

Notre appartenance

L'USAC-CGC a adhéré en 2008 à l'Union des cadres des fonctions publiques de la CGC (UFCFP), qui regroupe plus de 40 syndicats des 3 fonctions publiques (Etat, collectivités territoriales, hôpitaux). Elle est représentée au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE) et au Conseil commun des fonctions publiques (CCFP).

Les caractéristiques et les valeurs de l'UFCFP-CGC sont les suivantes :

- ✓ une vocation strictement syndicale : soucieuse de son indépendance et eu égard à la pluralité des opinions de celles et de ceux qu'elle rassemble, la fédération n'a d'attache avec aucun groupement d'obédience politique, confessionnelle, philosophique ou raciale ;
- ✓ une force de proposition dans tous les domaines de l'action syndicale : la fédération s'exprime prioritairement, en vertu de ses statuts, dans la défense des intérêts professionnels, matériels et moraux des fonctionnaires et des agents publics qu'elle représente ;
- ✓ un syndicalisme indépendant, humaniste et résolument réformiste : il milite pour un service public de qualité et privilégie la négociation et la recherche d'un compromis acceptable ;
- ✓ une démarche progressiste d'adhésion et de défense de tous les agents : la fédération favorise et soutient – dans les trois fonctions publiques, chaque fois que possible – l'entraide entre syndicats spécifiques ou généralistes dans le cadre de démarches communes ;
- ✓ un projet fédéral sous-tendu par 4 axes de revendication : le progrès social, la croissance économique, la valeur ainsi que le sens du travail et l'environnement durable, qu'il convient de conjuguer dans un cadre national comme européen ;
- ✓ la nécessité d'un engagement syndical au niveau européen : dans le cadre de la limite de l'application du principe de subsidiarité, l'impact des décisions prises par l'administration européenne sur le statut et la gestion des fonctionnaires implique que la fédération se positionne en interlocuteur privilégié au sein de la Conférence européenne des syndicats indépendants (CESI) ;
- ✓ la défense du concept de fonction publique de métiers et des différentes filières qui la composent : la fédération défend également la haute fonction publique, en s'opposant à l'écrasement de la grille indiciaire et en demandant une valorisation des compétences des hauts fonctionnaires, en termes indiciaires mais aussi de niveau de qualification, au plan national et international.

Les valeurs de l'USAC-CGC : un service public neutre, des cadres supérieurs humains, respectueux et respectés

L'USAC défend tous les administrateurs civils indépendamment de leur origine (ENA, tour extérieur, carrière militaire, intégration dans le corps), à condition que celle-ci ou leur évolution de carrière soient conformes aux règles statutaires et ne résultent pas d'un détournement de textes pour récompenser des services politiques ou pour raison d'affinités personnelles.

Le syndicat défend en effet une conception du syndicalisme qui respecte les opinions politiques mais impose à ses membres une stricte neutralité sur ces questions.

Les administrateurs civils, cadres supérieurs de la fonction publique, sont conscients que leur rôle d'encadrant leur donne des responsabilités spécifiques, en particulier vis à vis des personnels placés sous leur autorité. La préoccupation d'être des managers justes est un élément important dans la profession de foi des élus de l'USAC.

L'USAC se bat surtout pour :

- ✓ **une gestion équitable du corps** et donc, pour les administrateurs civils, la possibilité d'un déroulement de carrière permettant de progresser et d'avoir des débouchés, sans systématiquement devoir passer par la case « cabinet », cette défense étant assurée par tous les moyens légaux possibles ;
- ✓ **la reconnaissance de l'intégralité des missions** (notamment internationales) que peuvent remplir les administrateurs civils dans le déroulement de leur carrière ;
- ✓ **la revalorisation des carrières** des administrateurs civils, le décrochage du corps par rapport aux corps techniques et aux autres corps issus de l'ENA étant intolérable et profondément injuste, pour un corps dont les membres sont constamment soumis à des pressions et au stress d'un travail souvent désorganisé par une « réformite » chronique.
L'USAC revendique une comparaison salariale en toute transparence avec d'autres corps des fonctions publiques et la prise en compte des primes dans les retraites.
- ✓ **la création d'un échelon supplémentaire à la classe normale** pour prendre en compte l'évolution démographique du corps ;
- ✓ **l'accès effectif aux fonctions de sous-directeur, de chef de service et aux emplois équivalents** ;
A cet égard, l'USAC ne peut que déplorer l'abandon du décret de 1955 qui consacrait la primauté du corps des administrateurs civils pour exercer ce type d'emplois, raison pour laquelle le corps avait été créé. Aujourd'hui, tout est mis en œuvre pour décourager les administrateurs de postuler à ces emplois, au profit de corps « maison » ou de « faisant fonction », choisis du fait du prince, ne remplissant pas les conditions statutaires et dont les compétences n'ont pas toujours été évaluées objectivement ;
- ✓ **l'égalité hommes/femmes** afin qu'à compétences égales les administratrices civiles accèdent aux postes à responsabilités.

L'USAC demande, en particulier :

- ✓ des conditions de travail décentes : alors même qu'il est demandé aux administrateurs civils – du fait de la réduction des effectifs – d'assurer toutes les missions, de l'encadrement au secrétariat, en donnant toujours plus de temps personnel, du fait de la généralisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (messagerie et téléphones portables, notamment) ;
- ✓ la dévolution de nouvelles missions : en s'appuyant notamment sur leur capacité, le cas échéant grâce à une formation adaptée, à remplacer avantageusement les cabinets d'audits et de conseils (dans l'objectif partagé de nécessaires économies budgétaires) et à investir dans le champ des instances communautaires (largement laissé en jachère par les ministères) au lieu de leur imposer des périodes forcées mais de plus en plus fréquentes et longues d'assignation à leur domicile, sans affectation professionnelle réelle ;
- ✓ un effort d'imagination pour les fins de carrière : afin d'éviter la trop fréquente « placardisation » (même pas « dorée ») à l'approche de la retraite, lorsqu'on a plafonné vers 45-55 ans ou parce qu'on a cessé de plaire, alors que des missions de l'administration ne sont pas assurées ou que des jeunes sont en attente de conseil ou de tutorat.