priorité aux réponses collectives porteuses de solidarité, les individuelles ne peuvent qu'être exceptionnelles et complémentaires. Elle interpelle sur les risques encourus par les prestations individuelles de re-qualification en avantages en nature et de fiscalisation à l'impôt sur le revenu.

L'UGFF-CGT exige :

- 109 - - 20 % d'augmentation de toutes les prestations à réglementation commune...
- 110 - - **Un droit à une restauration sociale, collective et plus solidaire** garantissant la qualité, la tarification sociale, la proximité des services publics

et l'ouverture au salariat privé.

- 111 - Les agents ne disposant pas de restauration collective doivent bénéficier de titres-restaurant.
- 112 - - **Un droit au logement** : l'UGFF-CGT partage les revendications confédérales de construction de logements sociaux répondant aux besoins de toutes les populations, de critères d'accès, de niveau des loyers...
- 113 - **En particulier, l'UGFF revendique un outil national et déconcentré de gestion de la politique du logement** rassemblant l'ensemble des prestations existantes et d'en financer de nouvelles. Cet outil doit être capable de réserver des logements sociaux près des bailleurs, de les attribuer, de gérer l'ensemble du parc logements locatifs -5% réglementaires et conventionnels-, d'attribuer les aides individuelles, des prêts à l'accession et à la rénovation de l'habitat, etc...
- 114 - - **Un droit aux vacances et aux loisirs** : les bénéficiaires du chèque-vacances doivent être portés à 30 % des agents ce qui signifie une révision des barèmes d'accès. La bonification de l'administration doit être nettement revalorisée.
- 115 - Les crédits d'initiative locale des SRIAS doivent répondre au besoin de développement des loisirs et d'accès à la culture et aux sports des agents actifs et retraités et de leur famille.
- 116 - - **Des aides à la famille garanties** :
- 117 - Aide à la garde des enfants : l'UGFF fait sienne les revendications confédérales, notamment la création d'un service public diversifié d'accueil de la petite enfance priorisant les équipements... qui s'oppose





au CESU.

- 118 - En particulier, elle revendique la création de crèches administratives et la réservation de berceaux dans les crèches « publiques ».
- 119 - En complément, les aides à la garde des enfants à domicile doivent s'accompagner de garanties.
- 120 - Aide à la prise en charge des études des enfants
- 121 - - **Des aides aux retraités par :**
- 122 - ● Le rétablissement de l'Aide à l'Amélioration de l'Habitat des Retraités.
- 123 - ● Une modification des barèmes de l'Aide Ménagère à Domicile tendant à une prestation plus avantageuse, profitant à des bénéficiaires plus nombreux.

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

- 124 - ▶ Renforcement de la participation de l'Etat-employeur à la protection sociale complémentaire ;
- 125 - ▶ Mise en œuvre d'une exclusivité mutualiste dans la gestion.

MALADIE – PROTECTION SOCIALE

- 126 - ➔ Pendant les congés maladie, traitement versé partir de l'ensemble des éléments composant le salaire ;
- 127 - ➔ Améliorer les conditions de reclassement professionnel.

HYGIENE – SECURITE – CONDITIONS DE TRAVAIL

- 128 - ⇨ Réviser et améliorer le fonctionnement des commissions de réforme ;
- 129 - ⇨ Plus large reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- 130 - ⇨ Maintien du traitement versé à partir de l'ensemble des éléments composant le salaire ;
- 131 - ⇨ Création d'un CHS local ou spécial de plein droit dès qu'un CTP en formule la demande ;
- 132 - ⇨ CHS obligatoire dans tout bâtiment comptant plus de 50 agents ;
- 133 - ⇨ Création d'un corps interministériel d'inspecteurs de la sécurité ;
- 134 - ⇨ Rendre contraignantes les décisions des inspecteurs de la sécurité ;
- 135 - ⇨ Création d'un statut de médecin de prévention ;

MOBILITE

- 136 - ▲ Avis de vacance accessibles à tous ;
- 137 - ▲ Mobilité exclusivement sur base du volontariat.

NOTATION

- 138 - + Suppression de l'entretien annuel d'évaluation ;
- 139 - + Critères de notation nationaux et par corps ;
- 140 - + En cas de vote majoritaire des représentants des personnels à la CAP, réexa-

men obligatoire ;

- 141 - + Pas d'enveloppe fermée globale du nombre de mois de réduction d'ancienneté ;
- 142 - + Aucune majoration de la durée d'échelon.

TEMPS DE TRAVAIL

- 143 - ● 35 heures hebdomadaires (abrogation du décompte annuel) ;
- 144 - ● 32 heures maximum pour le travail posté, de nuit, pénible et dangereux ;
- 145 - ● Durée maximale hebdomadaire de 42 heures ;
- 146 - ● La durée maximale de travail quotidien est de 9 heures ;
- 147 - ● L'amplitude maximale de la journée de travail est de 10 heures ;
- 148 - ● Repos hebdomadaire minimal de 48 heures ;
- 149 - ● Repos minimal quotidien de 12 heures entre deux prises de travail ;
- 150 - ● Sauf dérogations, les personnels d'encadrement bénéficient des règles communes en matière de durée de travail ;
- 151 - ● Toute durée de travail supérieure à 35 heures hebdomadaires, ou par des dispositions spécifiques prévues, est considérée comme une durée de travail supplémentaire ;
- 152 - ● Travail de nuit : entre 21 heures et 7 heures ;
- 153 - ● Plafond de 130 heures supplémentaires annuelles ;
- 154 - ● Majoration, sous forme de

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

- 155 - ● Création d'emplois statutaires à due concurrence de toute réduction de temps de travail ;
- 156 - ● Suppression du jour de travail supplémentaire pour soit-disante solidarité.

EGALITE PROFESSIONNELLE

- 157 - ■ Égalité dans les nominations aux emplois supérieurs ;
- 158 - ■ Égalité dans les déroulements de carrière ;
- 159 - ■ Égalité en matière d'attribution des indemnités ;
- 160 - ■ Égalité en matière de formation professionnelle.

FRAIS DE DEPLACEMENT

- 161 - ◆ Mise en œuvre d'un système de revalorisation périodique indexé sur l'évolution des prix ;
- 162 - ◆ Alignement du montant des indemnités kilométriques sur le barème fiscal ;
- 163 - ◆ Suppression des abattements touchant les nuitées et les indemnités de stage ;
- 164 - ◆ Révision de la notion de résidence administrative unique pour la région parisienne.





13 au 17 mars

La Colle-sur-Loup (06)