

>> DOCUMENT D'ORIENTATION

Sur fond de crise sanitaire, sociale, économique et démocratique, le gouvernement français, au service de la classe dominante et des financiers, continue de mener une politique de casse intensive des services publics, de la filière industrielle et de notre système de solidarité. La montée de l'extrême droite est une vraie menace pour l'avenir de toutes et de tous.

La pandémie, toujours persistante, a démontré combien étaient essentiels les services publics et la fonction publique. Pourtant, le gouvernement et le grand patronat ne cessent et ne cesseront de nous imposer des réformes régressives visant toutes à l'accaparement des richesses par une minorité au détriment de l'intérêt général.

Afin de mieux contrôler et surveiller une partie de la population qui pourrait s'organiser pour exiger une autre répartition des richesses, le pouvoir exécutif a multiplié les propositions de lois liberticides.

La destruction des services publics et de la fonction publique crée des dégâts importants. Cette situation impacte fortement la population sur différents points. Premièrement, les conditions de vie et de travail se dégradent. Ensuite, on observe une explosion de la précarité notamment des femmes, des jeunes et des migrant-es. De plus, la croissance des inégalités sociales, l'aggravation des injustices sociales et des atteintes environnementales, la montée de la désagrégation sociale génèrent des urgences et des besoins auxquels l'État n'aura pas les moyens de répondre.

Dans la période, le syndicalisme fait face à des enjeux considérables.

Dans ce sens, nous nous engageons à porter des orientations revendicatives offensives, à aider à notre déploiement et renforcement, à créer des espaces de débat sur les lieux de travail mais aussi sur les lieux de vie, à nous doter d'une organisation à même de gagner des avancées.

PARTIE I : POLITIQUE REVENDICATIVE

I. RECONSTRUIRE ET CONSTRUIRE UNE FONCTION PUBLIQUE ET DES SERVICES PUBLICS AU SERVICE DU PROGRÈS SOCIAL POUR FAIRE FACE AUX ENJEUX D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

Bien plus destructeur encore que les « Révision générale des politiques publiques » et « Modernisation de l'action publique » des quinquennats Sarkozy et Hollande, le programme « Action publique 2022 » (AP 2022) constitue un processus inédit de démantèlement des services publics et de la fonction publique.

Loin de ne constituer qu'un recul de l'appareil d'État, AP 2022 organise sa transformation au service d'une privatisation et d'une marchandisation généralisée de la société dont le capital a besoin pour accaparer une part toujours plus grande des richesses et de la valeur ajoutée produite par le monde du travail et répondre à son exigence toujours plus démesurée de rentabilité.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42

43 Cette transformation de l'appareil d'État se caractérise aussi par la mise en
44 œuvre de politiques liberticides, attentatoires aux libertés et à la démocratie.

45 À l'opposé de telles évolutions, l'UFSE-CGT propose une tout autre conception
46 et évolution de la fonction publique et des services publics.

47

48 **I.1. Au service des droits, des besoins fondamentaux**
49 **et de l'émancipation humaine.**

50 C'est par l'intervention publique, la reconquête et le développement des services
51 publics et plus particulièrement de la fonction publique que, de manière égali-
52 taire et sur l'ensemble du territoire, y compris en Outre-mer, ces droits et besoins
53 doivent être satisfaits.

54 Cela passe notamment par le droit pour toutes et tous à un emploi décent, pé-
55 renne et correctement rémunéré, à l'éducation, à l'enseignement et à la formation
56 tout au long de la vie, à la culture, à la santé et l'action sociale, à la justice, à la pro-
57 tection au sens large du terme, à différents biens communs comme l'eau, l'éner-
58 gie, les transports, à la communication, à l'information et à la liberté d'expression.

59 Dans le même temps, une extension du dimensionnement et des champs de
60 compétence des services publics et de la fonction publique doit être gagnée aux
61 plans international et européen pour répondre aux besoins, y compris nouveaux –
62 politique de contrôle – développement et aménagement des territoires, etc.

63 L'effectivité, la qualité et l'efficacité des services publics et de la fonction pu-
64 blique doivent reposer sur trois fondements : l'égalité d'accès et de traitement, la
65 continuité et l'adaptabilité.

66

67 **I.2. Au service de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

68 Les politiques régressives de casse des services publics et de la fonction publique
69 aggravent la situation pour les femmes qu'elles soient agentes ou usagères.

70 La crise sanitaire a grandement fragilisé les droits des femmes et augmenté leur
71 précarité, les charges domestiques, familiales et éducatives, mais également les
72 violences conjugales.

73 Développer l'emploi public et donner les moyens aux agent-es d'exercer leurs
74 missions publiques dans les meilleures conditions, avec la formation et la recon-
75 naissance salariale qui l'accompagnent, c'est faire le choix d'une société féministe
76 qui favorise l'émancipation des femmes, l'égalité professionnelle et qui lutte acti-
77 vement contre la précarité des femmes et les violences sexistes et sexuelles.

78 Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres et renforcer les services
79 publics, c'est favoriser l'égalité tout au long de la vie. L'UFSE-CGT revendique des
80 missions et politiques publiques résolument au service d'une société féministe.

81

82 **I.3. Pour une autre logique de développement.**

83 Outre le détricotage de l'État social, la société française est confrontée à un affais-
84 sement des activités et des emplois industriels.

85 Dans le même temps, elle est frappée par une crise écologique aux multiples
86 visages.

87 Les dégâts générés par de telles évolutions sont d'ores et déjà considérables et
88 engendrent des fracturations toujours plus grandes de la société avec l'augmenta-
89 tion de la pauvreté, de la précarité sous toutes ses formes, de l'insécurité sociale,
90 du chômage, de la surexploitation des ressources de la planète.

91 Dans un tel contexte, les services publics et plus particulièrement la fonction
92 publique doivent contribuer à un processus de sortie, de libération et d'émancipa-
93 tion de l'humanité d'un système capitaliste productiviste et consumériste.

94 Observons par ailleurs que la crise générée par la propagation du coronavirus

a confirmé qu'il ne saurait y avoir d'industrie sans service public et vice-versa.	95
Sans recherche publique et à défaut d'investissements publics importants, l'industrie pharmaceutique connaît des difficultés qui altèrent la capacité et la qualité des politiques publiques de santé – absence de masques, manque de respirateurs, fabrication et mise à disposition d'un vaccin...	96
C'est par l'affirmation, l'articulation et, le cas échéant, la ré-invention de politiques publiques sociales, industrielles, écologiques et de contrôle qu'une telle évolution sera possible.	97
C'est dans ce sens et en y travaillant avec d'autres organisations de la CGT que l'UFSE précisera son corpus revendicatif durant la mandature.	98
Le congrès mandate la Commission exécutive et le Conseil national de l'UFSE – CGT à cet effet.	99
	100
	101
	102
	103
	104
	105
	106
	107
I.4. Pour l'octroi des moyens nécessaires à la mise en œuvre de l'action publique.	108
Rien ne sera possible sans faire sauter le verrou de l'accentuation et de la généralisation de l'austérité budgétaire.	109
Mise de côté durant l'année 2020, du fait de la crise sanitaire, cette dernière devrait être reprise et poursuivie dans un cadre pluriannuel.	110
C'est ainsi que le programme dit de stabilité adressé à l'Union européenne, fixe l'objectif d'un retour en 2027 à un déficit budgétaire inférieur à 3 % du PIB alors qu'il s'élève aujourd'hui à plus de 9 %.	111
D'un côté les classes sociales les plus fortunées de même que les organisations patronales et plus particulièrement le Medef continueront à engranger des milliards d'euros de baisse des impôts, de l'autre le patrimoine de celles et ceux qui n'en ont pas, à savoir les services publics, continuera à subir un processus d'étranglement et d'asphyxie budgétaires.	112
À l'opposé de telles évolutions, l'UFSE – CGT réitère que la dépense publique est nécessaire pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain.	113
C'est dans ce sens qu'elle porte un ensemble de propositions et de revendications pour un financement pérenne des services publics, des missions publiques, de la fonction publique à savoir, notamment, une réforme fiscale fondée sur la progressivité de l'impôt, le rétablissement et l'augmentation de l'impôt sur la fortune, la réaffirmation et le renforcement de la contribution des entreprises au financement de l'action publique dans ses dimensions nationale et territoriales, la fin des exonérations et allègements sociaux et fiscaux. Elle revendique la création d'un pôle financier public et la mise en œuvre d'une autre politique monétaire au service du financement de la puissance publique et de l'investissement public, l'annulation des dettes illégitimes et de celles qui sont aujourd'hui détenues par la Banque centrale européenne.	114
De l'argent il y en a !	115
Les milliards d'euros mobilisés au sein de l'Union européenne et en France en sont une démonstration incontestable.	116
Outre que ces fonds publics doivent être mobilisés aux fins de financement des politiques publiques, ils doivent aussi l'être pour financer les plans pluriannuels de création d'emplois de fonctionnaires partout où c'est nécessaire et la titularisation des agent-es non-titulaires qui le souhaitent, la revalorisation significative des traitements, des salaires, des pensions, des retraites et l'octroi des moyens nécessaires à l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels.	117
	118
	119
	120
	121
	122
	123
	124
	125
	126
	127
	128
	129
	130
	131
	132
	133
	134
	135
	136
	137
	138
	139
	140
	141
	142
	143
	144
I.5. L'existence d'une fonction publique de l'État, un enjeu de société	145
	146

147 Au nom de la régionalisation et de la territorialisation, les gouvernements suc-
148 cessifs n'ont eu de cesse de remettre en cause les politiques publiques nationales
149 comme l'organisation nationale qui en découle à partir des ministères concernés.
150 Tous les domaines sont concernés, des Finances publiques à l'Éducation natio-
151 nale, en passant entre autres par la gestion des routes, les agences de santé ou
152 l'inspection du travail, et avec à la clé le transfert des personnels sous la gestion
153 des préfets et des droits différents tant pour les personnels que les usager-es selon
154 les régions et territoires.

155 Avec la loi dite 3DS – Différenciation, Décentralisation, Déconcentration, Sim-
156 plification – une nouvelle étape pourrait être franchie en permettant aux collecti-
157 vités ou /et aux préfets de déroger au droit existant et de « l'adapter ».

158 L'UFSE entend combattre pour

159 – La reconquête de politiques nationales, directionnelles et ministérielles, de-
160 vant s'appliquer sur l'ensemble du territoire national y compris en Outre-mer ;

161 – Le portage des politiques publiques et des missions de service public par les
162 directions et les ministères concernés eux-mêmes ;

163 – La reconstruction d'administrations et de ministères dotés de réseaux décon-
164 centrés de proximité et de plein exercice des missions, et de chaînes de comman-
165 dement, des niveaux centraux aux niveaux déconcentrés ;

166 – La reconstruction des droits et des garanties collectives des personnels et le ré-
167 tablissement de la gestion nationale des agents de la fonction publique. Ces droits
168 et garanties sont liés aux missions qu'ils mettent en œuvre et à la spécificité de ces
169 dernières, les statuts particuliers doivent être maintenus et renforcés ;

170

171 **I.6. Pour une autre conception de l'organisation** 172 **territoriale des services publics.**

173 L'entreprise de destruction et de désorganisation des administrations territoriales
174 de l'État a été poursuivie et intensifiée sous le quinquennat d'Emmanuel Macron :
175 fermetures, regroupements, déplacements de services et d'administrations, créa-
176 tion de nouvelles entités administratives interministérielles au détriment du rôle et
177 de la place des ministères, création des secrétariats communs aux préfetures et
178 aux directions départementales interministérielles, etc.

179 Ces réformes confirment la mise en œuvre d'une conception des finalités et de
180 l'organisation des services publics dictée par l'idéologie libérale de la chasse aux
181 dépenses publiques, une conception du travail des personnels basée sur la flexi-
182 bilité du travail et le recul de leurs droits et garanties collectives.

183 Il s'agit clairement d'une mise en concurrence des territoires, de permettre une
184 vente à la découpe des services publics, de nouveaux abandons et de nouvelles
185 privatisations de missions publiques et d'ouvrir la porte à la mise en œuvre de
186 services publics à la carte au détriment des principes d'égalité, d'accessibilité et
187 de continuité de ces derniers.

188 Face à de telles évolutions, la bataille entreprise pour imposer d'autres choix se
189 poursuivra et portera notamment sur :

190 – L'abrogation de la loi 4 D et, le cas échéant et plus largement, des textes légis-
191 latifs et réglementaires d'organisation nouvelle des services publics territoriaux ;

192 – La nécessaire complémentarité d'intervention des différents versants de la
193 fonction publique dans les territoires.

194 Le congrès de l'UFSE – CGT mandate la Commission exécutive et le Conseil
195 national pour approfondir et préciser, avec l'ensemble des organisations af-
196 filiées, nos propositions et revendications face à la montée en puissance de
197 l'interministérialité.

198

I.7. Pour l'indispensable démocratisation de la fonction publique.	199
Nos propositions pour le renforcement de la démocratie sociale et de la démocratie au travail permettront de rendre les personnels, fonctionnaires et agent-es non-titulaires, acteurs et actrices à part entière de la fonction publique.	200
L'indispensable démocratisation de la fonction publique exige aussi que les citoyen·nes et les usager·es puissent également disposer d'un droit d'intervention.	201
C'est dans ce sens que l'UFSE propose la création de Conseils territoriaux de la fonction publique composés de manière tripartite avec des citoyen·nes, des usager·es, des organisations syndicales représentatives des personnels, des représentant·es des employeurs publics et des élu·es.	202
Ces conseils territoriaux, compétents dans les trois versants de la fonction publique, auraient notamment vocation à émettre des avis et des recommandations sur le fonctionnement des services publics territoriaux.	203
Les travaux de ces conseils territoriaux feraient l'objet d'un travail de synthèse et d'une mise en débat dans différentes instances dont le Conseil commun de la fonction publique.	204
Les assemblées (Assemblée nationale, Sénat, CESE) pourraient être utilement saisies.	205
Il est par ailleurs nécessaire de promouvoir une autre conception de l'évaluation des politiques publiques. L'article 15 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 stipule que la société a le droit de demander compte à tout·e agent·e public·que de son administration.	206
Cela passe par l'abrogation de la loi organique relative aux lois de finances fondée sur une logique de « performance », l'élaboration de plans et de rapports annuels de performance, la définition d'objectifs et d'indicateurs contraires à une conception de l'action publique au service de l'intérêt général.	207
Les politiques publiques doivent faire l'objet de nouvelles modalités d'évaluation, avant, durant et après leurs mises en œuvre afin d'en apprécier les effets attendus, les effets produits, les adaptations nécessaires conformément au principe d'adaptabilité des services publics.	208
Un débat public, avec les usager·es, les citoyen·nes, les organisations syndicales représentatives des personnels, les employeurs publics et les élu·es doit s'ouvrir pour débattre et décider de la mise en œuvre de nouveaux indicateurs devant notamment permettre de mesurer l'effectivité et l'efficacité des politiques publiques au service de l'intérêt général et du progrès social.	209
Cet ensemble de propositions doit permettre de rendre compte aux citoyen·nes et aux usager·es du service public rendu, de mieux préparer les prises de décisions dans la cité et les lieux de travail.	210
Démocratiser la fonction publique signifie aussi qu'il y a besoin de (re)construire une fonction publique reflétant la diversité de notre société et permettant à toutes et tous, conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, d'accéder à toutes dignités, places en emploi publics.	211
Ainsi, un « sas d'entrée » dans la fonction publique réservé aux personnes sans diplôme pourrait être mis en place. Il s'agirait d'un recrutement par concours mais aux épreuves simplifiées et une formation théorique et pratique conséquente.	212
Enfin, il demeure fondamental que les missions de service public dévolues à la fonction publique soient mises en œuvre par des fonctionnaires citoyen·nes régi·es par un Statut général et des statuts particuliers indépendants des pouvoirs politiques, économiques, etc.	213
	214
	215
	216
	217
	218
	219
	220
	221
	222
	223
	224
	225
	226
	227
	228
	229
	230
	231
	232
	233
	234
	235
	236
	237
	238
	239
	240
	241
	242
	243
	244
	245
	246
	247
	248
	249
	250
II. LE STATUT GÉNÉRAL, UNE CONQUÊTE D'AVENIR.		
Jamais sans doute, le Statut général des fonctionnaires n'avait fait l'objet d'une		

251 attaque d'une telle ampleur visant à le vider de toute substance pour mieux y
252 mettre fin.

253 Il s'agit bien de substituer à l'édifice construit à la Libération et renforcé et re-
254 nouvelé au début des années 1980, un corpus privilégiant la fonction publique
255 d'emploi à celle de carrière, la contractualisation au titulariat et, plus largement,
256 des missions publiques au service des entreprises et de la loi du marché et plus à
257 celui de l'intérêt général et de la population.

258 La loi de Transformation de la fonction publique promulguée en 2019 constitue
259 l'arme principale de cette frénésie ultra-libérale.

260 Pour être mise en échec, cette politique néfaste nécessite la construction d'un
261 rapport de force de haut niveau.

262 Si, de manière incontestable, nous avons marqué des points, la stricte objectivi-
263 té doit nous conduire à reconnaître que nous n'avons pas pu – ou pas su – empê-
264 cher l'adoption de la loi scélérate.

265 Ce constat nous invite à penser de manière novatrice notre démarche revendi-
266 cative pour obtenir les avancées indispensables pour les agentes et les agents, les
267 citoyennes et les citoyens et le progrès social.

268 Il nous faut sans cesse remettre sur l'ouvrage nos revendications, les actualiser
269 et les affûter.

270 Pour être pleinement efficace, cette construction revendicative doit s'articuler à
271 un projet syndical qui porte haut et fort notre conception des missions publiques,
272 de la manière dont elles doivent être mises en œuvre ainsi que de l'organisation
273 de l'appareil de l'État.

274

275 **II.1. Pour une approche statutaire de la politique salariale**

276 La loi dite de transformation de la fonction publique attaque de front la dimension
277 statutaire de la politique salariale, en remettant en cause le principe de la fonction
278 publique de carrière et en instaurant la rémunération et la carrière au mérite.

279 L'UFSE-CGT avec la CGT fonction publique porte d'autres choix et exigences
280 dans ses repères revendicatifs. Elle entend bien ne rien céder sur les revendi-
281 cations salariales qui reposent sur l'édifice statutaire de la grille indiciaire et le
282 principe de la fonction publique de carrière, sur la revalorisation immédiate de
283 la valeur du point d'indice et sa corrélation avec le montant des pensions et le
284 maintien du Code des pensions civiles et militaires, sur l'égalité salariale entre les
285 femmes et les hommes.

286

287 **II.1.1. La grille indiciaire unique doit être le moyen**

288 **de reconnaissance des qualifications.**

289 Une grille indiciaire unique pour les trois versants de la fonction publique per-
290 met une meilleure reconnaissance des qualifications et l'égalité de traitement des
291 personnels quels que soient les ministères, collectivités ou établissements où ils
292 exercent sur tout le territoire.

293 Un véritable déroulement de carrière, avec deux grades maximums par corps et
294 pour une carrière complète, le doublement de l'indice de rémunération entre le
295 début et la fin de la carrière doit être garanti aux agent-es. Les catégories doivent
296 être liées à la qualification requise pour l'entrée initiale dans le corps qui met
297 en œuvre la mission publique, qualification qui doit être fixée en référence aux
298 diplômes nationaux délivrés par le service public de formation. Un plan de re-
299 qualification pour tous les agent-es, et sans restriction, qui exercent une fonction
300 de qualification supérieure au niveau du corps auquel ils appartiennent, doit être
301 mis en place.

302

II.1.2. La valeur du point est un élément essentiel de cette reconnaissance.

Le traitement de base mensuel est un élément statutaire qui dépend du grade et de l'échelon du fonctionnaire, calculé en fonction d'une grille indiciaire et par référence à la valeur du point d'indice.

Le gel de la valeur du point d'indice, depuis 2010, est tout à la fois profondément injuste, porteur de lourds préjudices pour les personnels qui le subissent et gravement attentatoire à l'amplitude de la grille indiciaire : depuis cette date, la perte de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'indice des prix à la consommation est de l'ordre de 10 % ! Cette austérité salariale a conduit à la paupérisation d'une grande partie des agent-es public-ques (+ de 1,2 millions rémunérés entre le SMIC et le SMIC +10 %) et des futurs retraité-es et pensionné-es.

Une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice est possible et finançable car, d'une part elle générerait des recettes fiscales et d'autre part, les milliards d'euros versés pour le CICE ou des aides diverses aux entreprises sans contrepartie notamment sur l'emploi, ou perdus avec la suppression de l'ISF, pourraient être utilisés.

L'urgence est, au dégel immédiat de la valeur du point d'indice (à indexer sur l'indice des prix à la consommation), au rattrapage des pertes cumulées depuis 2010, à la revalorisation des grilles indiciaires et des carrières, ainsi que des grilles de rémunération des contractuel·les, et à l'abrogation du jour de carence.

II.1.3. La part des régimes indemnitaires doit diminuer dans la rémunération.

L'augmentation constante du régime indemnitaire (qui regroupe des primes et indemnités très diverses) dans la part de la rémunération, aggrave les inégalités salariales, impacte considérablement le montant des pensions versées, et est souvent source de politiques discriminatoires notamment entre les femmes et les hommes. Attaché à la fonction exercée et à l'entretien d'évaluation, il déconstruit la reconnaissance de la qualification par le grade et la grille indiciaire qui lui est liée et met fin au principe d'égalité de traitement des fonctionnaires. A l'image du RIFSEEP, le régime indemnitaire instaure une part variable de rémunération au mérite qui casse le collectif de travail et privilégie l'arbitraire.

Les primes ayant un caractère de complément salarial doivent être intégrées dans le traitement indiciaire avec une indexation a minima de la valeur du point sur l'augmentation du coût de la vie. Toutes les formes de rémunération « au mérite » et donc le RIFSEEP doivent être abrogées

II.1.4. La défense et l'amélioration du régime spécial de retraites des fonctionnaires, indissociable de la bataille pour la préservation du statut

Le régime des personnels de la fonction publique de l'État, le Code des pensions civiles et militaires, est partie intégrante du Statut. Les fonctionnaires savent à leur recrutement que leur retraite sera garantie par l'État avec un calcul de la pension sur la base du traitement indiciaire des six derniers mois, le plus souvent synonyme de salaire le plus élevé, compensant des salaires en général moindres durant la carrière. Les gouvernements successifs n'ont cessé de remettre en cause ces droits, jusqu'à la tentative de Macron d'y substituer un régime par points. Quelles qu'en soient les formes (recul de l'âge légal de départ, augmentation de la durée de cotisations pour obtenir le taux plein, voire reprise du système à points, etc...), les tentatives gouvernementales à venir viseront à casser le lien entre carrière et retraite et à baisser massivement le montant des pensions pour toutes et tous. Dans la fonction publique de l'État, l'UFSE – CGT, en lien avec les fédérations des

303
304
305
306
307
308
309
310
311
312
313
314
315
316
317
318
319
320
321
322
323
324
325
326
327
328
329
330
331
332
333
334
335
336
337
338
339
340
341
342
343
344
345
346
347
348
349
350
351
352
353
354

355 services publics, de la santé et de l'action sociale, poursuivra la bataille engagée
356 pour s'y opposer, et préserver et améliorer les régimes particuliers et le calcul de
357 la pension sur les 6 derniers mois.

358

359 **II.1.5. Contractuel·es : mieux les défendre pour**
360 **conforter le statut des fonctionnaires**

361 Si nous nous opposons au recours massif au non-titulariat – et pas aux contrac-
362 tuel·les eux-mêmes que nous défendons becs et ongles – c'est parce que la nature
363 de l'emploi ainsi générée, sa précarité et sa relation forcément individualisée avec
364 les employeurs publics, sont autant d'éléments qui remettent en cause la neutrali-
365 té et l'impartialité de l'agent·e public·que dans l'exercice de ses missions.

366 Le gouvernement oriente la gestion des contractuel·les dans la fonction pu-
367 blique afin qu'elle serve son objectif de remise en cause du statut des fonction-
368 naires, dans une grande continuité avec les gouvernements précédents.

369 Son premier objectif est de passer d'une fonction publique de carrière à une
370 fonction publique d'emploi, afin dans un deuxième temps de sortir du statut.

371 Il utilise pour cela trois leviers : la gestion des contractuel·les, leur nombre, et la
372 qualité des emplois qu'ils occupent.

373 L'enjeu est d'unifier les agent·es public·ques en défendant les contractuel·les.
374 Nous devons refuser une logique de statut-bis, qui serait mortelle pour le statut
375 des fonctionnaires, mais doit agir pour rapprocher la gestion des contractuel·les
376 de celle des fonctionnaires, ce rapprochement étant suffisant pour que leur accès
377 au statut de fonctionnaire leur apparaisse possible et souhaitable sans difficultés
378 spécifiques.

379 Au contraire de la centralité du statut, l'objectif du gouvernement est de faire
380 apparaître le statut comme un simple support possible de l'emploi public à côté
381 de celui de contractuel·le. Les fonctionnaires représentent aujourd'hui les deux-
382 tiers de l'emploi public tous versants confondus, les contractuel·les 20 %. Aug-
383 menter le nombre de contractuel·les afin qu'à moyen terme les fonctionnaires
384 deviennent minoritaires est un objectif en soi pour le gouvernement, qui l'a porté
385 dans la loi de transformation par l'élargissement des possibilités de recrutement
386 de contractuel·les.

387 De nombreux emplois permanents sont désormais ouverts aux contractuel·les,
388 y compris en recrutement direct en CDI, en particulier pour les établissements pu-
389 blics. L'objectif est de systématiser la concurrence entre fonctionnaires et contrac-
390 tuel·les sur les mêmes emplois, de défonctionnariser la fonction publique mais
391 de fonctionnaliser ses emplois, afin de passer à une fonction publique d'emploi
392 et non plus de carrière. L'encadrement supérieur de l'État a d'ailleurs déjà été
393 totalement fonctionnalisé, les corps spécifiques à certaines missions étant mis en
394 extinction.

395 Pour atteindre cet objectif ce n'est plus la gestion des fonctionnaires qui doit
396 servir de référence pour les contractuels (avec grilles, échelons et indices) mais
397 la gestion des contractuel·les qui doit servir d'exemple à celle des fonctionnaires.
398 C'est pourquoi la loi de transformation a rapproché les CAP des CCP en les privant
399 de leurs prérogatives sur la carrière et la mobilité.

400 Concernant la rémunération des contractuel·les, point central de leur gestion, le
401 gouvernement a un double objectif, sortir l'ensemble des contractuel·les de toute
402 référence à des grilles de rémunérations existantes, et passer à une logique d'ac-
403 cords de gestion proche des conventions collectives entérinant l'individualisation
404 et la variabilité de la rémunération.

405 A cet agenda du gouvernement la CGT doit répondre par son propre agenda,
406 construit sur la centralité du statut des fonctionnaires, la reconnaissance des qua-

lifications et la sécurisation des parcours individuels dans un cadre collectif. La	407
jurisprudence européenne sur l'égalité de traitement entre agent-es public-ques	408
doit être mise en œuvre dans un cadre respectant le statut des fonctionnaires.	409
Pour la rémunération des contractuel·les, l'UFSE défend l'établissement de pro-	410
protocoles de gestion, par ministères ou grands établissements publics, opposables	411
en tribunal administratif, indiciés et prévoyant une progression régulière de la	412
rémunération. Le montant de la rémunération doit d'abord être cohérent avec la	413
rémunération des fonctionnaires du même employeur plutôt qu'avec le marché	414
du travail, afin que les contractuel·les puissent à tout moment choisir d'intégrer les	415
corps de fonctionnaires, soit par les recrutements de droit commun, externes et	416
internes, soit par des plans de titularisation toujours nécessaires.	417
A contrario, la CGT s'oppose à une gestion et une négociation à l'échelle de	418
l'ensemble de l'État ou de la fonction publique, telle qu'elle est suggérée par la	419
Cour des comptes (rapport thématique sur les contractuel·les de septembre 2020).	420
La CGT refuse une logique de statut bis concurrençant le statut des fonction-	421
naires, au risque que la rémunération des contractuel·les soit plus intéressante que	422
celle des fonctionnaires, rendant désirable aux fonctionnaires la sortie du statut.	423
Les droits sociaux doivent être équivalents (congés, maladies, ...).	424
La CGT, qui a retrouvé sa place dans la gouvernance de l'IRCANTEC à la suite	425
de la mobilisation contre la réforme des retraites, défend l'existence du régime de	426
retraite complémentaire des contractuel·les de la fonction publique. L'IRCANTEC	427
assure un pouvoir d'achat de la pension en rapport aux cotisations (un rendement)	428
supérieur à celui de l'AGIRC-ARRCO.	429
Mieux la CGT unifiera les agent-es public-ques, mieux elle sécurisera la situation	430
des contractuel·les, mieux elle confortera le statut des fonctionnaires.	431
	432
	433
II.2. Un édifice à trois versants	434
Depuis plusieurs années, nous avons développé et renforcé notre travail autour de	435
la complémentarité des trois versants de la fonction publique.	436
C'est ainsi, entre autres, que la CGT fonction publique a pris corps.	437
Au-delà de l'appellation, c'est tout un corpus revendicatif qui a été élaboré, un	438
travail en commun permanent qui a été mis en place et des réunions d'instances	439
de direction conjointes qui ont été tenues régulièrement.	440
Il s'agit là d'un point d'appui essentiel, pour notre démarche revendicative au	441
quotidien bien sûr, pour nos prises de position face au pouvoir exécutif évidem-	442
ment, mais, c'est encore davantage que cela.	443
Dans notre conception de l'intérêt général et de l'action publique, il n'y a pas	444
de place pour une fonction publique qui serait importante et l'autre subalterne,	445
une qui serait une meilleure garante de la chose publique et une autre qui la fra-	446
giliserait. À rebours de nos adversaires, nous réfutons et combattons les mises en	447
concurrence des services publics qui sont le plus souvent les antichambres aux	448
privatisations.	449
Oui, les missions de la fonction publique hospitalière, celles de la fonc-	450
tion publique territoriale et celles de la fonction publique d'État sont liées et	451
complémentaires.	452
S'il ne s'agit aucunement de nier leurs spécificités, il ne faut pas craindre d'af-	453
firmer que leur éventuelle dissociation constituerait une grave menace pour la	454
qualité du service public rendu et la reconnaissance des agent-es et des agents.	455
C'est pourquoi, une forte altération du titre 1 du Statut général ou la mise à l'écart	456
d'un des trois autres titres de l'édifice statutaire doit être résolument combattue.	457
C'est d'ailleurs cet engagement sans faille, avec d'autres organisations syn-	458
dicales, qui a permis d'éviter la remise en cause de la valeur unique du point		

459 d'indice.
460 Mais, ce qui est vrai et incontournable pour la valeur du point, vaut tout autant
461 pour les qualifications, les déroulements de carrière, les droits à la retraite, l'éga-
462 lité professionnelle....

463 Et, ce qui est capital pour nos garanties statutaires, l'est également pour des mis-
464 sions publiques dont il serait fortement préjudiciable qu'elles soient cloisonnées
465 de manière étanche et, a fortiori, mises en œuvre de manière inégalitaire.

466 Nous devons donc continuer à porter de manière ambitieuse et offensive un
467 Statut général cimenté par le socle que constitue le titre 1 transversal aux trois
468 versants et les titres spécifiques qui, dans le respect des statuts particuliers, garan-
469 tissent des droits de haut niveau et permettent les passerelles les plus larges.

470

471 **II.3. Un statut en phase avec les enjeux contemporains.**

472 Loin de l'image que certains véhiculent complaisamment à des fins de démantèle-
473 ment, le Statut a connu de très nombreuses modifications depuis sa mise en place
474 en 83-86 et particulièrement ces dernières années.

475 Toutes ne sont pas des reculs, loin s'en faut.

476 C'est ainsi, pour s'en tenir à quelques illustrations, que la mise en place du
477 Conseil commun de la fonction publique et les élections professionnelles géné-
478 rales où les non-titulaires jouissent des mêmes droits que leurs collègues titulaires
479 constituent des avancées indéniables pour lesquelles la CGT a milité sans relâche.

480 Il n'en demeure pas moins qu'un grand nombre de ces transformations sont sy-
481 nonymes de régressions, même si les luttes menées, souvent de manière unitaire,
482 ont empêché les gouvernements successifs de faire passer l'entièreté de leurs des-
483 seins initiaux.

484 Jusqu'en 2019 d'ailleurs, si certains coups portés ont provoqué des affaisse-
485 ments statutaires préoccupants, l'édifice avait globalement tenu bon et son carac-
486 tère progressiste avait été préservé.

487 Il en va tout autrement avec la Loi de transformation de la fonction publique.
488 Elle constitue un outil législatif redoutable qui vise à saper les fondations mêmes
489 du Statut général.

490 Alors que sa mise en œuvre est en cours, le combat pour son abrogation est plus
491 que jamais d'actualité.

492 Mais, cette revendication incontournable posée et assumée, il ne s'agit pas pour
493 autant de réclamer le retour aux libellés précis du début des années 80.

494 Bien entendu, certaines dispositions, antérieures à la loi TFP, doivent égale-
495 ment être revues. Du trentième indivisible pour fait de grève dans l'État à la loi
496 Galland instituant les cadres d'emplois dans la territoriale, de nombreux textes,
497 qu'ils soient de portée législative ou décrétole, sont purement et simplement à
498 supprimer.

499 Cependant – et dans tous les cas, leur simple et unique retrait ne saurait être la
500 finalité ultime de notre démarche.

501 D'abord, parce que, si le Statut promulgué sous le premier quinquennat de Fran-
502 çois Mitterrand est globalement une grande avancée, il y avait déjà à l'époque un
503 certain nombre d'insuffisances, voire d'éléments posant problème.

504 Ensuite et surtout, la fonction publique, les textes qui l'organisent comme ceux
505 qui régissent les personnels, ne sauraient être gravés dans le marbre une fois pour
506 toute et, de ce fait, déconnectés des enjeux contemporains et de l'évolution de la
507 société. Tout à l'inverse, une des vertus cardinales de la fonction publique est son
508 adaptabilité aux besoins de la population.

509 Il va de soi que quelques points essentiels constitutifs des assises sur lesquelles
510 doit continuer à se bâtir l'État social demeurent d'une actualité et d'une pertinence

indépassables. La position statutaire et réglementaire du fonctionnaire, la grille	511
indiciaire unique ou encore le recrutement par concours en font indéniablement	512
partie, entre autres.	513
Des réformes sont envisageables et même souhaitables. Il faut développer et	514
populariser les propositions de la CGT pour mettre en œuvre les évolutions indis-	515
pensables. Outre que cette démarche coupera l'herbe sous le pied à toutes celles	516
et ceux qui se complaisent à faire passer notre organisation syndicale pour rigide,	517
passéiste et ringarde, elle montrera une CGT ambitieuse et offensive.	518
	519
II.4. Un statut comme garantie pour les citoyens et citoyennes.	520
La fonction publique n'est bien sûr pas la propriété des agent-es qui y travaillent.	521
Elle constitue un bien commun au service de l'intérêt général.	522
En ce sens, le Statut n'est pas un privilège concédé aux fonctionnaires pas davan-	523
tage qu'il n'est synonyme d'un dispositif centré sur les seuls droits des personnels.	524
D'ailleurs – et c'est tout à fait normal et justifié, l'ensemble des textes est, de	525
manière indissociable, celui des obligations.	526
Il est donc essentiel de rappeler que, pour la CGT, le Statut est avant tout une	527
garantie pour les usager-es et citoyen·nes.	528
Si nous voulons être compris du plus grand nombre, il faut que nous rendions	529
appréhendables au-delà du cercle des militantes et militants les formules telles	530
que « le grade est distinct de l'emploi » ou encore « la position statutaire et ré-	531
glementaire du fonctionnaire », indéniablement pertinentes et légitimes mais qui	532
peinent sans doute à parler à un large public.	533
Si nous désirons gagner la bataille du Statut, il est indispensable de convaincre	534
la majeure partie des cinq millions d'agentes et d'agents des trois versants mais	535
pas seulement. C'est bien à l'ensemble de la population que nous devons nous	536
adresser pour les faire adhérer à notre conception.	537
C'est le cas notamment pour l'égalité d'accès aux emplois de la fonction pu-	538
blique que seul permet le recrutement par concours, même si ceux-ci méritent	539
d'être réformés. C'est le cas bien sûr des garanties permettant la neutralité et	540
l'impartialité du fonctionnaire quelles que soient les situations auxquelles il est	541
confronté.	542
Perdre de vue cette focale essentielle de notre combat constituerait une faute	543
qui le condamnerait à l'échec.	544
	545
II.5. Une démarche offensive, ambitieuse et unitaire.	546
Certes, nous sommes confrontés à une bataille de tous les instants face à celles	547
et ceux pour qui le Statut général est un obstacle pour parvenir à une fonction	548
publique au service prioritaire des intérêts du capital.	549
Indéniablement, cette lutte se mène à présent sur de nombreux terrains, une	550
partie de nos adversaires souhaitant revenir à une conception de l'agent-e pu-	551
blic-que sujet et non pas citoyen·ne.	552
Mais, si les coups portés ou envisagés sont rudes, notre combat est bien loin	553
d'être perdu.	554
Dans son cortège de contraintes et de drames, la pandémie aura eu au moins	555
une vertu: celle de remettre en avant le rôle irremplaçable de pans entiers de	556
la fonction publique et l'engagement de tous les instants d'un grand nombre de	557
fonctionnaires.	558
Afin de l'emporter, de promouvoir une fonction publique renforcée dotée pour	559
les agentes et les agents d'un Statut rénové, la CGT doit être conquérante pour	560
ne pas être cantonnée à la seule contestation des mesures prises par le camp	561
d'en face. Nous devons éviter toute frilosité qui nous présenterait comme refusant	562

563 d'aborder certains débats ou nourrissant certains tabous.

564 Si la place de notre organisation syndicale est incontournable dans ce combat pour le Statut, nous ne pouvons le mener seuls. L'important travail unitaire que nous menons depuis des années doit encore franchir de nouvelles étapes qualitatives.

566 Au-delà de nos partenaires syndicaux, nous devons également poursuivre les démarches partagées avec les forces associatives qui militent aussi pour la défense des services publics.

571 C'est en œuvrant à une telle démarche ambitieuse et ouverte que notre engagement connaîtra des succès importants et indispensables.

573

574 **III. POUR UNE SOCIÉTÉ RÉSOLUMENT FÉMINISTE**

575 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au rang des premières préoccupations des salarié-es est un enjeu syndical fort.

577 63 % des agent-es de la fonction publique sont des femmes, mais les emplois à prédominance féminine sont sous-valorisés, y compris à qualification et diplôme égaux.

580 La liste des inégalités est longue : non-mixité des métiers et des filières, plafonds et parois de verre, précarisation des emplois à dominante féminine, recours accru à l'emploi non titulaire, temps partiel soi-disant choisi ou temps non-complet très féminisé, régime indemnitaire inégalitaire, rémunérations et retraites plus faibles, carrières et avancements grignotés, etc. Globalement, les femmes gagnent en France un quart en moins par rapport aux hommes. Dans la fonction publique, cet écart est de 19 %.

587 Derrière les grands discours du gouvernement sur l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale » et des mesures d'affichage, l'égalité est loin d'être une réalité.

590 L'UFSE-CGT revendique une loi spécifique pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, des indicateurs et objectifs chiffrés, une obligation de résultat avec des mesures contraignantes pour supprimer les inégalités, de nouveaux droits et moyens pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

594 Elle s'engage à porter l'égalité de façon spécifique en luttant activement pour l'égalité et contre les violences sexistes et sexuelles au travail et dans la vie tout en intégrant les enjeux féministes à toutes les batailles revendicatives et toutes les négociations. Elle appuie également les organisations pour négocier des avancées réelles pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

599 Elle s'engage à porter haut et fort l'exigence de la mixité au travail et dans l'organisation pour que les femmes et les hommes soient émancipés des stéréotypes de genre.

602

603 **III.1. Pour « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».**

604 Dans la fonction publique, les inégalités sont fortement liées à la dévalorisation des filières à prédominance féminine et à la précarité.

606 Ce combat est essentiel et de nombreuses luttes relèvent de cet enjeu de revalorisation et de reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine. Il est essentiel de mettre en commun, de valoriser les luttes pour gagner l'égalité et de proposer des campagnes offensives, le 8 mars et tout au long de l'année.

611 Aujourd'hui, la précarité touche majoritairement les femmes. Les femmes sont 70 % des plus bas salaires, les faisant basculer dans la précarité et la pauvreté et 67,9 % des contractuel-les sont des femmes. De plus, la fonction publique recourt à la flexibilité et à la précarité avec une forte augmentation des CDD de moins

d'un an. Développer l'emploi public sur des postes de fonctionnaires accompagné d'un large plan de titularisation est une mesure forte pour lutter contre la précarité des femmes et plus globalement contre le chômage. L'accès au travail et à un emploi stable favorise l'émancipation des femmes et leur indépendance financière.

De plus, les femmes dans la fonction publique ont globalement 30 % de primes en moins. Cette situation discriminante s'aggrave avec une politique salariale qui ne favorise que l'individualisation de la rémunération.

Dans la fonction publique comme dans le privé, ce sont les femmes qui interrompent ou ralentissent majoritairement leur carrière suite à une naissance, sous différentes formes : temps partiel, congés parentaux, réduction des heures supplémentaires... Or ces interruptions ont non seulement un effet sur les rémunérations, mais également sur l'accès aux promotions. La naissance d'un enfant est une pénalité pour les mères et un bonus pour les pères qui augmentent avec le nombre d'enfants.

Elles accumulent un retard de carrière tout au long de leur vie professionnelle, elles sont dans des métiers ou filières n'offrant pas les mêmes déroulés de carrière. La CGT propose la méthode du « nuage de points », outil d'identification des différences de traitement entre femmes et hommes sur l'égalité dans le déroulement des carrières. Cette méthode, dite du « nuage de points » constitue un nouvel indicateur qui consiste à récupérer des données dont l'employeur dispose et à les intégrer dans un graphique illustrant la position de tous et toutes (avec une différenciation femmes /hommes) selon le niveau de diplôme de l'Education nationale, le grade au sein des corps ou cadres d'emploi d'un côté, et l'âge et la rémunération réelle de l'autre. Ce graphique permet d'identifier les personnes connaissant des parcours professionnels moins favorables que leurs homologues, et donc d'identifier de potentielles discriminations, notamment en raison du sexe.

Elles sont victimes de discriminations. Même à poste à qualification « identique », elles sont moins bien payées, souvent du fait d'un « soupçon de maternité » (et pas seulement du fait d'interruptions réelles) : les femmes sont soupçonnées d'être, de devenir ou d'avoir été des mères, non disponibles pour leur service ou établissement et donc moins performantes.

Les charges de travail et contraintes familiales sont bien souvent des freins pour les femmes pour suivre des formations, ce qui augmente les effets de plafond de verre, parois de verre et plancher collant ! L'accès à la formation doit être un droit pour tous et toutes. Se former, c'est aussi donner les moyens d'accéder à des évolutions de carrière, des promotions, faire reconnaître ses qualifications...

Dans de nombreux secteurs et professions liés au soin, à l'aide et à l'accompagnement, au contact avec le public ou de la filière administrative, autour de 9 agent-es sur 10 sont des femmes. Les inégalités salariales sont notamment dues au fait que ces professions à prédominance féminine ne soient pas reconnues à leur juste valeur tout comme leur pénibilité, alors que la loi prévoit depuis 1972 « un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Premières de corvée invisibles mais sous-payées : la revalorisation des emplois à prédominance féminine est une urgence ! C'est aussi tout le sens des campagnes « 10 % pour la fonction publique » et « investir dans le secteur du soin et du lien, revaloriser les emplois à prédominance féminine » dans lesquelles l'UFSE-CGT s'engage pleinement.

III.2. Pour l'égalité : en avant les 32 heures !

Réduire le temps de travail, c'est permettre aux hommes comme aux femmes d'avoir du temps libéré pour leur parentalité, leurs loisirs et leurs engagements sociaux et sociétaux. C'est aussi un moyen de réduire les temps partiels dont 82 %

615
616
617
618
619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
629
630
631
632
633
634
635
636
637
638
639
640
641
642
643
644
645
646
647
648
649
650
651
652
653
654
655
656
657
658
659
660
661
662
663
664
665
666

667 sont occupés par des femmes dans la fonction publique.
668 Le temps de travail est une des premières sources d'inégalités entre les femmes
669 et les hommes. Pour les 23 % de femmes qui sont à temps partiel, non complet et
670 non choisi, leur salaire partiel rime avec précarité et faible autonomie financière.
671 Assumant trop souvent l'essentiel des tâches ménagères, les femmes sont confron-
672 tées à des doubles journées. Baisser la durée légale de travail à 32 heures sans
673 perte de salaire et l'accompagner de politiques publiques de prise en charge de
674 la petite enfance et de lutte contre les stéréotypes, c'est rapprocher le temps des
675 femmes et celui des hommes et se donner les moyens de faire enfin de l'égalité
676 femmes-hommes une réalité!

677
678 **III.3. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

679 La forte mobilisation pour la fin des violences sexistes et sexuelles montre à quel
680 point cette question est centrale. La bataille pour l'application de la convention
681 de l'Organisation internationale du travail n° 190 contre le harcèlement et les vio-
682 lences dans le monde du travail et de la recommandation qui l'accompagne, ga-
683 gnée en juin dernier est un point d'appui important. Il est primordial de prendre
684 en compte la lutte contre les violences sexistes et sexuelles à plusieurs titres : im-
685 portance des services publics pour ce combat essentiel et également sur nos lieux
686 de travail, prévention, accompagnement des victimes et leur protection y compris
687 en cas de violences conjugales.

688 Les questions d'égalité, de lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et
689 sexuelles doivent absolument faire l'objet de sensibilisations, informations et for-
690 mations pour 100 % des personnels. Les besoins en formation dans de nombreux
691 services publics qui sont mobilisés pour prévenir et lutter contre les violences
692 faites aux femmes sont aussi très importants.

693
694 **IV. CHANGER LE TRAVAIL.**

695 L'UFSE - CGT porte une exigence de rupture avec la loi organique relative aux lois
696 de finances de 2001.

697 Fondée sur des projets et des rapports annuels de performances, au moyen
698 d'objectifs et d'indicateurs, la loi organique relative aux lois de finances participe
699 au processus de basculement et de transformation de la fonction publique afin
700 de l'éloigner toujours plus du service de l'intérêt général au profit des intérêts du
701 capital et d'une logique comptable.

702 Plutôt que de demander aux personnels de servir l'intérêt général, on leur de-
703 mande, plus particulièrement lors des entretiens et des processus d'évaluation
704 professionnels d'atteindre ces objectifs au détriment de l'appréciation de l'effec-
705 tivité et de la qualité du service public rendu. Pire encore, c'est dans ce contexte
706 qu'une partie de plus en plus conséquente de leur rémunération leur est attribuée
707 en fonction de leur « mérite ».

708 Il faut sortir de la logique coût /rendement générée par la loi organique relative
709 aux lois de finances afin de permettre à l'ensemble des agent-es public-ques de
710 faire et de bien faire leur travail au service des citoyen-nes et des usager-es. Cela
711 passe par la rupture et l'abrogation de la loi de 2001 et la construction d'une nou-
712 velle loi organique dédiée aux lois de finances.

713 Le congrès donne mandat à la Commission exécutive et au Conseil national de
714 l'UFSE – CGT de travailler dans ce sens.

715 C'est une des conditions pour redonner du sens au travail et reconstruire des
716 collectifs de travail.

717 Outre les propositions et les revendications dédiées à la question salariale où à
718 l'égalité, il s'agit aussi de reconquérir un droit à la Santé et à la Protection Sociale.

Plusieurs leviers doivent être actionnés dans ce sens.	719
Depuis 2009, avec la signature de l'accord relatif à la santé au travail, qui oblige l'ensemble des employeurs de la fonction publique, à l'obligation de résultat en matière de mise en œuvre de la santé au travail, les CHSCT jouaient un rôle prépondérant sur ces enjeux et les mandaté·es pouvaient contraindre les employeurs au respect de la loi et des droits des personnels en matière d'hygiène, sécurité et de conditions de travail.	720
C'est pourquoi il faut poursuivre la bataille contre la loi portant transformation de la fonction publique, pour l'abrogation de cette dernière, le rétablissement des institutions représentatives des personnels de la fonction publique, dont les CHSCT avec toutes leurs prérogatives.	721
Changer le travail, c'est aussi reconstruire un droit effectif pour l'ensemble des personnels, actifs et retraités, financé par les richesses produites par le travail à la protection sociale.	722
Dans la fonction publique, l'UFSE – CGT, en lien avec les fédérations des services publics, de la santé et de l'action sociale, poursuivra la bataille engagée dans ce sens y compris dans l'objectif de défendre et améliorer les régimes spécifiques existants.	723
Enfin, changer le travail c'est aussi reconstruire et construire la démocratie. Outre la poursuite de la bataille engagée au sujet de la loi portant transformation de la fonction publique, c'est dans ce sens que le congrès mandate la Commission exécutive et le Conseil national de l'UFSE pour être force de propositions pour la (re)construction de la démocratie sociale et de la démocratie au travail dans la fonction publique, avec des droits et des pouvoirs nouveaux pour les organisations syndicales et les personnels.	724
	725
	726
	727
	728
	729
	730
	731
	732
	733
	734
	735
	736
	737
	738
	739
	740
	741
	742
	743
	744
	745
	746
	747
	748
	749
	750
	751
	752
	753
	754
	755
	756
	757
	758
	759
	760
	761
	762
	763
	764
	765
	766
	767
	768
	769
	770

V. UNITÉ SYNDICALE.

Le syndicalisme connaît depuis une quarantaine d'années une crise qui se traduit par une baisse sensible de ses adhérent·es. Cela interroge la notion même de syndicat de masse quand des pans entiers du salariat ne sont plus en contact avec le moindre syndicat.

Le projet syndical d'une émancipation collective apparaît dès lors, comme éloigné des préoccupations des salarié·es et fait apparaître le syndicat, pour beaucoup, seulement comme un recours juridique, technique, organisationnel en cas de problème individuel.

Toutes les décisions et contre-réformes mises en œuvre ces dernières années ont engendré l'individualisation des carrières, l'affaiblissement du paritarisme et des rémunérations individualisées (PPCR, RIFSEEP, etc.). Elles sont des étapes de la casse du Statut général des fonctionnaires et elles induisent un renversement complet de la conception même des services publics de plus en plus assujettis au pouvoir politique.

Les salarié·es ont trop souvent perdu confiance en leur capacité à transformer eux-mêmes la société et ont pour beaucoup, le sentiment d'avoir perdu la bataille des idées.

Pour donner des perspectives aux salarié·es et à l'ensemble de la population, qui subissent une paupérisation croissante et des attaques sans précédent contre les services publics, nous devons dépasser 70 ans de divisions qui ont conduit à une balkanisation du syndicalisme, qui ont cimenté et surdimensionné des divergences souvent stériles dans les pratiques syndicales et dans la construction des revendications.

L'éclatement du syndicalisme a renforcé son incapacité à contrer les offensives idéologiques du capitalisme durant ces dernières années.

771 Dès lors, la question du rassemblement du syndicalisme de transformation so-
772 ciale se pose et doit être portée dans toutes nos organisations.

773 Ce débat doit se mener dans la plus grande transparence à tous les niveaux, de
774 la section d'établissement jusqu'à l'échelle nationale en lien avec les structures
775 interprofessionnelles de la confédération et la confédération elle-même.

776 Pour engager la réflexion sur un tel processus d'unification, il est indispensable
777 de partager une démarche commune dans les luttes passant par des campagnes
778 (tractages, heures d'information syndicale, etc.). Il faut envisager des formations
779 communes, organiser des colloques ou journées d'étude pour échanger, débattre
780 et faire avancer une réflexion partagée sur les problématiques des services publics
781 et sur de nouveaux droits à conquérir.

782 C'est autour de ces plateformes revendicatives partagées qu'un engagement
783 dans l'unité d'action doit se construire dans la durée.

784 Toutes les étapes de ce processus long et complexe doivent être placées sous
785 le contrôle des syndiqués en étant actées par des décisions majoritaires lors des
786 conseils nationaux ou des congrès.

787 Cet objectif de rassemblement du syndicalisme doit se faire prioritairement
788 avec la FSU et Solidaires sans pour autant écarter d'emblée d'autres organisations
789 syndicales qui partageraient nos valeurs ou qui souhaiteraient s'associer à un tel
790 processus.

791 C'est une démarche nécessaire pour renforcer notre syndicalisme de masse, de
792 classe et de transformation sociale qui nous permettra de défendre nos acquis et
793 de gagner de nouveaux droits.

794

795 **VI. RAPPORTS ET TRAVAIL AVEC LES ORGANI-** 796 **SATIONS ASSOCIATIVES, POLITIQUES....**

797 Défense de la fonction publique et de ses agents contre les attaques et la casse
798 organisée de tous les services publics par le gouvernement, lutte contre les discri-
799 minations, les violences sexistes et sexuelles, combat pour la transition écologique
800 et sociale, défense d'un système réduisant les inégalités sociales et la précarité, ...,
801 l'UFSE s'inscrit dans tous ces combats avec pour objectif un projet social visant :

802 • Au maintien des services publics sur tout le territoire, pour favoriser le droit
803 et l'accès à tous à la santé, l'éducation, à l'emploi, la formation, au logement, aux
804 transports, à la culture...

805 • A des services publics gratuit et ouvert, favorisant l'accueil et l'information
806 des usager-es autrement que par le prisme de la dématérialisation et d'applications
807 informatiques.

808 • A la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes au sein de la fonction pu-
809 blique et en dehors et à une société où chacun puisse trouver sa place indépen-
810 damment de ses origines ou genre.

811 • Le développement de politiques publiques pour la mise en place d'un réel
812 projet de transformation environnementale et climatique accompagné d'un projet
813 de transformation sociale pour l'emploi, la réduction des inégalités, et où le profit
814 n'apparaît pas comme la seule et unique perspective.

815 Ces combats ne sont pas portés par la seule UFSE, nombre d'associations, de
816 mouvements politiques partagent les mêmes constats, les mêmes inquiétudes et
817 les mêmes objectifs de transformation de la société.

818 A l'aune de ces points communs, l'UFSE est depuis longtemps déjà engagée
819 dans des échanges, des projets de luttes communes avec diverses associations
820 (Convergence nationale pour la défense des services publics, Attac, Fondation
821 Copernic, ...).

822 Mais la brutalité des politiques menées actuellement, la transformation accélérée-

rée d'une société qui laisse les plus faibles de côté nécessitent de renforcer les rap-	823
ports et le travail avec les associations et mouvements politiques dont les idéaux	824
sont proches des nôtres. Ceci devrait permettre de partager notre expertise sur les	825
sujets propres à la fonction publique et une meilleure valorisation de nos propo-	826
sitions. De profiter aussi, de l'expertise et de l'expérience d'associations œuvrant	827
sur le terrain dans des domaines qui nous sont peu ou pas familiers et surtout de	828
toucher un plus grand nombre de citoyen·nes dans le but d'accroître le rapport de	829
force contre la politique actuelle.	830
Dans ce cadre, l'UFSE pour renforcer ses relations avec les organisations asso-	831
ciatives et politiques se propose de :	832
• Définir avec les associations ou organisations avec qui nous sommes en me-	833
sure d'échanger, les thèmes sur lesquels nous pouvons nous retrouver et nous unir	834
pour formuler des propositions aptes à mobiliser de la manière la plus large qui	835
soit.	836
• Travailler des dossiers thématiques sur la fonction publique, les statuts, le rôle	837
des services publics dans la cohésion des territoires, l'égalité des chances et les en-	838
jeux du maintien d'une fonction publique forte afin de fournir des argumentaires	839
clefs en main aux représentants politiques susceptibles de défendre une même	840
vision que nous à l'Assemblée nationale, au Sénat, dans les instances territoriales,	841
et au Parlement européen.	842
• Echanger et travailler :	843
— Avec les associations environnementales sur l'impact social du changement	844
climatique qui n'est pas suffisamment abordé dans les débats actuels et sur les	845
avancées sociales à mettre en place avec la transition écologique.	846
— Avec des associations telles qu'Attac, la fondation Copernic ou la Conver-	847
gence nationale pour la défense des services publics sur des dossiers montrant la	848
nécessité d'un service public renforcé pour lutter contre les dérives de l'ultralibé-	849
ralisme (évasion fiscale, fraudes, non-respect de règles sanitaires et environne-	850
mental, corruption, etc.)	851
• La défiance marquée de citoyen·nes, vis-à-vis de la verticalité politique a vu	852
naître nombre de collectifs citoyens ou de listes citoyennes (cf. lors des dernières	853
municipales) proposant une action plus collective et moins dépendante d'un	854
système jugé défaillant. Il faut voir, si dans la mesure du possible, des échanges	855
peuvent être noués avec ces organisations et s'il y a matière à expression com-	856
mune et convergence sur des thématiques particulières.	857
• La rédaction de tracts ou dossiers communs avec des associations est déjà une	858
réalité mais des plateformes communes pourraient être ouvertes afin de permettre	859
à un plus large public d'avoir accès aux dossiers et actions communes mises en	860
place et où des forums d'échanges élargis pourraient se tenir.	861
	862
	863
	864
	865
	866
	867
	868
	869
	870
	871
	872
	873
	874

PARTIE II : VIE SYNDICALE

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

I. LA DIRECTION DE L'UFSE.

I.1. Le Conseil national (CN).

Le congrès 2017 a défini le Conseil national (CN) comme « émanation directe des syndicats et des unions de syndicats adhérents et qui constituent la « première chambre » de la direction de l'UFSE ». Il est compétent sur toutes les grandes questions d'orientation entre deux congrès et doit se réunir régulièrement, au moins deux fois par an.

875 Si l'objectif affiché a été tenu, l'expérience du premier mandat montre que cer-
876 taines évolutions doivent être apportées au fonctionnement du CN afin de ren-
877 forcer son rôle de direction de l'UFSE. Afin de faciliter les débats, la réunion du
878 CN sur une durée de deux jours minimums sera maintenue. La pratique de débats
879 ouverts, interactifs avec la présence d'intervenants extérieurs à l'UFSE lors de
880 chaque réunion du CN sera pérennisée.

881 Afin de favoriser une meilleure prise en compte des réalités militantes et des
882 expériences de terrain, la Commission exécutive invitera à chaque réunion du CN
883 des camarades des collectifs territoriaux. Elle pourra dans le même esprit inviter
884 tout autre camarade travaillant dans les BAR ou différents collectifs permanents
885 ou pas de l'UFSE.

886 Chaque CN adoptera une résolution d'actualité élaborée sur la base de ses dé-
887 bats. Cette démarche a pour objectif d'éviter tout décalage entre les décisions
888 prises et leur mise en œuvre par les syndicats ou unions. Cela implique de la part
889 de ces derniers une préparation en amont des réunions du CN. Dans le même
890 esprit la Commission exécutive et le Bureau de l'UFSE travailleront à favoriser une
891 plus forte participation des organisations et de leurs délégations.

892

893 **I.2. La Commission exécutive (CE).**

894 La CE est l'organe de direction de l'UFSE, elle assure la direction et la conduite
895 de l'action de l'UFSE entre deux CN. Afin qu'elle remplisse pleinement ce rôle,
896 l'expérience du précédent mandat amène à renforcer le rôle des élu-es à la CE.
897 Pour ce faire, les membres de la CE seront invités à tenir des permanences poli-
898 tiques pour une durée et un roulement de participation qu'elle décidera lors de
899 sa première réunion après le congrès. Lors de cette permanence, les élu-es de
900 la CE participeront aux réunions du bureau, autant que possible aux réunions
901 institutionnelles, aux réunions intersyndicales, etc. Les membres de la CE devront
902 participer plus régulièrement aux travaux des BAR. De même, ils seront invités à
903 participer à l'activité des groupes ou pôles de travail qui pourraient être constitués
904 sur décision de la CE.

905 La CE sera composée d'un nombre de femmes au moins égal à celui des
906 hommes. Elle travaillera avec les organisations à favoriser son renouvellement et
907 son rajeunissement.

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

912

913 **I.3. Le bureau.**

914 Le bureau administre l'activité de l'UFSE dans le cadre de l'orientation et des
915 décisions prises par la CE, il organise son travail et répartit les tâches entre ses
916 membres. Il est assisté d'une équipe permanente.

917 Sa composition sera décidée par la CE. Elle devra impérativement respecter la
918 parité entre ses membres.

919 Lors de la première réunion de la CE après le congrès, le bureau y présentera
920 ses propositions de répartition des tâches entre ses membres et de ses modalités
921 de travail, notamment en désignant des référent-es d'une ou de plusieurs organisa-
922 tions. En ce sens, une réflexion sera menée pour évaluer la pertinence de création
923 de pôles de travail sur différents thèmes revendicatifs ou de vie interne, associant
924 des camarades au-delà des seuls membres élu-es du bureau.

925 Dans la même démarche visant à favoriser un meilleur travail collégial au sein
926 des instances de direction de l'UFSE, le congrès décide d'élire un co-secrétariat

général composé d'une femme et d'un homme. Les statuts sont modifiés à cette fin.	927
Ces différentes évolutions à mettre en œuvre à l'issue du congrès devront être travaillées et expérimentées de façon à garantir la cohérence entre les différentes instances de direction de l'UFSE, même si chacune conserve ses caractéristiques propres telles que les statuts les spécifient.	928
	929
	930
	931
	932
	933
II. LES BRANCHES D'ACTIVITÉ REVENDICATIVES (BAR).	934
Le premier CN réuni après le congrès redéfinira le nombre et le périmètre des BAR en s'appuyant sur les expériences et les résultats du précédent mandat. Il aura à débattre aussi du nombre de participant·es de chaque BAR pour assurer plus de souplesse et de réactivité à leurs travaux. La question de leur mode de travail sera aussi posée, notamment afin d'améliorer le travail commun avec le CN et la CE. Ainsi il faudra veiller à une plus forte présence des BAR dans le CN. De même, les ordres du jour de celui-ci ainsi que ceux de la CE devront ménager une place aux BAR. Elles pourraient ainsi y présenter leurs travaux, leurs suggestions pour leur intégration dans le plan de travail revendicatif de l'UFSE. Inversement, le CN et la CE pourraient dans ce cadre procéder à des commandes de travail aux BAR.	935
	936
	937
	938
	939
	940
	941
	942
	943
	944
	945
	946
III. DÉVELOPPER L'UFSE.	947
III.1. Les collectifs territoriaux de l'UFSE.	948
Malgré les difficultés rencontrées lors du premier mandat dans la mise en œuvre des orientations du congrès de 2017, le congrès décide de confirmer la constitution « de collectifs de coordination de la fonction publique d'État placés auprès des unions départementales et des comités régionaux ». En effet, la nécessité d'une plus grande proximité de l'UFSE dans les territoires, n'a cessé de s'affirmer dans les dernières années notamment à l'occasion des campagnes revendicatives propres à la FP ou interprofessionnelle.	949
Afin de dépasser les difficultés rencontrées, le congrès mandate la nouvelle direction de l'UFSE pour organiser rapidement une réflexion collective permettant la prise de décisions concrètes. L'élaboration d'un tel plan de travail devra associer les organisations adhérentes de l'UFSE ainsi que les structures interprofessionnelles. Le soutien de la Confédération et notamment de son espace Vie syndicale sera sollicité pour en faciliter sa réalisation.	950
	951
	952
	953
	954
	955
	956
	957
	958
	959
	960
	961
	962
III.2. Renforcer les liens avec les personnels.	963
L'expérience de ces dernières années, malheureusement renforcée par la période de la pandémie, démontre une baisse de la qualité de vie syndicale dans un nombre important des organisations de l'UFSE. Il est notamment mis en avant une distanciation de plus en plus forte avec les personnels et même les syndiqués de la part de nos structures syndicales. Ce phénomène rend plus difficile la mise en œuvre des décisions et des luttes qui leurs sont proposées. La nouvelle direction de l'UFSE travaillera avec ses organisations à trouver des solutions concrètes pour mettre fin à cette situation et permettre de retourner sous toutes formes devant les personnels (HMI, AG, ...).	964
	965
	966
	967
	968
	969
	970
	971
	972
	973
IV. SOUTIEN AUX ORGANISATIONS.	974
La mise en œuvre des orientations revendicatives de l'UFSE ne peut passer que par une amélioration forte de la qualité de vie syndicale. C'est à ce travail que s'attellera le collectif vie syndicale de l'UFSE.	975
Il devra, dans un premier temps, favoriser le travail de syndicalisation des organisations de l'UFSE. Dans ce cadre, deux objectifs doivent guider l'UFSE, d'une	976
	977
	978

979 part augmenter le nombre d'adhérent-es, d'autre part augmenter le nombre d'im-
980 plantations syndicales.

981 Le collectif s'appuiera sur les expériences des organisations ainsi que des collec-
982 tifs territoriaux existants. De plus, il contribuera au travail du collectif Confédéral
983 déploiement en inscrivant la fonction publique d'État dans son plan de travail. La
984 situation de l'organisation sera régulièrement à l'ordre du jour des réunions de la
985 CE.

986 Le collectif continuera à apporter son soutien aux organisations grâce à
987 l'échange qu'elles développeront entre elles pour l'entrée de toutes dans le Cogi-
988 tiel/Cogétise, ainsi que toutes les bases syndicales, et la mise à jour régulière de
989 ces outils. Le collectif vie syndicale délivrera des formations à la bonne utilisation
990 de ces outils.

991 Le collectif vie syndicale en lien avec celui de la formation syndicale, chargé de
992 l'élaboration des modules veillera à ce qu'une formation dite d'accueil et spécifi-
993 quement adaptée aux questions de la fonction publique d'État puisse être rapide-
994 ment mis à disposition des organisations.

995 Le collectif travaillera à relancer les campagnes pour la défense et l'amélioration
996 des droits syndicaux notamment pour contrer les conséquences de la loi transfor-
997 mation de la fonction publique.

998 Le collectif entamera une réflexion sur les conditions de réintégration dans les
999 services des camarades ayant eu des responsabilités qui les ont éloignés de leur
1000 milieu professionnel.

1001 Enfin, il élaborera un guide pratique des questions de vie syndicale à destination
1002 des organisations de l'UFSE.

1003

1004 **V. POLITIQUE FINANCIÈRE.**

1005 Le congrès mandate la future direction pour poursuivre le travail engagé lors du
1006 précédent mandat sur l'évolution des cotisations, et notamment de la part de re-
1007 versement pour l'UFSE. Conscient des difficultés que ce travail peut rencontrer, il
1008 considère que des évolutions, même partielles, devront être actées pour améliorer
1009 la situation financière de l'UFSE et notamment diminuer la part des subventions
1010 publiques dans son budget. Le CN aura à se prononcer, à mi-mandat, sur les pistes
1011 proposées afin de résoudre les problèmes rencontrés par les organisations tenues
1012 par des décisions de congrès en matière d'évolution des cotisations.

1013 A cette même occasion, des pistes concrètes de mutualisation devront être sou-
1014 mises au CN pour respecter les très nombreuses demandes formulées lors du
1015 précédent mandat.

1016 Par ailleurs, afin d'améliorer le travail de la direction de l'UFSE en matière de
1017 politique financière, la future CFC y sera plus fortement associée. Ses missions
1018 seront rappelées et renforcées immédiatement après le congrès.

1019

1020 **VI. LES COLLECTIFS DE L'UFSE.**

1021 L'UFSE est dotée de deux collectifs statutaires (Encadrement, Retraité-es) et d'un
1022 collectif femmes-mixité. Ces collectifs sont appelés à poursuivre le travail engagé
1023 depuis plusieurs années.

1024 Concernant celui de l'encadrement, il lui faudra redynamiser son activité pour
1025 la défense des intérêts spécifiques des agent-es d'encadrement. Pour ce faire, sa
1026 composition et son plan de travail seront revus. Il devra travailler plus en lien avec
1027 l'UGICT et les différentes UFICT du champ de la fonction publique. La nouvelle
1028 CE aura à fixer, avec le collectif, les objectifs de ce dernier. La progression de la
1029 syndicalisation chez ces personnels devra constituer un axe prioritaire.

1030 Concernant celui des retraité-es, il aura aussi à poursuivre son activité, en lien

avec l'UCR et les UFR de la fonction publique. Il aura notamment pour rôle de travailler avec le collectif vie syndicale de l'UFSE aux problématiques de continuité de vie syndicale. Celle-ci rencontrant dans le champ de l'UFSE des difficultés régulièrement soulignées par les organisations, des réponses concrètes devront être apportées. Il aura aussi pour tâche d'assurer la place des retraités dans les collectifs territoriaux de l'UFSE.

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

Le collectif femmes-mixité a été constitué récemment sur décision du CN. Il aura à mettre en œuvre les objectifs que celui-ci lui a assigné. Ainsi, au-delà des revendications sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes dans la fonction publique d'État, il devra veiller à la place des femmes dans la vie syndicale de l'UFSE. Pour la garantir, cela passera notamment par la mise en œuvre de mesures concrètes, telles que la parité, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la déconstruction des stéréotypes, l'adoption d'une démarche intégrée ainsi qu'un mode de fonctionnement de l'UFSE égalitaire favorisant la participation de toutes et tous. Il se référera à la charte égalité Femmes/Hommes de la CGT.

Il sera aussi régulièrement invité aux travaux du CN et de la CE.

VII. LA COMMUNICATION.

Le site internet de l'UFSE a été remis « au goût du jour » en 2017. Son amélioration sera poursuivie afin de mieux correspondre aux nouveaux usages.

La réussite des sites dédiés (Loi transformation FP, Crise Covid, campagne 10 % pour la FP) montre qu'il convient de poursuivre dans cette démarche autant que de besoin.

La présence de l'UFSE sur les réseaux sociaux, la communication sous format de vidéos et toute autre forme de communication numérique sera poursuivie et développée.

Concernant le journal « fonction publique », la CE rouvrira le débat sur l'augmentation de sa diffusion actuellement restreinte à 10 000 exemplaires. Elle le fera avec le souci du coût financier d'une telle proposition. Le journal restera disponible sur le site internet de l'UFSE.

À l'issue du congrès, un groupe de travail consacré aux enjeux de communication sera constitué avec les organisations pour définir les besoins mais aussi identifier les priorités, voire les mutualisations possibles, pour répondre au mieux aux attentes. Les réflexions et propositions de ce groupe de travail seront soumises à la CE et au CN.

VIII. AUTRES ACTIVITÉS.

Différentes questions transversales à la fonction publique d'État font l'objet d'un travail dédié au sein de l'UFSE. Il s'agit des questions de l'action sociale, de la santé au travail, de l'activité des originaires d'Outre-Mer, des questions internationales, des questions juridiques ainsi que de l'organisation interministérielle de l'État. Les travaux sur ces différents thèmes sont assurés soit par des groupes de travail dédiés, soit par des membres de l'équipe permanente ou du bureau de l'UFSE. Ils seront poursuivis, dans un cadre maintenu ou renouvelé, sur la base de ceux engagés lors du premier mandat (voir le rapport d'activité sur ces thèmes). Comme pour toute activité de l'UFSE, le plan de travail les concernant sera débattu et adopté par la CE et présenté au CN. Pour chacun d'entre eux, la future direction veillera à mieux y associer les organisations de l'UFSE ainsi que les fédérations du champ de l'État et leurs propres dispositifs traitant des mêmes sujets.

1031
1032
1033
1034
1035
1036
1037
1038
1039
1040
1041
1042
1043
1044
1045
1046
1047
1048
1049
1050
1051
1052
1053
1054
1055
1056
1057
1058
1059
1060
1061
1062
1063
1064
1065
1066
1067
1068
1069
1070
1071
1072
1073
1074
1075
1076
1077
1078
1079
1080
1081
1082

1083 **IX. LA CGT FONCTION PUBLIQUE.**

1084 Avec l'adoption de la charte de fonctionnement de la CGT fonction publique,
1085 qui organise l'activité de l'outil de coordination et de mise en cohérence de la
1086 démarche revendicative, de très nets progrès dans ce travail ont été constatés
1087 lors du premier mandat. Le congrès décide donc de poursuivre et d'amplifier
1088 celui-ci. Cela passera notamment par le développement des collectifs territoriaux
1089 de l'UFSE, base d'une activité revendicative commune avec les CSD de la FDSP
1090 et les USD de la FDSAS. La CGT fonction publique poursuivra ses efforts pour
1091 l'unité syndicale au sein de la fonction publique, vue comme l'une des conditions
1092 nécessaires à l'élévation du rapport de force et des processus de luttes.

1093
1094 **X. LES RELATIONS AVEC LES AUTRES**
1095 **STRUCTURES DE LA CGT.**

1096 L'UFSE travaillera à ce que la bonne dynamique dans les relations avec les autres
1097 structures de la CGT soit poursuivie. Elle continuera à prendre toute sa place au
1098 sein de la CGT au travers de ses participations aux instances dirigeantes de celle-
1099 ci ainsi que dans les différents collectifs confédéraux auxquels participent ses
1100 membres. Par ailleurs, elle poursuivra dans sa volonté d'accroître les échanges
1101 et la mutualisation des positions sur les sujets communs avec les fédérations du
1102 champ de l'État. Ces dernières continueront, comme les statuts le prévoient, d'être
1103 invitées à chaque réunion du CN.