

Orientalation

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, notamment 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. Pour que les riches sont de plus en

plus riches, les pauvres doivent être 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 fondamentalement 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 ou du public. 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 Bolkestein-Prodi de directive des services et toutes les directives européennes allant à l'encontre des intérêts des salariés et conduisant à la privatisation des services publics, ou sur le 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, la santé, la culture... C'est aussi la même logique qui sous-tend les politiques d'immigrations et « d'intégration » qui font de l'étranger une variable d'ajustement des besoins du capital. En France, cette politique prend la forme de l'immigration « choisie » prônée par le gouvernement Villepin-Sarkozy.

« **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 au capitalisme.

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. La logique des tenants du néo-libéralisme et de la dérégulation veulent réduire la fonction publique d'Etat à ses seules fonctions régaliennes ce qui est à l'opposé des valeurs républicaines.

Chaque mois, de nouveaux services publics se trouvent confrontés aux changements de la nature de leurs missions. On cherche à contraindre les agents publics à appliquer des mesures coercitives contre les populations les plus fragilisées. La Fonction publique d'Etat ne doit pas être ravalée au sécuritaire, à la répression de la pauvreté ou de la déviance sociale. Une telle politique ne peut conduire qu'à plus de violence contre les agents chargés de la mise en œuvre d'une telle politique et créerait un fossé avec les usagers et les citoyens.

Le pouvoir actuel attaque ouvertement et veut remettre en cause tous les principes forts du service public et de la fonction publique. A cela, il faut ajouter que la période connaît un renouvellement générationnel qui sert de prétexte aux 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. En réaffirmant ses orientations de lutte de classe et ses principes revendicatifs, elle est partie prenante des luttes pour les services publics qui se développent associant organisations syndicales, usagers-citoyens, élus et forces politiques, ceci en toute indépendance et dans le respect de nos orientations syndicales.

Combattre les politiques publiques régressives 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, cela se vérifie par exemple avec la mise en place des pôles de compétitivité. Les objectifs clairement fixés par l'U.E. et 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. A la place d'une politique industrielle, le gouvernement délègue au patronat la « gouvernance » des pôles de compétitivité, donc l'attribution d'exonérations fiscales.

Leur mode de fonctionnement est érigé en référence obligatoire, y compris pour le secteur public et la Fonction publique. Au plan idéologique, la référence constante dans certains secteurs au « client » entend modifier profondément la relation entre le service public et l'utilisateur, dans une logique marchande.

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'entre-

prises privatisées doit être posée. C'est pourquoi le congrès de l'UGFF se prononce contre toute privatisation de services publics, et exige la re-nationalisation des entreprises bradées au capital, afin de les remettre au service de tous.

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

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 (loi organique relative aux lois de finances) 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, le retour des missions au sein des services de l'État et la réintégration des personnels dans le statut de la Fonction publique d'État, revendique dans l'immédiat, avec la fédération des Services Publics et la

fédération de l'Équipement, un moratoire à la mise en œuvre de la réforme de l'État et de la loi du 13 août sur les libertés et responsabilités locales, l'établissement d'un état des lieux avec les organisations syndicales, les représentants des usagers, les élus et les organisations politiques.

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 emploi public.

Avec une direction générale de la modernisation de l'État placée sous l'autorité du Ministre du budget, c'est la consécration d'une certaine interprétation de la LOLF dans sa version la plus destructrice d'emplois publics et de missions, qui est choisie.

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.

5/ Bloquer la dérive autoritaire et répressive de l'État
L'UGFF n'acceptera pas un glissement

des missions du service public qui se réduirait à l'aggravation d'une politique sécuritaire contraire aux droits fondamentaux et aux libertés publiques. Elle continuera à s'opposer à la soumission des fonctionnaire aux seuls objectifs du ministère de l'intérieur et au dévoiement des leur missions initiales respectives.

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 est créé un type d'emploi qui se substitue à l'emploi statutaire de titulaire.

Avec la **LOLF**, une nouvelle gestion des personnels se met en place où pré-

vaut 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.

Avec la mise en place des pôles de compétitivités, structures privées dans lesquelles le gouvernement entend « prêter » un nombre conséquent de fonctionnaires et s'affranchir ainsi des contraintes liées à leurs garanties statutaires ;

● 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.

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

Une vaste zone de bas salaires et de faibles retraites, 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 ne saurait être une réponse car elle renforce cette réduction de l'amplitude de carrière sans toucher aux échelons terminaux.

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 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 brut dans le cadre d'une carrière linéaire. L'UGFF reste opposée à toute rémunération au mérite au travers des régimes indemnitaires.

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

Le gouvernement a programmé au minimum 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 « fon-

gibilité asymétrique » permettant de transformer des moyens en personnels en interdisant l'inverse. 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 signifiant leur transfert au secteur privé ou leur abandon pur et simple.

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, en cessant tout recrutement de personnels sous contrats précaires, pour répondre au développement des missions de service public, aux nouvelles demandes de la population, au respect des droits et conditions de travail des agents publics.

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.



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, d'intervention et de développement, pour assurer son indépendance à l'égard des monopoles privés. Cela suppose aussi la création immédiate de corps interministériels d'informaticien de catégories A et B pour permettre une réponse qualifiée à toutes les questions que pose l'adminis-

tration électronique dans tous nos services et des dispositions transitoires d'intégration dans ces nouveaux corps de tous les agents exerçant ces activités

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. L'UGFF-CGT dénonce les concrétisations de cette méthode gouvernementale que sont la multiplication d'accords minoritaires et l'exclusion des groupes de travail des organisations non-signataires.

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 réels droits d'intervention pour défendre les missions publiques et les garanties statutaires.

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 doivent pouvoir disposer de toutes les informations afin que, sur leur propre plan, ils et elles puissent faire valoir leurs intérêts et l'intérêt du service public.

La transparence doit être obtenue au niveau le plus fin de la déconcentration selon les administrations et établissements considérés. La circulaire du 2 janvier et notamment l'annonce de l'expérimentation dans le LOT d'une préfecture intégrée regroupant en 3

directions opérationnelles et une direction des ressources humaines 32 services déconcentrés illustrent la gravité des attaques portées contre la fonction publique.

L'annonce d'une juxtaposition de services ne doit pas faire illusion alors même que leur éclatement entre les 3 directions est déjà en préparation. L'annonce tout aussi officielle que ce nouveau schéma pourrait s'appliquer à brève échéance à une cinquantaine de départements (et les autres seront inévitablement alignés sur un schéma similaire) nous montre, que ce qui est en cause, c'est la disparition des services déconcentrés des ministères donc d'un des 2 piliers des ministères eux-mêmes.

L'UGFF engage tous ses moyens auprès des agents d'ores et déjà concernés pour assurer la plus large publicité, la plus large information et demande le retrait de la circulaire du 2 janvier.

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.

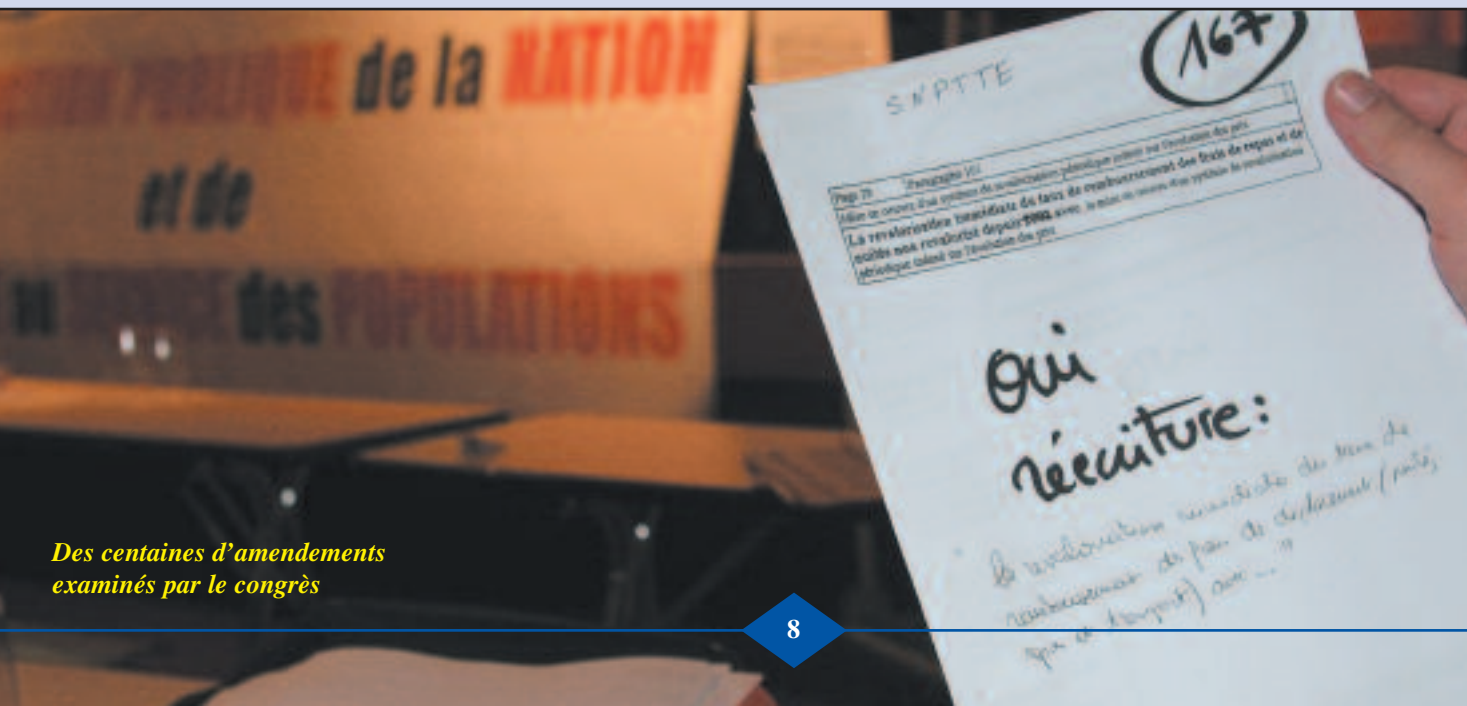
La bataille contre les politiques publiques régressives passe par la mobilisation unitaire de tous les salariés qu'ils soient du public comme du privé

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 mettant en débat auprès des fonctionnaires d'Etat ses propositions revendicatives
- 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.
- en s'impliquant activement pour des convergences dans un cadre confédéral et interprofessionnel ayant pour objectif plus d'efficacité et de cohérence dans les secteurs publics et privés.
- en prenant en compte les dimensions européenne et internationale.

Des centaines d'amendements examinés par le congrès



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

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 conquêtes issues de la Libération (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^{ème} 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.

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 prendre en compte les besoins d'aujourd'hui en matière, par exemple, de droit à la formation continue, à la mobilité, à la carrière, au respect 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.

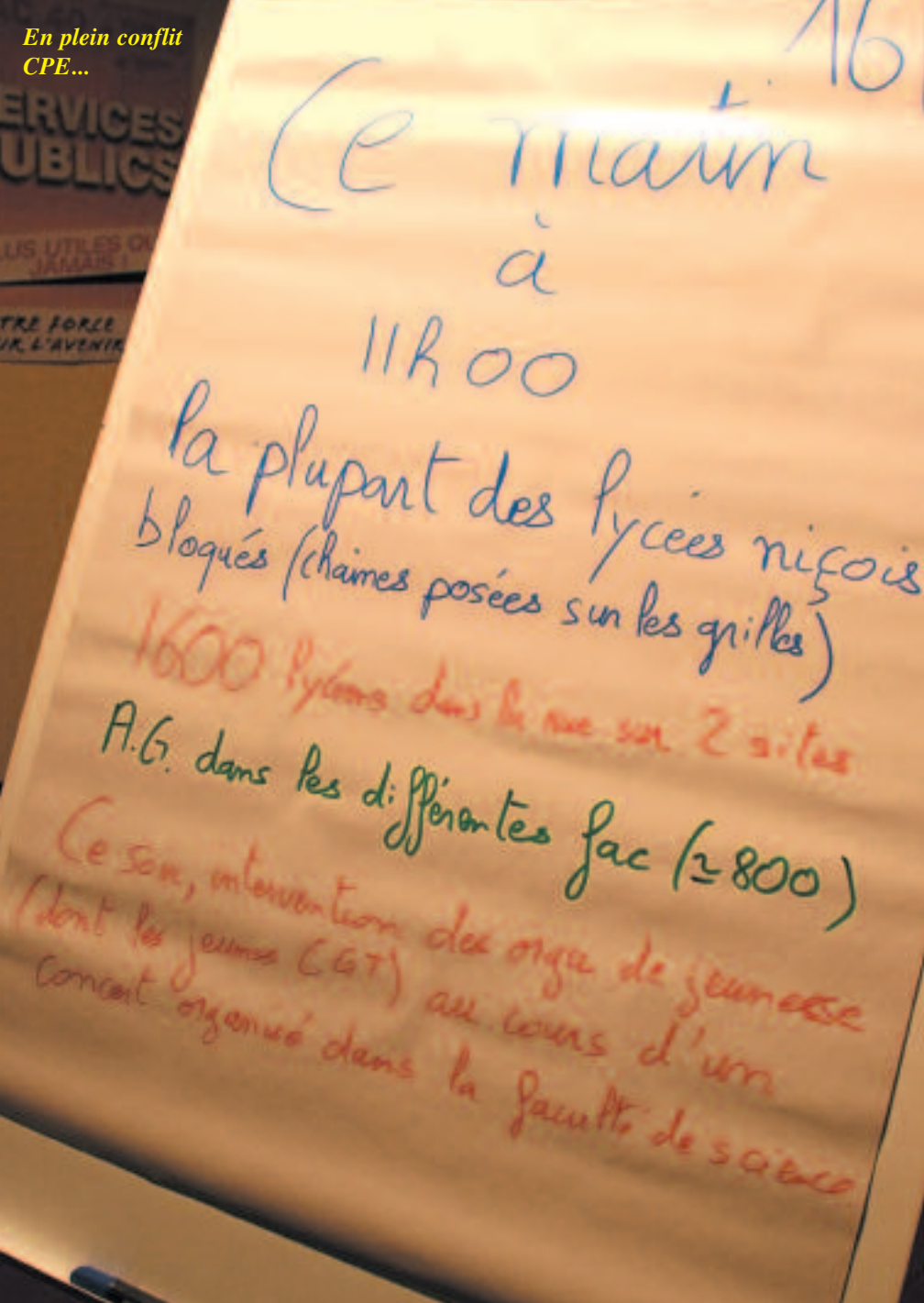
L'UGFF revendique par ailleurs une redéfinition du rôle et de la place des organismes consultatifs pour les trois versants de la Fonction publique. Nous

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.

3) La fonction publique de l'Etat doit être garante des principes du service public : égalité d'accès, de traitement, continuité, adaptabilité aux besoins de la population, péréquation et solidarité, aménagement du territoire et développement économique et social, laïcité... Des rapports nouveaux de coopération entre les services de l'Etat et ceux des collectivités territoriales (les coopérations public-public) doivent être développés. Un ensemble cohérent de réformes, qui se sont accélérées dans les dernières années, conduit à amputer les administrations d'Etat de leurs capacités d'intervention dans les domaines économique et social.

Réduction des pouvoirs des agents, précarisation de leurs statuts, diminution d'effectifs, restructurations administratives, complexification des procédures provoquant des difficultés crois-



tions de la CGT dans ces domaines.

4) La fonction publique d'Etat doit relever les défis nouveaux 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 le développement de la fonction publique et non son rabougrissement.

La crise des banlieues appelle le retour à des services publics de qualité, de proximité et de pléines compétences, leur création dans les quartiers où ils ont toujours fait défaut.

En zone rurale, le maintien et le développement d'un service public de pleine compétence reste un moyen de combattre la déstructuration sociale à l'œuvre.

Aujourd'hui trop de citoyens en zone rurale comme en zone urbaine ne voient de l'Etat que sa fonction de maintien de l'ordre sans avoir accès à un service public permettant de répondre aux besoins économiques et sociaux des populations.

L'UGFF demande la ré-ouverture de tous les services publics (Santé, Education Nationale, Poste) qui ont été fermés sous prétexte de sous-population dans certaines régions

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 ses missions. Une nouvelle gestion publique à laquelle les citoyens et les personnels doivent être associés doit mettre au centre la satis-

santes pour les agents et une perte d'efficacité dans l'exercice des contrôles, nouvelles méthodes de gestion...

Entre autres objectifs, ces réformes conduisent, au nom du libéralisme et de la loi supérieure du marché, à limiter les possibilités d'intervention dans les entreprises. Droit du travail, emploi, fiscalité, utilisation de l'argent public, protection du consommateur... les administrations concernées et les agents qui y travaillent sont mis en cause dans leurs prérogatives, jusqu'à provoquer des conséquences qui ont pu être dramatiques.

L'UGFF engagera un travail collectif dans ce secteur des administrations de l'Etat, avec pour objectifs :

- d'assurer la protection des agents concernés ;
- de soutenir et coordonner les actions de défense et d'amélioration des pouvoirs permettant aux agents d'intervenir en toute sécurité dans les entreprises ;
- de revendiquer les moyens nécessaires aux contrôles du droit du travail et de l'emploi, de la législation fiscale, de l'utilisation de l'argent public, de la protection des consommateurs...
- de défendre, auprès du gouvernement, des autorités préfectorales et des parlementaires, les revendica-

faction des besoins sociaux. L'UGFF dénonce les conséquences néfastes des restrictions budgétaires, encore accentuées par la LOLF, sur le nombre et la qualité des missions de service public. Elle s'alarme également de la dégradation des conditions de travail des agents et du dévoiement de leur qu'entraîne, de plus en plus souvent, le durcissement des politiques mises en œuvre. Ces dérives, qui battent en brèche la déontologie des missions publiques, concernent au premier chef les populations les plus précarisées et notamment les étrangers.

Les investissements publics doivent devenir des investissements efficaces au sens social du terme, garantir les droits pour toute la population.

Tous les domaines « vitaux » pour la population tels que l'eau, l'énergie, les communications doivent relever du service public et donc être nationalisés ou renationalisés.

Cela suppose le développement de services publics reconnus comme pilier du modèle social européen. Il s'agit en particulier de remettre en cause le traité de Maastricht et les directives européennes qui en découlent.

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 se concrétiser par la 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 statu-

taires, 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 faiveloir 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 (cf. notre action contre la directive Bolkenstein et le projets d'AGCS).

De même façon, L'UGFF combat résolument les conceptions développées jusqu'à présent par la commission euro-

péenne, 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 les droits fondamentaux des citoyens en mettant en place les moyens pour que ceux-ci soient appliqués. Dans tous les cas, le lien est à faire entre missions



Coup de chapeau au secrétariat....

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 dans le respect de ses orientations et de ses revendications. Elle y fait 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

Des fonctionnaires au service de l'intérêt général, avec des qualifications professionnelles répondant à celui-ci, 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 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. Le statut doit s'appliquer à l'ensemble des agents exerçant des missions permanentes dans la fonction publique et prendre en compte les attentes des agents dans un contexte marqué par un fort renouvellement démographique.

Le droit statutaire à pension

L'UGFF se prononce pour le maintien du Code des pensions civiles et militaires, partie intégrante du statut. Elle se prononce contre la perspective d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat dont les pensions doivent rester inscrites dans le grand livre de la dette publique. Le régime de pensions des fonctionnaires de l'Etat doit revenir à 75% du dernier traitement (sous réserve des 6 mois), avec 37,5 annuités, ouvert à 60 ans. La loi Fillon doit être abrogée.

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 non-diplômés une dynamique volontariste d'accès au premier niveau de la catégorie C. L'UGGF revendique un sas d'entrée qui doit par des formations adaptées permettre à ces personnels d'évoluer vers d'autres catégories

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

La politique d'externalisation des emplois au profit du privé, qui vise massivement les catégories C, est inac-

ceptable. 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 selon l'article 4 de la loi 84-16, un plan de titularisations avec la création des emplois nécessaires, l'arrêt du recrutement abusif et pervers de non titulaires selon l'article 6 de la loi 84-16.

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

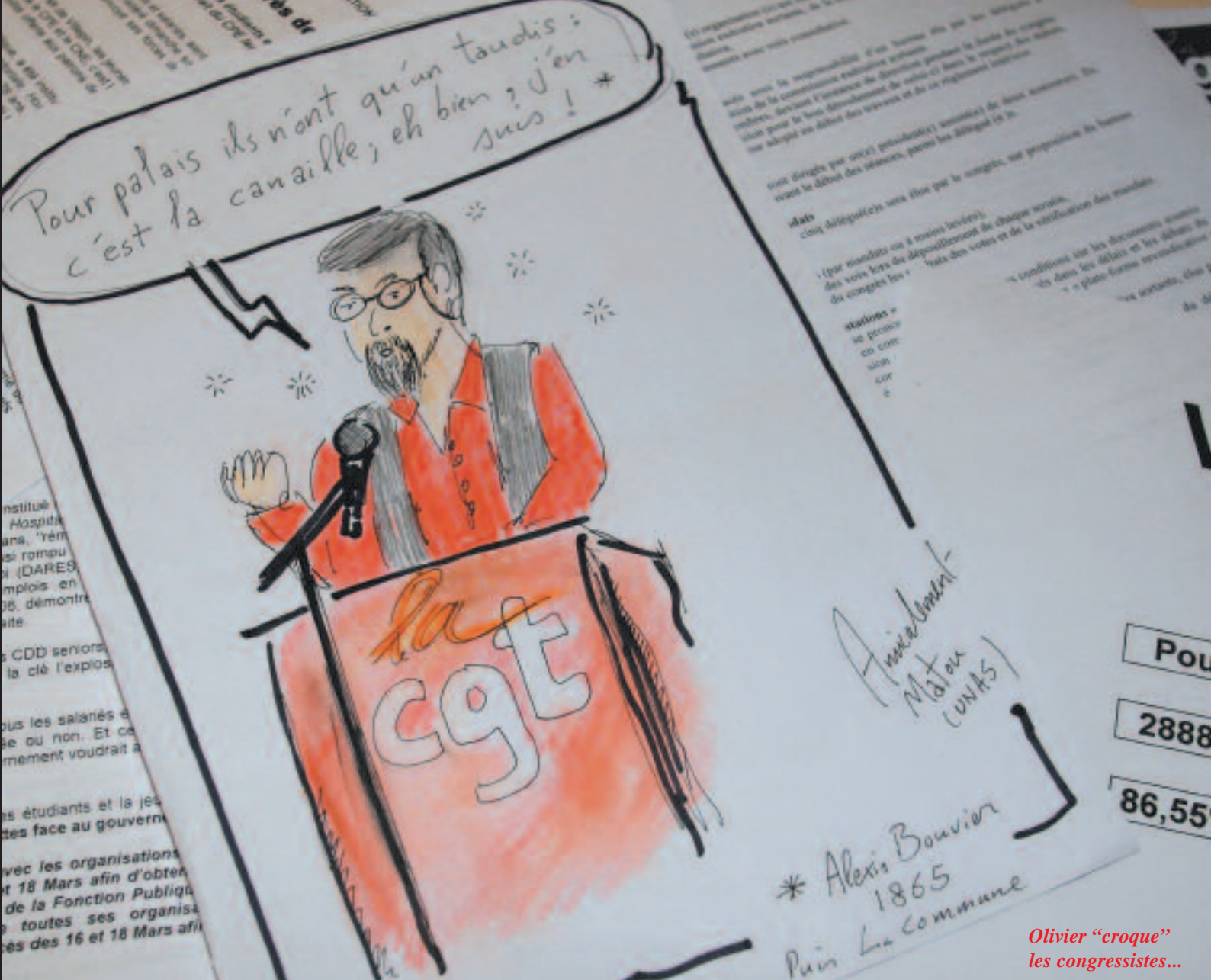
L'UGFF propose que la nouvelle grille unique intègre l'ensemble des niveaux de recrutement : du sans diplôme à doctorat.

La réforme LMD (licence, master, doctorat) suscite débats, interrogations, inquiétudes. L'adossement de la réforme LMD à la recherche restructurée par les PRES et les réseaux thématiques aboutit à la mise en concurrence des Universités, la ségrégation des étudiants et la remise en cause du caractère national des diplômes. 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 master).

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, interfonction-publique. Celle-ci doit pouvoir s'effectuer dans le respect des statuts et des prérogatives renforcées des instances paritaires (existantes ou à créer), des qualifications des agents par



*Olivier "croque"
les crogistes...*

rapport aux missions à mettre en œuvre, et doit permettre l'accès aux formations complémentaires nécessaires au plus près des agents. Cela nécessite transparence et publication de tous les emplois vacants, refus du "profilage" des postes, et garantie de formations qualifiantes.

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. Le droit pour chaque agent d'accéder au grade le plus élevé de son corps et à l'indice terminal (dernier échelon) doit être réaffirmé. Il faut donner aux fonctionnaires toutes les

facilités de changement de corps (concours internes, concours et examens professionnels, tableaux d'avancement). Ces facilités de débouchés passent par l'augmentation des places disponibles et leur valorisation, et le respect des qualifications nécessaires par le développement de la formation continue au plus près des agents. 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 l'évaluation notation telle qu'elle est mise en place dans de nombreuses administrations pour se substituer à la notation des fonctionnaires et revendique l'abrogation du décret du 29 avril 2002. Sous ses diverses formes (entretien individuel 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. C'est parfaitement antinomique avec le statut de carrière.

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 la santé

Réforme de l'assurance maladie

Les dispositions de la loi sur la protection sociale votée en août 2004 ont renforcé le rôle de l'Etat, elles se précisent. Les prestations d'assurance maladie sont restreintes. Après le forfait de 1 euro sur tous les actes médicaux, les augmentations du forfait hospitalier, le forfait de 18 euros sur les actes hospitaliers de plus de 91 euros est institué parmi d'autres mesures. Dans le même temps, les remboursements de l'assurance maladie sont réduits si les conditions du parcours de soin ne sont pas remplies, les déremboursements de médicaments s'accroissent, l'accès au remboursement à 100% pour les affectations de longue durée sont limités...

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

La CGT revendique un droit à la santé pour tous ou seul le renforcement du régime obligatoire de sécurité sociale est capable d'assurer une couverture généralisée à toute la population. Cela passe par une réforme en profondeur de son financement favorisant le développement de l'emploi et de la politique salariale...

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

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

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

Un renforcement des dispositions statutaires concernant en particulier les congés maladie pour les fonctionnaires. Dans l'immédiat, l'UGFF CGT revendique le versement par l'employeur d'un revenu de remplacement en cas de maladie durant 6 mois à plein traitement et 2 mois à demi traitement en intégrant l'ensemble des éléments de la rémunération,

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

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

Ces nouveaux droits doivent :

- Bénéficier à l'ensemble des agents : actifs et retraités, titulaires et non titulaires, sans sélectionner les risques,
- Assurer une protection par des garanties prises en inclusion des dispositions statutaires couplant la santé et la prévoyance (incapacité, invalidité, le décès),
- Etre fondés sur les principes de la solidarité qui s'exercent entre les générations, les familles, les revenus... sans distinction ou hiérarchisation,
- Etre financés par les employeurs publics,
- Reconnus par la voie législative et réglementaire,
- Etre gérés dans un cadre non lucratif.

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

- Définissant les principes directeurs sur la base de ces nouveaux droits,
- Se fixant des objectifs généraux en

terme de politique de remboursement, de prestations et de prévention,

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

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

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'Etat, 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 décret relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat a été publié au Journal Officiel du 7 janvier 2006. Si ce décret apporte, sur le plan organisationnel, quelques clarifications par rapport à la situation antérieure, sur

le fond celui-ci ne répond pas aux attentes des personnels. Il introduit même, avec la notion de « *plate-forme dédiée à cette activité* » (article 8 du décret), une conception pour le moins ambiguë et préoccupante de « *l'action sociale interministérielle au niveau déconcentré* ».

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". Ce n'est pas acceptable ! 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 de l'action sociale décrédibilise ses buts...

Par ailleurs, le décret exclut du bénéfice de l'action sociale ministérielle et interministérielle, les agents des établissements publics et des autorités indépendantes, 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 ? 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.

Ne rien lâcher...



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.

Pour une meilleure efficacité de l'UGFF

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

- 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 collectifs Fonction publique doivent se développer. Ils doivent réunir des représentants des syndicats de fonctionnaires CGT du département. Ceux-ci sont désignés par leurs organisations respectives.

Ces collectifs ont pour objectif d'impulser l'activité revendicative en direction des fonctionnaires sur les enjeux communs. Cette action se fait en lien avec les unions départementales CGT.

Ils alimentent la réflexion de l'UGFF mais n'étant pas une structure syndicale, ils ne peuvent être représentés dans les instances statutaires de l'UGFF.

Avec la prééminence de la région dans la nouvelle organisation de l'Etat, la question de la coordination de l'intervention des fonctionnaires d'Etat CGT à ce niveau doit aussi se poser.

- 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

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 ensemble les réponses nécessaires.

Il faut également renforcer la coordination de nos syndicats sur les questions d'immigration. En effet, les responsabilités de la CGT vont s'accroître face au durcissement de la politique du gouvernement en matière d'immigration :

- La réforme du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) institue une immigration « jetable » et condamne les sans papiers à une irrégularité et à un surexploitation perpétuelle.
- La loi sur « l'égalité des chances » dissout le FASILD dans une agence de « cohésion sociale ».

Une meilleure diffusion de l'information et une coordination de l'activité des différents secteurs de la confédération en charge des questions d'immigration, sont plus nécessaires que jamais.

L'apport du collectif immigration Fonction publique permettra à l'UGFF et à la Fédération des Services Publics de mieux intégrer cette dimension dans leur activité.

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.

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

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.

Organiser la défense des intérêts des retraités et travailler à la « continuité syndicale »

C'est au niveau de responsabilités de l'UGFF que sont traitées les questions relatives aux régimes de retraites des fonctionnaires (code des pensions et RAFF) et des agents non titulaires (IRCANTEC).

Il est par conséquent utile que la commission des retraités existant depuis plusieurs congrès soit maintenue.

Mais cela implique qu'elle soit améliorée, que son statut soit éclairci. Il est notamment nécessaire que ses membres soient réellement représentatifs des organisations composant l'UGFF, afin d'être porteurs des préoccupations des adhérents et qu'en même temps ces composantes intègrent, dans leur activité, l'action revendicative « retraités », afin qu'un « aller-retour » puisse s'opérer.

Le congrès donne mandat à la commission exécutive pour renouveler la commission des retraités, et lui proposer les objectifs suivants :

- contribuer au travail revendicatif de l'UGFF sur le volet « retraités » ;
- assurer l'information des retraités par une voie « papier » qui reste indispensable en direction de cette catégorie d'adhérents. Pour ce faire, une diffusion d'au moins trois n^{os}

du « Fonction Publique Retraité(e)s » doit être assurée dans l'année, grâce à la mise en place d'une équipe logistique et à la tenue de rubriques régulières (pouvoir d'achat, action sociale...) ;

- contribuer au développement du niveau local et interprofessionnel de l'organisation et de l'action des retraités ;

- contribuer à la réflexion et à la formulation de propositions sur le thème de « la continuité syndicale ». En effet, les années qui viennent vont voir un grand nombre de syndiqués passer du statut d'actif à celui de pensionné. La question de la « continuité syndicale » est donc vitale et urgente. Faute de s'en préoccuper, nos syndicats vont perdre un grand nombre de leurs adhérents au moment des départs en retraite –avec des conséquences en terme de forces militantes et de... trésorerie. Par ailleurs, la continuité syndicale passe par une plus large prise en compte des préoccupations des retraités, ce qui veut dire aussi une réelle et suffisante présence des militants retraités dans les instances de nos organisations, à tous les niveaux, ainsi qu'aux congrès.

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. Sa publication doit permettre d'expliquer et de débattre des positions et des analyses de l'UGFF.

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.