

# **UFICT Services publics**

productions mandat 2016-2020



**PPCR** [Parcours Professionnels,  
Carrières, Rémunérations]

## PREMIÈRES MESURES ANNONCÉES

# La grande arnaque !

**La CGT s'est prononcée contre le PPCR**, accord qui organise l'austérité salariale et le démantèlement du statut en échange de l'ouverture de négociations pour le dégel des salaires en février 2016.

En dépit du refus des organisations syndicales majoritaires (CGT et FO), le gouvernement Valls/Lebranchu a décidé de passer en force. Les premières mesures sont intégrées dans le projet de loi des finances 2016 (PLFS) par voie d'amendement.

Le gouvernement a ainsi décidé de supprimer l'avancement d'échelon au minimum en commençant par la catégorie B et les A médico-sociaux dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, tout en imposant des contingentements basés sur l'évaluation professionnelle. Il prétend associer par voie de concertation les organisations syndicales à ces mesures de régression sociale. L'avancement maximum devient donc la règle, tandis que l'avancement minimum devient l'exception, accessible à une minorité des agents.

C'est ce que patronat et employeurs publics vantent à travers le salaire « au mérite » qui n'est ni plus ni moins que l'avancement « à la tête du client » !

**C'est le blocage et l'allongement de plusieurs dizaines d'années des carrières qui se confirme !**

Autant de mesures pour servir l'austérité avec pas moins de 46 millions d'euros d'économie pour le versant territorial !

Le gouvernement ne peut pas d'un côté afficher « le dialogue social » et de l'autre s'asseoir dessus lorsque les avis portés ne lui conviennent pas. La politique du diktat social ne peut pas définir la relation entre le gouvernement et le monde du travail.

### L'UFICT RÉAFFIRME SES EXIGENCES :

- ➔ Retrait de l'accord PPCR.
- ➔ Refus de l'avancement selon l'évaluation professionnelle.
- ➔ Maintien de l'avancement au minimum pour tous et retrait de l'article 57 du PLFS 2016.
- ➔ Dégel du point d'indice avec mesures de rattrapage des pertes depuis 2010.
- ➔ Revalorisation et harmonisation des grilles de la fonction publique pour une véritable reconnaissance des diplômes et qualifications.

**L'UFICT des Services Publics s'inscrit pleinement dans l'appel à mobilisation fonction publique du 26 janvier prochain pour les salaires et la défense du Statut.**



## **Aujourd'hui et demain comme hier, les cadres territoriaux refusent la casse des services publics de proximité.**

Alors que la fonction publique se trouve à un tournant, nos luttes doivent être à la hauteur de la défense des conquêtes qui sont dans le viseur de nos ennemis et particulièrement dans celui de notre nouveau Président Macron.

Tout au long du quinquennat de François Hollande, avec la CGT, les ingénieurs, cadres et techniciens ont résisté à la mise en place de la politique d'austérité imposée par le gouvernement. Ils ont combattu les diverses réformes territoriales (fusion de communes, mise en place des métropoles, fusion des régions, volonté de faire disparaître les départements...) et leurs conséquences sur les agents des collectivités locales.

Jusqu'aux derniers jours du quinquennat de François Hollande, des agents se sont mobilisés et ont fait grève : travailleurs sociaux des conseils départementaux, service transport du Conseil général du Jura ; bibliothèques de Grenoble ; déchets de Nantes Métropole ; personnels des lycées de la région Grand Est ; personnels des logements sociaux de Montpellier, Avignon... Dans certains cas, ils ont fait reculer les exécutifs locaux.

D'ores et déjà de nouvelles actions et grèves se préparent et s'organisent : le 12 mai à la Métropole de Strasbourg au service population ; en juin au Conseil départemental du 93.

Certains projets d'Emmanuel Macron concernant la fonction publique territoriale et les services publics sont déjà connus et programmés :

- Suppression de 120 000 fonctionnaires dont 70 000 dans la territoriale ;
- Casse du paritarisme ;
- Étranglement financier des communes avec la suppression de la taxe d'habitation et la baisse des dotations de l'État de 10 milliards d'euros supplémentaires aux collectivités locales. C'est la disparition complète des communes qui s'annonce.

D'autres nécessitent d'être dévoilés :

- Explosion du statut avec le point d'indice différencié selon les différents versants ;
- Contrats de droit privé pour les agents qui n'exercent pas des missions régaliennes. Cette contractualisation des fonctionnaires aura comme conséquence de leur enlever le droit de refuser des ordres illégaux ou contraires à l'intérêt général ;
- Régime unique de retraite par points entraînant une baisse des pensions.

Dans ce contexte, une nouvelle fois les ingénieurs, cadres et techniciens de la fonction publique sont en 1<sup>re</sup> ligne. Ils seront les 1ers à subir ces réformes en même temps qu'ils devront les mettre en œuvre dans une logique de concurrence entre eux.

C'est la destruction de notre modèle social qui est visée par le projet politique d'Emmanuel Macron :

- casse du Code du travail via une loi travail « XXL » ;
- suppression de la cotisation maladie, destruction de la sécurité sociale ;
- ubérisation générale de la société, éradication du statut de salarié et des protections qu'il accorde aux travailleurs.

La Commission Exécutive de l'UFICT entend s'inscrire dans le combat général de la CGT et de la fédération des Services publics contre le capitalisme sous toutes ses formes et aujourd'hui dans le projet politique d'Emmanuel Macron.

Aussi, dans son champ d'intervention particulier, la Commission Exécutive de l'UFICT réunie les 15 et 16 mai, s'engage dans une campagne offensive d'alerte et d'organisation de la résistance des cadres territoriaux autour des revendications suivantes :

- STOP à la casse des services publics locaux. Arrêt des privatisations, des externalisations et des mutualisations de services. Arrêt des suppressions de postes. Abrogation des réformes territoriales ;
- STOP au blocage des carrières et au recours aux contrats de droit privé. Pour le droit à la carrière. Abrogation de PPCR et retour de l'avancement au minimum. Titularisation de tous les emplois précaires ;
- Abrogation de la loi Travail qui a son corollaire dans la fonction publique territoriale avec la fin d'une fonction publique de carrière et du statut ;
- Maintien des avantages acquis des personnels territoriaux (notamment les régimes de temps de travail dérogatoires aux 1607 heures annuelles) comme point d'appui vers les 32 heures et le droit à la déconnexion dans le cadre d'un statut unifié ;
- Un véritable développement des services publics et le rétablissement de dotations financières à la hauteur des besoins des collectivités locales.

Ensemble, imposons le progrès social et de nouveaux droits pour tous les salariés !



# LAISSEREZ-VOUS PASSER VOS DROITS AU KARCHER ?

## Travailler plus pour gagner moins

Les cadres travaillent en moyenne 44h30 par semaine, 46h30 pour celles et ceux qui sont au forfaits-jours et les techniciens 42h30. Un cadre sur deux travaille pendant ses congés et 30% ne déconnectent jamais expliquant les « burnout ». Et ce ne sont que des statistiques, sûrement loin de votre réalité qui vous fait voir les « journées sans fins », mettant à mal votre vie de famille, votre couple, votre santé et votre équilibre. Voilà quelques-unes des « gentilleses » que permet le projet de loi « El Khomri ».

Modulation du temps de travail sur... 3 ans !	Trop perçu : Pôle emploi peut prélever directement sur les allocations chômage	Plus de minimum de dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié	Licenciement économique déclaré nul : baisse des indemnités pour les salarié-e-s
Moins d'indemnités pour les malades et les accidenté-e-s licencié-e-s	La visite médicale d'embauche transformée en une... visite d'information	La durée du congé en cas de décès d'un proche (enfant, conjoint-e, ...) n'est plus garantie par la loi	Par simple accord on peut passer de 44h à 46h de travail maximum
En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 15 mois de salaire	Les 11 heures de repos obligatoires par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées	Les apprentis mineurs pourront travailler 10 heures par jour et 40 heures par semaine	Une entreprise peut, par accord, baisser les salaires et changer le temps de travail
Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos	Augmentation du nombre de semaines consécutives où l'on peut travailler 44h (ou 46h)	Le dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu	Le plancher de 24 heures hebdomadaires pour un contrat à temps partiel n'est plus la règle dans la loi

<http://loitravail.lol/>

## La loi El Khomri c'est aussi :

La durée maximale de travail **dépassée plus facilement** - Des heures supplémentaires **moins payées** - Le forfait-jour **étendu** - Le temps de travail **calculé sur trois ans** - Les astreintes **décomptées du temps de repos** - L'augmentation du temps de travail **pour les apprentis mineurs** - Un droit à la déconnexion à minima, **reporté au 1<sup>er</sup> juillet 2017** - La remise en cause **de la hiérarchie des normes** - Le référendum **pour contourner les syndicats** - Le groupe **pour contourner la négociation d'entreprise, de branche et d'établissement** - La généralisation **du chantage à l'emploi** - La légalisation **des licenciements abusifs** - Les licenciements pour motif économique **encore facilités** ...

## Et pour les fonctionnaires ?

Certes, on pourrait croire que cette loi ne concerne que nos collègues du secteur privé et s'en désintéresser... Mais depuis 30 ans les gouvernements respectifs utilisent la concurrence et le marché pour tester des réformes que par la suite ils appliquent à tous les secteurs (privé comme public). Ce fut le cas pour la réforme des retraites imposée au privé et généralisée au public. L'abaissement des garanties collectives dans le secteur privé, outre ses conséquences désastreuses pour les salariés directement impactés, serait un nouvel élément confortant les attaques actuelles contre le Statut de la Fonction publique et en justifiant de nouvelles. Il est donc de l'intérêt

premier des salariés relevant du Code du travail et des agents régis par les règles statutaires de la Fonction publique de faire front commun contre cette nouvelle attaque portée par le gouvernement au service des intérêts du grand patronat et des marchés boursiers.

**Pas d'illusions : Les fonctionnaires ne seront pas épargnés, et les cadres, au cœur du dispositif, seront directement impactés.**

Chargés de mettre en œuvre une politique qu'ils réprouvent, les cadres ont une autre issue que celle que l'on veut leur imposer (se soumettre ou se démettre), c'est l'action collective avec l'ensemble des salariés.

## Code du travail, salaires : Nous pouvons gagner ! Faisons monter la pression !

La contestation du projet de loi El Khomri de **casse du Code du travail** grandit chaque jour dans le pays. Le mois de mars sera décisif pour la bataille engagée contre cette nouvelle menace de régression concernant les garanties des travailleurs. Avec **la négociation salariale du 17 mars dans la Fonction publique**, les semaines à venir seront tout aussi décisives pour la valeur du point d'indice. Après plus de cinq années de gel de la valeur du point, il est plus que temps que nos salaires soient augmentés.

**Sur ces deux sujets, par l'action, nous pouvons gagner !**

Plusieurs initiatives de lutte sont d'ores et déjà programmées au cours du mois de mars. C'est une très bonne chose, car nous savons qu'il faudra plus qu'une journée pour faire reculer le gouvernement et le patronat, et ainsi gagner sur nos revendications. De nombreux secteurs professionnels ont prévu des temps forts d'action, ce qui entretient un climat revendicatif offensif.

**L'UFICT CGT des Services publics appelle les ingénieurs, cadres, techniciens à s'organiser pour**

**construire la mobilisation avec l'ensemble du salariat.**

**Le 9 mars**, soyons en action pour le retrait du projet El Khomri dans le cadre de la journée nationale d'action unitaire

**Le 22 mars**, à l'appel de l'intersyndicale Fonction publique, réunissons-nous en assemblées générales, déployons-nous dans les services, mobilisons-nous par la grève et les manifestations pour l'augmentation des salaires dans la Fonction publique, l'emploi et les moyens du service public !

**Le 31 mars**, préparons une mobilisation interprofessionnelle massive contre le projet El Khomri par la grève et les manifestations ! Des préavis ont été déposés pour les journées du 9 mars, du 22 mars et 31 mars.

Un fort mouvement de contestation se construit. Nous avons toutes les raisons d'en découdre avec ce gouvernement de régression sociale pour gagner des mesures de progrès. A nous de nous en donner les moyens !

La victoire passe par le débat avec nos collègues, l'organisation de la mobilisation, la syndicalisation.

## Toutes et tous concernés, toutes et tous mobilisés ! Participons aux rassemblements.

Pour aller plus loin : <http://www.ugict.cgt.fr/articles/references/reforme-el-khomri>  
Adresse de la pétition en ligne <http://loitravail.loi> (déjà + de 1 million de signatures)



## DISCRIMINATION ET RÉPRESSION SYNDICALE DES SYNDIQUÉ-E-S INGÉNIEURS, CADRES ET TECHNICIENS

# Questionnaire

Face à la multiplication de faits particulièrement inquiétants, l'UFICT a mis en place un groupe de travail sur la discrimination et la répression syndicale.

Celui-ci s'est fixé comme objectif de réunir des informations sur les faits subis par des cadres syndiqués à l'UFICT afin de les analyser et de proposer des modes de réponses adaptés.

Ce questionnaire nous permettra d'appuyer notre réflexion sur des situations réelles, de relever les responsabilités des employeurs et de construire un véritable plan d'action.

Il s'adresse aux CSD et aux syndicats qui connaissent des situations de discrimination et de répression syndicales à l'encontre de leurs cadres militants.

Cet outil a pour objectif de mieux nous organiser dans nos luttes collectives face à un phénomène aux conséquences extrêmement graves pour les personnes concernées et pour l'avenir de nos syndicats.

Ce questionnaire peut être rempli de manière anonyme. Nous vous remercions simplement de nous laisser les coordonnées de votre syndicat afin de pouvoir vous tenir informé-e, à notre tour, de l'évolution de notre travail.

### I- LA SITUATION DU/DE LA CAMARADE

Nom de son syndicat : \_\_\_\_\_

Tél : \_\_\_\_\_

**GRADE, FONCTION ET ÉCHELON DU/DE LA CAMARADE CONCERNÉ-E :**

Adresse : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**COORDONNÉES DE LA PERSONNE  
POUVANT ÊTRE CONTACTÉE :**

Son année d'adhésion à la CGT 

--	--	--	--	--

Nom : \_\_\_\_\_

**Mandats exercés :**  
CTP ☐ CHSCT ☐ CAP ☐ CASC, COS ☐

Prénom : \_\_\_\_\_

Autres instances ☐ Précisez : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## Responsabilités syndicales :

Adhérent ☐ Membre du bureau ☐  
Secrétaire du syndicat ☐ CSD ☐  
UL ☐ UD ☐ Autre ☐

Si autre, précisez : \_\_\_\_\_

## II- LES FAITS DE DISCRIMINATION OU DE RÉPRESSION

### Description des faits :

☐ Retrait de responsabilité

Préciser : \_\_\_\_\_

☐ Mise à l'écart des décisions

Préciser : \_\_\_\_\_

☐ Mise au « placard »

Préciser : \_\_\_\_\_

☐ Mutation forcée

Préciser : \_\_\_\_\_

☐ Suppression de poste

☐ Pour « raisons économiques »

☐ Suite à une sanction

☐ Autre

Préciser : \_\_\_\_\_

### Qui est à l'origine des faits de discrimination ou de répression ?

L'Institution ☐ Les élus ☐

La Direction générale ☐ Les N+1, N+2 ☐

Autre ☐ Préciser : \_\_\_\_\_

### Dans quelles circonstances ?

Changement de majorité politique ☐ Autre ☐

Préciser : \_\_\_\_\_

### Actes de répression subis

☐ Atteinte à la rémunération

☐ Atteinte à la carrière

☐ Atteinte aux responsabilités

☐ Sanction : avertissement, blâme

☐ Autre

Préciser : \_\_\_\_\_

### Contexte conflictuel subi par le camarade

☐ Conflits avec les agents sous sa responsabilité

☐ Conflits avec ses supérieurs

☐ Avec les élus

☐ Avec les usagers

☐ Autre

Préciser : \_\_\_\_\_

### Difficultés psychologiques ressenties par le camarade

☐ Perte de sommeil

☐ Symptômes « physiques » liés aux tensions subies

☐ Défaut d'attention

☐ Difficultés relationnelles, au travail, familiales, etc.

☐ Pensées suicidaires

☐ Passage à l'acte

☐ Prise en charge psychologique et/ou médicale

☐ Arrêts de travail liés aux faits subits

☐ Prise de médicaments

Préciser : \_\_\_\_\_

## III- LES ACTES DE L'INSTITUTION

### La loi impose à tout employeur l'obligation d'assurer la protection de ses travailleurs. Dans votre cas, qu'a proposé la collectivité ?

☐ Une écoute

☐ Une enquête administrative

☐ Une ou plusieurs tentatives de médiation

☐ Une annulation ou atténuation de sanctions

☐ Une protection fonctionnelle

☐ Elle a saisi les acteurs de prévention :

☐ Médecine du travail

☐ Psychologue

☐ Assistant de prévention

Préciser : \_\_\_\_\_

## IV- LES RÉPONSES SYNDICALES

☐ Accueil et accompagnement

☐ Expression syndicale

☐ Action revendicative de défense du cadre

☐ Action juridique menée par le cadre avec appui du syndicat

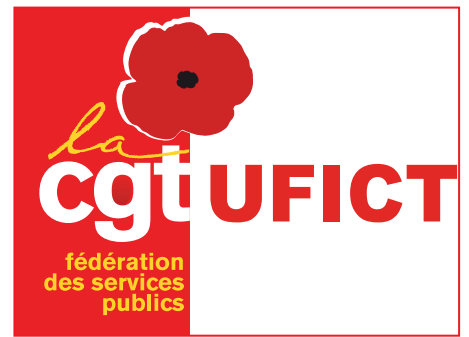
☐ Action juridique menée par le syndicat

Autres actions menées : \_\_\_\_\_

Préciser : \_\_\_\_\_

### Quelles sont vos attentes et propositions par rapport à cette problématique ?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## **Rentrée 2016**

**ABROGATION DE LA LOI TRAVAIL,  
ABROGATION DE LA RÉFORME TERRITORIALE,  
DÉFENSE DU TEMPS DE TRAVAIL**

# **LES CADRES À L'OFFENSIVE !**

Réunie en Commission Exécutive, l'Union Fédérale Ingénieurs Cadres Techniciens entend s'adresser à l'ensemble de ses syndicats, sections et affiliés pour porter ses exigences revendicatives en cette rentrée de septembre 2016.

Nous ne tournons ni la page du combat contre la loi Travail et ni celles de toutes les mobilisations de ces dernières années pour la défense du statut, de nos droits et garanties collectives, pour l'abrogation de la réforme territoriale.

### **Plus que jamais : Abrogation de la loi Travail**

Pendant plus de 4 mois, lycéens, étudiants, ouvriers cadres et techniciens, privés d'emploi se sont battus et mobilisés pour empêcher le gouvernement de mettre son projet en œuvre.

Au mépris du débat démocratique, le gouvernement a usé de l'article 49.3 pour faire passer son projet qui a été promulgué sans avoir à aucun moment été voté.

Alors que le gouvernement prétend imposer au pas de charge les décrets de la loi, la CGT entend regrouper toutes ses forces pour faire obstacle à la mise en œuvre de la loi Travail et imposer son abrogation.

La destruction du Code du Travail et des conventions collectives ouvre la voie à la destruction du statut de la Fonction publique et à la remise en cause des services publics en favorisant le recours au privé.

### **L'abrogation de la réforme territoriale : une exigence qui se nourrit de toutes les luttes en cours dans nos collectivités locales**

La marche forcée de la réforme territoriale se poursuit dans un contexte d'austérité budgétaire aggravée.

Transferts de compétences, mutualisations et externalisations de services, remise en cause des acquis des agents dans de très nombreuses collectivités.

La réforme territoriale continue d'être ce que nous avons dénoncé : une machine à broyer le service public.

Les cadres sont sommés par les exécutifs locaux et directions générales de mettre en œuvre dans leurs services et au sein de leurs équipes des mesures de destruction du service public.

Et quand ils résistent c'est avec les méthodes les plus brutales du management qu'ils sont mis en cause.

Quelques exemples : A Saint-Ouen, le maire compare la réorganisation des services à un « chamboule tout » ; à Nantes, en annonçant les mesures d'austérités budgétaires aux agents, le DGS déclare « Maintenant, la fête est finie » ; à Montreuil, le DGS, citant Churchill, ose comparer les cadres avec les signataires des accords de Munich...

Dans de nombreuses collectivités, agents et cadres agissent dans l'unité contre les privatisations, les transferts de compétences, les suppressions de service public, le maintien de leur statut.

Autant de combats particuliers qui nourrissent l'exigence générale d'abrogation de la réforme territoriale.

### **Rapport Laurent : Alerte sur le temps de travail**

Alors que la CGT engage le combat pour les 32 heures et les créations d'emplois qui lui sont liés, le rapport Laurent vise à l'augmentation brutale du temps de travail des agents de la fonction publique

en imposant à tous le maximum de 1 607 heures – notamment en remettant en cause la garantie du maintien des régimes de temps de travail plus favorables arrachés par la lutte des personnels.

La pression managériale imposée aux cadres les contraint à des dépassements horaires réguliers. C'est pour combattre ces dérives que l'UGICT a lancé une campagne nationale sur le droit à la déconnexion.

Dans de nombreuses collectivités, face à l'offensive des élus locaux d'allonger la durée du temps de travail des agents - toutes catégories d'agents confondues - dans l'unité agents et cadres organisent la défense de leur temps de travail.

Le rapport Laurent constitue une offensive générale et tous azimuts sur le temps de travail des agents.

Avec sa fédération, l'UFICT des Services publics entend défendre le maintien des droits acquis des agents publics, refuser tout allongement de la durée du travail et aggravation de la flexibilité des horaires.

# TOUS EN GRÈVE LE 15 SEPTEMBRE



*j'adhère !*

Nom : ..... Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code postal : ..... Ville : .....  
Tél. : ..... Courriel : ..... @ .....  
Collectivité (nom et département) : .....



#### **UFICT CGT des Services publics**

Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex  
Tél. : 01 55 82 88 20 - Email : [fdsp@cgt.fr](mailto:fdsp@cgt.fr) | Site Internet : [www.spterritoriaux.cgt.fr](http://www.spterritoriaux.cgt.fr)  
Pour te syndiquer en ligne, scanne le Flashcode !



# Filière sportive TOUTES ET TOUS EN GRÈVE

**Le 5 décembre, agissons !**

Avant / après la réforme Macron

## SYSTÈME ACTUEL

Départ à la retraite  
en 2025

Début de carrière :

22 ans  
Carrière :  
continue  
Retraite :  
64 ans

## SYSTÈME MACRON

Départ en retraite  
en 2054\*

Marie,  
née en  
1961



### UNE OU UN ETAPS FONCTIONNAIRE DE CATÉGORIE B

Filière sportive de la FPT  
Pension, en % du dernier salaire

**64,1 %**

**54,4 %**



Sa fille,  
Maryam  
née en  
1990

**Le 5 décembre,  
ne soyez pas  
spectateur de  
votre avenir, car  
il n'y aura pas de  
second tour.**

La filière sportive territoriale mobilisée pour les missions publiques, la sauvegarde et le développement de notre système de protection sociale et de retraite, le retrait du projet de système par points voulu par le gouvernement. Les fonctionnaires mobilisés pour l'abrogation de la loi dite de « transformation de la Fonction publique », le maintien et le développement des libertés syndicales et démocratiques, dont le droit constitutionnel de grève.

Les agents de la filière sportive territoriale s'opposent aux reculs inacceptables imposés par le gouvernement en matière de retraite. Avec la CGT, ils dénoncent la remise en cause du modèle d'organisation du sport en France, la déréglementation en matière d'enseignement des APS.

### POUR LA CGT, LES MISSIONS PUBLIQUES CONSTITUENT NOTRE BIEN COMMUN.

Aussi la fédération CGT des Services publics s'oppose au travail de sape de l'ensemble des valeurs fondamentales portées par les activités physiques et sportives. Les références sociales, éducatives, de santé, émancipatrices, liées aux services publics du sport sont mises en cause par les puissances d'argent (privatisations, délégations de services publics, CREM, PPP...).

**En cessant le travail avec d'autres, la CGT demeure déterminée à combattre cette politique antisociale et autoritaire.**

### LE 5 DÉCEMBRE, LES AGENTS DE LA FILIÈRE SPORTIVE PORTENT LEURS EXIGENCES SUR :

- la création d'emplois statutaires pour répondre aux besoins du service public du sport territorial ;
- l'intégration de tous les agents de catégorie C titulaires d'un diplôme de niveau IV au grade d'ETAPS ;
- une revalorisation de la valeur du point d'indice immédiate à 5,61 € (exemple : un opérateur des activités physiques et sportives débutera sa carrière à 1845,00 €) ;
- l'abandon de la CSG et le rétablissement d'une Sécurité sociale solidaire basée sur les cotisations sociales à partir des richesses créées par le travail ;
- la mise en place d'un plan d'urgence national pour la formation de Maîtres-Nageurs Sauveteurs et d'apprentissage de la nage pour lutter contre les noyades ;
- le rétablissement de l'article D. 322-15 du Code du sport : « La possession d'un diplôme satisfaisant aux conditions de l'article L. 212-1 est exigée pour enseigner et entraîner à la natation contre rémunération » ;

- le classement des piscines et centres aquatiques dans la catégorie des « bâtiments à pollution spécifique » et imposer un débit d'air neuf minimum de 60 m3.h-1 par occupant;
- l'obligation d'intégrer au contrôle sanitaire dans les piscines désinfectées au chlore le suivi de la concentration dans l'air en trichloramine (valeur  $\leq$  à 0,3 mg/m3); en chloroforme (valeur  $\leq$  à 0,25 mg/m3) et en bromoforme (valeur  $\leq$  à 0,5 mg/m3);
- le suivi du débit de ventilation et du débit d'air neuf;
- la reconnaissance des maladies professionnelles

et de la pénibilité par une retraite anticipée au regard des conditions de travail dans les piscines & gymnases (chlore, bruit, chaleur humide, station debout, horaires atypiques...);

- un plan de soutien aux collectivités locales afin de répondre aux besoins de la population pour un service public du sport territorial (construction d'équipements, développement des pratiques sportives...);
- l'abrogation du jour de carence;
- l'insonorisation obligatoire de l'ensemble des équipements (piscines, centres sportifs).

## D'AUTRES CHOIX SONT POSSIBLES ET INDISPENSABLES POUR LE SERVICE PUBLIC DU SPORT TERRITORIAL EN FRANCE.

Le 5 décembre,  
agissons !



j'adhère !

Nom : ..... Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code postal : ..... Ville : .....  
Tél. : ..... Courriel : ..... @ .....  
Collectivité employeur : .....



**Fédération CGT des Services publics**  
Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex  
Tél. : 01 55 82 88 20 — Email : fdsp@cgt.fr | Site Internet : www.cgtservicespublics.fr  
Pour te syndiquer en ligne, scanne le Flashcode !



# Réforme du cadre d'emploi des ATTACHÉS TERRITORIAUX proposée par le gouvernement



## Des raisons objectives d'être dans l'action le 29 novembre 2016 !



Deux projets de décrets sur la situation du cadre d'emplois d'attaché territorial sont passés au conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 19 octobre 2016. Ces deux décrets s'inscrivent dans le cadre de l'application du protocole PPCR et de la loi du 3 août 2009 sur la mobilité et les parcours professionnels.

L'article 11 crée le **grade d'attaché hors classe** qui est un Grade à Accès Fonctionnel (GRAF cf. encadré) avec un échelon spécial HEA (hors

échelle). Ces dispositions ont été appliquées précédemment aux cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux et des administrateurs territoriaux.

Le projet de décret **met également en extinction le grade de directeur** et prévoit une durée unique pour chaque échelon pour les attachés territoriaux.

**La CGT s'est prononcée contre ces deux textes.**

### CRÉATION D'UN GRADE À ACCÈS FONCTIONNEL (GRAF) :

Le gouvernement considère que les agents titulaires d'un GRAF continueront à trouver intérêt à obtenir un détachement sur emploi fonctionnel, mais il s'agit en fait d'un **régime dérogatoire élitiste** pour les emplois de direction.

L'UFICT CGT refuse toute conception qui remettrait en cause l'unité de carrière de la catégorie A en la divisant en deux : les cadres de missions (A) et les cadres de direction (A+). La CGT refuse également un déroulement de carrière conditionnée par **des critères subjectifs** basés sur la manière de servir et de la valeur professionnelle pour justifier un avancement sur le grade d'attaché hors classe et l'octroi d'un échelon spécial, selon un taux de promotion fixée par l'autorité territoriale.

En effet, les attachés principaux et directeurs territoriaux pouvant prétendre au grade d'attaché hors classe sont déterminés par le **«niveau élevé de responsabilité» ou «la valeur professionnelle exceptionnelle»**.

Mais ce grade d'attaché hors classe est aussi déterminé dans les collectivités à partir de strates démographiques proches de celles fixées pour les administrateurs territoriaux.

Puisque tous ceux qui peuvent y prétendre n'y accéderont pas, il s'agit d'un détournement des fondements des principes de la carrière et de l'égalité de traitement des fonctionnaires.

#### Le GRAF c'est :

-Un Grade à Accès Fonctionnel est créé au sommet des cadres d'emplois type de catégorie A accessible selon les fonctions exercées. Contrairement aux statuts d'emplois où le fonctionnaire conserve et reste titulaire de son grade même s'il cesse d'occuper l'emploi ou les fonctions qui lui a permis d'y accéder ;

-un Grade à Accès Fonctionnel dont la possibilité d'accès est réservée aux fonctionnaires titulaires du grade sommital actuel, qui ont préalablement occupé, « avec succès », et pendant une certaine durée un emploi fonctionnel ou des fonctions correspondant à un niveau de responsabilité «élevé» ou ayant manifesté une «valeur professionnelle exceptionnelle» ;

-Un grade conduisant à opérer une sélection au sein du «vivier» ainsi déterminé : l'accès au GRAF n'est pas automatique ! Il fait l'objet d'un contingentement (quota) déterminé par un avancement au choix de l'employeur ;

-Le reclassement dans le GRAF est opéré en fonction de la situation indiciaire de l'agent dans son emploi de détachement ou dans son grade d'origine.

**Les conséquences des projets de décrets sur la carrière des attachés :**

**-Allongement de carrière** pour le grade d'attaché territorial qui passe de 14 à 20 ans pour passer attaché principal ;

**-Une concurrence entre les attachés principaux et des directeurs territoriaux** pour accéder au grade d'attaché hors classe ;

**-Des critères subjectifs** de « niveau élevé de responsabilité » et « de valeur professionnelle exceptionnelle » qui sont de nature à favoriser des nominations à la faveur du prince ;

**Les revendications de l' UFICT-CGT :**

**-Un accès par avancement de grade, promotion et examen professionnel au premier grade d'administrateur pour les attachés principaux et les directeurs territoriaux ;**

-Une catégorie A pour chaque filière professionnelle avec **une structure de carrière composée de deux cadres d'emplois avec chacun deux grades** (exemple filière administrative : attaché, attaché principal ; administrateur, administrateur principal) ;

**-L'intégration des 2000 secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois d'attaché territorial ;**

-Pour chaque filière professionnelle, **la référence à deux niveaux de qualification** à BAC +3/BAC+5 et BAC+5/BAC+8. Par exemple pour la filière administrative, niveau BAC+3/ BAC+ 5 pour attaché territorial et

**-Des strates démographiques** proches de celles d'administrateur territorial qui vont conduire les attachés hors classe à «faire fonction» d'administrateur sans en percevoir ni le traitement ni le déroulement de carrière ;

**-La revalorisation de la grille indiciaire** est insuffisante compte tenu du gel du point d'indice, de la baisse régulière des traitements suite à l'augmentation annuelle du coût de la vie et des cotisations retraite depuis 2000.

niveau BAC+5/ BAC+ 8 pour administrateur territorial ;

**-Des conditions d'avancement et de déroulement de carrière identiques à même niveau de qualification et entre les filières** (avec la suppression de l'examen pro pour accéder à attaché principal puisque les ingénieurs n'en n'ont pas !) ;

**-Une grille indiciaire linéaire et commune aux trois versants de la fonction publique** traduisant les qualifications acquises par diplôme, par expérience ou par formation ;

**-L'augmentation du point d'indice pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux**

- La défense et le développement des missions publiques.

- Des mesures générales immédiates pour l'augmentation des salaires.

- L'abrogation du RIFSEEP et de tous les dispositifs de « salaire au mérite ».

- La fin des suppressions d'emplois et les créations partout où c'est nécessaire.

- L'arrêt de la réforme territoriale et la reconquête de services publics de plein exercice et de proximité sur l'ensemble du territoire.

- La réduction du temps de travail à 32 heures.

- Le renforcement de nos droits et de nos garanties collectives.

- Une véritable reconnaissance de la pénibilité et du droit à la formation professionnelle que ne permettent pas les projets de Compte Personnel de Formation et de Compte Personnel d'Activité. Cette reconnaissance passe aussi par le rétablissement à 1% de la cotisation employeur pour la formation professionnelle dans la Fonction publique territoriale.

- Une protection sociale de qualité pour toutes et tous.  
- Des lois de finances et de financement de la Sécurité sociale rompant avec les logiques d'austérité.

**La CGT, son UFICT, appellent les attachés à signer et faire signer la pétition**

**NON AU GRAF, NON A PPCR, Exigeons l'arrêt des attaques sur le statut.**

**OUI A UNE CARRIERE LINEAIRE. OUI A UNE VRAI REFORME DE LA CAT A ;  
POUR UNE VRAIE RECONNAISSANCE DU GRADE D'ATTACHE**

**Les revendications de l'UFICT-CGT :**

Catégorie A	Niveau de qualification	% Smic au 1er échelon du grade de recrutement	Traitement brut au 1er échelon	Traitement brut au dernier échelon
A	BAC+3	1,8 %	2 880 €	5 760 €
A	BAC+5	2 %	3 200 €	6 400 €
A	BAC+8	2,3 %	3 680 €	7 360 €

**-Des traitements de début de carrière (1er échelon de chaque niveau de recrutement) reconnaissant mieux les qualifications** acquises. ;

**-Le doublement de la rémunération** dans un même cadre d'emplois **entre le début de carrière et la fin de carrière, avec des ratios à 100%** garantissant le droit à un déroulement de carrière tout au long de la vie professionnelle.

La CGT a voté contre ces décrets et elle appelle les attachés à se mobiliser le 29 novembre dans les territoires pour défendre leurs revendications avec

l'ensemble de salariés. Les organisations syndicales CGT, FAFP, FSU, Solidaires ont d'ores et déjà sollicité une audience à Madame Annick Girardin, Ministre de la Fonction Publique, à cette date. Ce même jour, elles organiseront une conférence de presse unitaire et un rassemblement des personnels en Ile-de-France.

**Ensemble, faisons du mardi 29 novembre, dans l'ensemble des professions et des territoires, une journée de mobilisation pour :**



## RÉFORME DU CADRE D'EMPLOI DES ATTACHÉS TERRITORIAUX PROPOSÉE PAR LE GOUVERNEMENT

# ATTACHÉS TERRITORIAUX

## Des raisons objectives d'être dans l'action

### le 29 novembre 2016 !

Deux projets de décrets sur la situation du cadre d'emplois d'attaché territorial sont passés au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale le 19 octobre 2016. Ces deux décrets s'inscrivent dans le cadre de l'application du protocole PPCR et de la loi du 3 août 2009 sur la mobilité et les parcours professionnels.

L'article 11 crée le **grade d'attaché hors classe** qui est un Grade à Accès Fonctionnel (GRAF cf. encadré) avec un échelon spécial HEA (hors échelle). Ces

dispositions ont été appliquées précédemment aux cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux et des administrateurs territoriaux.

Le projet de décret **met également en extinction le grade de directeur** et prévoit une durée unique pour chaque échelon pour les attachés territoriaux.

**La CGT s'est prononcée contre ces deux textes.**

### CRÉATION D'UN GRADE À ACCÈS FONCTIONNEL (GRAF) :

Le gouvernement considère que les agents titulaires d'un GRAF continueront à trouver intérêt à obtenir un détachement sur emploi fonctionnel, mais il s'agit en fait d'un **régime dérogatoire élitiste** pour les emplois de direction.

L'UFICT CGT refuse toute conception qui remettrait en cause l'unité de carrière de la catégorie A en la divisant en deux : les cadres de missions (A) et les cadres de direction (A+). La CGT refuse également un déroulement de carrière conditionnée par **des critères subjectifs** basés sur la manière de servir et la valeur professionnelle pour justifier un avancement sur le grade d'attaché hors classe et l'octroi d'un échelon spécial, selon un taux de promotion fixée par l'autorité territoriale.

En effet, les attachés principaux et directeurs territoriaux pouvant prétendre au grade d'attaché hors classe sont déterminés par le **«niveau élevé de responsabilité»** ou **«la valeur professionnelle exceptionnelle»**.

Mais ce grade d'attaché hors classe est aussi déterminé dans les collectivités à partir de strates démographiques proches de celles fixées pour les administrateurs territoriaux.

Puisque tous ceux qui peuvent y prétendre n'y accéderont pas, il s'agit d'un détournement des fondements des principes de la carrière et de l'égalité de traitement des fonctionnaires.

### LE GRAF C'EST :

- Un Grade à Accès Fonctionnel créé au sommet des cadres d'emplois types de catégorie A accessible selon les fonctions exercées. Contrairement aux statuts d'emplois où le fonctionnaire conserve et reste titulaire de son grade, même s'il cesse d'occuper l'emploi ou les fonctions qui lui ont permis d'y accéder ;
- Un Grade à Accès Fonctionnel dont la possibilité d'accès est réservée aux fonctionnaires titulaires du grade sommital actuel, qui ont préalablement occupé, «avec succès», et pendant une certaine durée, un emploi fonctionnel ou des fonctions correspondant à un niveau de responsabilité «élevé» ou ayant manifesté une «valeur professionnelle exceptionnelle» ;
- Un grade conduisant à opérer une sélection au sein du «vivier» ainsi déterminé : l'accès au GRAF n'est pas automatique ! Il fait l'objet d'un contingentement (quota) déterminé par un avancement au choix de l'employeur ;
- Le reclassement dans le GRAF est opéré en fonction de la situation indiciaire de l'agent dans son emploi de détachement ou dans son grade d'origine.

## LES CONSÉQUENCES DES PROJETS DE DÉCRETS SUR LA CARRIÈRE DES ATTACHÉS :

- Allongement de carrière pour le grade d'attaché territorial qui passe de 14 à 20 ans pour passer attaché principal ;
- Une concurrence entre les attachés principaux et des directeurs territoriaux pour accéder au grade d'attaché hors classe ;
- Des critères subjectifs de « niveau élevé de responsabilité » et « de valeur professionnelle exceptionnelle » qui sont de nature à favoriser des nominations à la faveur du prince ;
- Des strates démographiques proches de celles d'administrateur territorial qui vont conduire les attachés hors classe à « faire fonction » d'administrateur sans en percevoir ni le traitement ni le déroulement de carrière ;
- La revalorisation de la grille indiciaire est insuffisante compte tenu du gel du point d'indice, de la baisse régulière des traitements suite à l'augmentation annuelle du coût de la vie et des cotisations retraite depuis 2000.

## LES REVENDICATIONS DE L'UFICT-CGT :

- Un accès par avancement de grade, promotion et examen professionnel au premier grade d'administrateur pour les attachés principaux et les directeurs territoriaux ;
- Une catégorie A pour chaque filière professionnelle avec une structure de carrière composée de deux cadres d'emplois avec chacun deux grades (exemple filière administrative : attaché, attaché principal ; administrateur, administrateur principal) ;
- L'intégration des 2 000 secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois d'attaché territorial ;
- Pour chaque filière professionnelle, la référence à deux niveaux de qualification à BAC +3/BAC+5 et BAC+5/BAC+8. Par exemple pour la filière administrative, niveau BAC+3/ BAC+ 5 pour attaché territorial et niveau BAC+5/ BAC+ 8 pour administrateur territorial ;
- Des conditions d'avancement et de déroulement de carrière identiques à même niveau de qualification et entre les filières (avec la suppression de l'examen pro pour accéder à attaché principal puisque les ingénieurs n'en ont pas !) ;
- Une grille indiciaire linéaire et commune aux trois versants de la fonction publique traduisant les qualifications acquises par diplôme, par expérience ou par formation ;
- L'augmentation du point d'indice pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux

Catégorie A	Niveau de qualification	Traitement brut au début de carrière	Traitement brut en fin de carrière
A	BAC+3	2 880 € (1,8 x le SMIC)	5 760 €
A	BAC+5	3 200 € (2 x le SMIC)	6 400 €
A	BAC+8	3 680 € (2,3 x le SMIC)	7 360 €

**-Des traitements de début de carrière (1er échelon de chaque niveau de recrutement) reconnaissant mieux les qualifications** acquises. ;

**-Le doublement de la rémunération** dans un même cadre d'emplois **entre le début de carrière et la fin de carrière, avec des ratios à 100 %** garantissant le droit à un déroulement de carrière tout au long de la vie professionnelle.

La CGT a voté contre ces décrets et elle appelle les attachés à se mobiliser le 29 novembre dans les territoires pour défendre leurs revendications avec l'ensemble de salariés. Les organisations syndicales CGT, FAFP, FSU, Solidaires ont d'ores et déjà sollicité une audience à Madame Annick Girardin, Ministre de la Fonction Publique, à cette date. Ce même jour, elles organiseront une conférence de presse unitaire et un rassemblement des personnels en Ile-de-France.

**Ensemble, faisons du mardi 29 novembre, dans l'ensemble des professions et des territoires, une journée de mobilisation pour :**

- La défense et le développement des missions publiques.
- Des mesures générales immédiates pour l'augmentation des salaires.
- L'abrogation du RIFSEEP et de tous les dispositifs de « salaire au mérite ».
- La fin des suppressions d'emplois et les créations partout où c'est nécessaire.
- L'arrêt de la réforme territoriale et la reconquête de services publics de plein exercice et de proximité sur l'ensemble du territoire.
- La réduction du temps de travail à 32 heures.
- Le renforcement de nos droits et de nos garanties collectives.
- Une véritable reconnaissance de la pénibilité et du droit à la formation professionnelle que ne permettent pas les projets de Compte Personnel de Formation et de Compte Personnel d'Activité. Cette reconnaissance passe aussi par le rétablissement à 1 % de la cotisation employeur pour la formation professionnelle dans la Fonction publique territoriale.
- Une protection sociale de qualité pour toutes et tous.
- Des lois de finances et de financement de la Sécurité sociale rompant avec les logiques d'austérité.

**La CGT, son UFICT, appellent les attachés à signer et faire signer la pétition.**

**NON AU GRAF, NON A PPCR,  
EXIGEONS L'ARRÊT DES ATTAQUES SUR LE STATUT.  
OUI A UNE CARRIERE LINEAIRE. OUI A UNE VRAIE REFORME DE LA CAT A;  
POUR UNE VRAIE RECONNAISSANCE DU GRADE D'ATTACHE**

Nom	Prénom	Collectivité	Grade	Signature



## **Par la mobilisation sociale, amplifions le rapport de forces pour la défense et la reconquête des services publics locaux et d'une fonction publique de carrière**

Services publics et fonction publique sont au cœur du débat de la campagne électorale.

Le patron du Medef, Gattaz, exige 100 milliards de baisses des dépenses publiques pour le prochain quinquennat alors que les besoins de la population ne cessent d'augmenter. La France compte ainsi 6 millions d'habitants de plus depuis 2000.

La fonction publique territoriale est dans le collimateur de certains candidats. : Fillon annonce un plan social de 500.000 suppressions postes de fonctionnaires dont l'essentiel dans la territoriale ; celui annoncé par Macron est 120.000 suppressions d'emplois de fonctionnaires dont 70.000 venant des collectivités locales.

De son côté, Marine Le Pen développe un discours démagogique de défense des services publics. Dans la réalité, sa politique est anti syndicale, anti ouvrière, anti fonctionnaire. Les fonctionnaires seront – comme ils le sont déjà dans les collectivités dirigées par le Front National- une cible privilégiée de sa politique.

Les fonctionnaires ont déjà subi la politique d'austérité imposée par les gouvernements successifs : carrières bloquées avec PPCR ; perte du pouvoir d'achat avec le gel du point d'indice ; suppressions de services publics, privatisations, mutualisations ....

Les fonctionnaires sont en outre confrontés à une politique de démantèlement de la fonction publique, d'individualisations des droits, de mise en concurrence des fonctionnaires entre eux : RIFSEEP, primes au mérite, création de nouveaux grades pour les A++ (ingénieur général, administrateurs général, attachés hors classe, ingénieur principal hors classe...)

Toute cette politique est au service de la destruction de la fonction publique et des services publics avec la réforme territoriale (métropoles, grandes régions) dont notre UFICT avec la fédération exige l'exigence d'abrogation.

Pourtant, les services publics sont indispensables à la vie collective. Ils sont le bien de tous et facteurs de progrès social.

Il n'y a pas de services publics sans fonction publique.

C'est pourquoi, les agents des collectivités locales ne se résignent pas. Dans de nombreuses collectivités locales ils se battent pour la défense de leur carrière, de leurs conditions de travail, des services publics, des droits qu'ils ont arrachés par la lutte dans leur collectivité respective.

C'est la mobilisation sociale qui permet d'amplifier le rapport de forces pour la défense et la reconquête des services publics et d'une fonction publique de carrière.

La CE de l'UFICT appelle ses syndicats, ses sections et ses affiliés à s'inscrire dans les mobilisations à venir, à commencer par celle du 21 mars

Fait à Montreuil le 9 mars 2017



# CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, REFUSONS LA CASSE DES SERVICES PUBLICS ET DE NOTRE STATUT !

**Macron démantèle le code du travail. Mais il s'attaque avec la même hargne aux services publics et aux statuts des fonctionnaires.**

## **Cadres de la Territoriale, nous sommes en première ligne !**

Tout au long du quinquennat Hollande, les cadres de la fonction publique ont résisté aux attaques et mauvais coups : PPCR, RIFSEEP.

Les ingénieurs ont subi en premier lieu la réforme de leur grade. Puis l'an passé ce fut le tour des attachés avec notamment la suppression pure et simple du grade de directeur territorial, sans oublier la filière médico-sociale qui reste le « parent pauvre » de la FPT.

Ces mesures prises par Hollande sont aujourd'hui appliquées dans nos collectivités. Mais Macron a décidé de les poursuivre, voire de les amplifier :

- Suppression de 120 000 fonctionnaires dont 70 000 dans la territoriale,
- Casse du paritarisme,
- Étranglement financier des communes avec la suppression de la taxe d'habitation et la baisse des dotations de l'État de 10 milliards d'euros supplémentaires aux collectivités locales. C'est la disparition complète des communes qui s'annonce.

**La précarité nous menace** : recrutement d'experts et de « responsables à haut niveau » sur des CDI qui relèveraient du code du travail. Il s'agit du premier coup porté au statut général de la fonction publique et à l'encadrement, alors que ce dernier garantit le même service public à toutes les administrées quelle que soit leur origine, leur religion ou leur conviction politique.

- Généralisation de l'individualisation des carrières et des rémunérations, notamment pour les catégories A.
- Il s'agit notamment d'un nouveau moyen de pression financier sur les cadres qui s'opposeront aux directives

gouvernementales contraires aux valeurs de la fonction publique, remettant en cause l'indépendance du fonctionnaire,

- attaque contre le CNFPT, son financement, et la privatisation des formations,
- Explosion du statut avec le point d'indice différencié selon les différents versants,
- Régime unique de retraite par points entraînant une baisse des pensions....

Dans l'ensemble du monde du travail en France, les ICT représentent 47% du salariat, et ce taux est naturellement amené à s'élever du fait de l'évolution du travail. Nous devons prendre conscience qu'avec la création des métropoles, la fusion des régions, la disparition programmée des communes, **ce sont les cadres qui sont prioritairement impactés**. Et cela du fait même de leur position dans la hiérarchie. C'est à eux qu'on demande de mettre en œuvre les réformes, qui bien souvent sont à l'encontre des valeurs qui leur ont fait épouser le service public. Ce sont les cadres qui connaissent dans ce contexte la mise en concurrence, et la mobilité imposée. Ce sont les cadres en priorité qui doivent se soumettre sous couvert de déontologie. Ce sont eux qui subissent le **new public management** en même temps qu'ils doivent l'imposer à leurs équipes. La figure du manager remplace celle de l'encadrant, et l'expertise et la qualification de nos catégories sont bafouées.

**C'est pour faire entendre nos profonds désaccords et faire respecter nos catégories que l'UFICT CGT des services publics appelle tous les Ingénieurs, Cadres, techniciens et Agents de Maîtrise à la grève, aux manifestations ou rassemblements pour se mobiliser le mardi 10 octobre, date choisie par le ministre pour la tenue d'un rendez-vous salarial.**

**Face aux tentations d'individualiser nos cadres d'emplois et nos rémunérations, opposons la défense de nos statuts !  
Face à la concurrence entre les cadres défendons nos repères collectifs !**

**FIER-E-S**  
D'ÊTRE  
FONCTIONNAIRES !





A Monsieur François DELUGA  
Président du CNFPT

## Motion

L'union fédérale des Ingénieurs cadres et techniciens des Services publics, attentive au conflit en cours depuis plusieurs mois, entre les organisations syndicales et la direction du CNFPT, relatif au protocole d'accord sur les droits syndicaux, tient à réaffirmer son attachement profond à la qualité du dialogue social et au respect des accords.

Par ailleurs, le nouveau contentieux relatif à la mutation interne de la secrétaire générale adjointe du syndicat Cgt du CNFPT, titulaire du grade d'attaché territorial, vient confirmer nos inquiétudes en termes de respect des droits syndicaux et du statut de la fonction publique.

Pour ces raisons, l'UFICT Cgt Services Publics vous demande de suspendre les décisions unilatérales engagées et d'ouvrir en urgence un processus de négociation auquel elle est prête à contribuer avec la Fédération des Services Publics, sous les formes à déterminer.

Montreuil le 2 Novembre 2017

Michèle KAUFFER  
Secrétaire générale de l'UFICT Services Publics



JOURNÉE D'ÉTUDE

# LES ENJEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**MERCREDI  
22 NOVEMBRE 2017**

263 RUE DE PARIS – MONTREUIL

ORGANISÉE PAR L'UFICT CGT SERVICES PUBLICS



# INFOFLASH

Montreuil, le 23 novembre 2017

## LES ENJEUX de la formation professionnelle

Réunis à Montreuil mercredi 22 novembre 2017, membres du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale et du conseil d'administration du CNFPT, DGS, responsables de formation des collectivités locales, chercheurs, syndicalistes, se réunissaient pour partager autour des enjeux relatifs à la formation professionnelle dans la Fonction Publique Territoriale.

La présentation successivement en septembre et octobre du projet de loi de finances 2018 et de la feuille de route de « l'action publique 2022 » interroge sur le devenir des collectivités locales, leur capacité à s'administrer librement et plus largement sur le devenir de la Fonction Publique Territoriale. La succession de réformes territoriales engagées depuis 3 mandatures (RGPP, MAPTAM, Notre...), la baisse des dotations (objectif de 13 milliards d'économies imposés aux collectivités sur cinq ans) et l'exonération de la taxe d'habitation mettent en difficulté les collectivités pour répondre aux objectifs contradictoires fixés par l'État, à savoir, améliorer la qualité des services publics, offrir aux agents publics un environnement de travail modernisé et accompagner rapidement la baisse des dépenses publiques. Dans ce contexte, la conception même

de la formation professionnelle au service de la carrière des agents et du CNFPT est remise en question.

---

### **Quelle formation professionnelle pour quelle Fonction Publique Territoriale de proximité ?**

Nous sommes confrontés à une logique visant à l'individualisation des droits collectifs et de la protection sociale. Cette logique d'individualisation de la protection sociale se décline de manière particulière dans le champ de la formation professionnelle avec la mise en place d'outils et de dispositifs visant à individualiser la formation avec notamment le CPF (Compte Personnel de Formation). On ne

• • • •

parle plus de droit, mais de compte (on accumule des droits). Que ce soit en matière de retraite, d'assurance chômage ou de formation, les droits deviennent strictement proportionnés aux cotisations antérieures.

La protection sociale repose sur des principes de mutualisation solidaire : certains paient pour d'autres (bien portants, malades, en emploi ou chômeurs).

Ainsi, on passe de droits collectifs et d'une protection mutualisée contre un risque social reconnu à l'accumulation individuelle d'une épargne et d'un patrimoine qu'il convient de faire fructifier et de mobiliser dans les moments optimaux pour maximiser son compte. Compte dont on regarde le solde.

En miroir, les modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle conduisent à briser le cadre collectif de la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux. Qu'il s'agisse de la multiplication des formations internes aux collectivités qui limitent les échanges entre agents de différentes collectivités faisant de la formation le creuset d'une culture commune du service public local, ou qu'il s'agisse aujourd'hui du développement des formations à distance (le fameux tournant du numérique) qui laissent les agents seuls derrière leur ordinateur, leur tablette ou leur smartphone, où est l'échange collectif, où est l'humain ?

À cet égard, il convient de préciser qu'il ne s'agit pas de s'opposer au progrès technologique comme voudraient le laisser croire les tenants du capital, mais de montrer que l'utilisation du numérique répond à des finalités politiques (austérité budgétaire) et idéologiques (faire reposer sur les salariés eux-mêmes la responsabilité de leur formation et, selon les termes des politiques de l'Union européenne, de leur « employabilité »).

Cette instrumentalisation des technologies du numérique dans le champ de l'éducation et de la formation professionnelle a comme conséquence d'accroître les inégalités d'accès à la formation professionnelle, car, il faut bien le dire, ce n'est pas parce que l'on sait se servir d'un appareil numérique quel qu'il soit que pour autant on sait l'utiliser à des fins d'apprentissage. Par ailleurs, le recours aux techniques du numérique crée le risque de déplacer sur le temps personnel — donc hors temps de travail — les temps de formation.

---

### **Est-ce que la formation professionnelle joue toujours son rôle d'ascenseur social ?**

Les métiers changent, évoluent et le niveau d'exigence augmente. Ainsi, la formation des agents paraît cruciale et son corollaire, le CNFPT, organisme paritaire de formation à caractère national, reste indispensable au bon fonctionnement des collectivités territoriales. Sauf qu'aujourd'hui, le service public est défini par nos dirigeants comme un « service au public ». Alors, s'il s'agit, comme veut le faire le gouvernement, de supprimer les services publics locaux (abandon de certaines missions / externalisation au secteur associatif conventionné ou privé), pourquoi former des fonctionnaires territoriaux pour assurer la mise en œuvre de ces services publics ?

---

### **Défendre la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux, c'est défendre la qualité du service public rendu aux usagers et c'est défendre le service public lui-même.**

L'attaque contre le droit à la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux est un des aspects de l'attaque générale contre le statut de la fonction publique et des services publics locaux. La remise en cause du droit à la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux est donc liée à la remise en cause des effectifs d'agents des collectivités locales ayant un statut de fonctionnaire et assurant des missions de service public. Or, l'instrument qui garantit le caractère collectif du droit à la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux et qui vise à garantir l'égalité d'accès des agents des collectivités locales au service public de la formation professionnelle, c'est le CNFPT.

C'est pourquoi les enjeux revendicatifs liés à la défense du droit à la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux convergent vers la défense du CNFPT, des moyens budgétaires — donc de la reconquête du 1 %, première étape vers le 3 % que nous revendiquons — et de la qualité de ses formations visant à former des fonctionnaires assurant des missions de service public.

# CADRES TERRITORIAUX

# LE 22 MARS 2018

**REFUSONS COLLECTIVEMENT**  
**LA CASSE DE NOTRE STATUT**  
**ET DÉFENDONS UN SERVICE**  
**PUBLIC RÉPONDANT**  
**À L'INTÉRÊT GÉNÉRAL**



**Dans la droite ligne de leurs prédécesseurs, le président Macron et le 1<sup>er</sup> ministre Édouard Philippe ont lancé une offensive historique contre la Fonction publique et les services publics.**

Dans les jours qui viennent, le Comité Action publique 2022 (CAP 22) doit rendre son rapport ayant pour objectifs assignés des réformes structurelles ainsi que des économies budgétaires durables et massives.

La loi de finances 2018 a d'ailleurs inscrit une baisse de la dette publique de cinq points de PIB et une baisse de plus de trois points de la dépense publique à l'horizon 2022. **La dotation globale de fonctionnement fera désormais l'objet d'une contractualisation** entre les collectivités et les préfets, venant encore réduire les marges de manœuvre financières. La pression sur les cadres territoriaux sera accrue puisque ce sont eux qui doivent gérer la pénurie et faire plus avec encore moins de moyens.

Faisant suite à la création des métropoles, à la fusion des régions et la disparition programmée des départements et des communes, c'est une nouvelle étape qualitative et quantitative qui est franchie avec 70 000 suppressions de postes qui vont massivement impacter les services publics et les usagers.

Sous couvert de « modernité » et d'adaptation du service public aux évolutions sociétales, à travers son « *document d'orientation pour la concertation : renforcer le contrat social avec les agents publics* », le gouvernement planifie donc dès le printemps quatre chantiers visant à éradiquer le statut des fonctionnaires :

- Remettre en cause et simplifier les **instances représentatives** du personnel, à l'instar de ce qui a été imposé dans la loi Travail pour le secteur privé ;
- Développer et faciliter le recours aux **contrats privés** ;
- - Développer les mobilités professionnelles en favorisant les dispositifs de **départs volontaires** ;
- **Refondre la rémunération** en priorisant les enjeux de performance individuelle et collective, de motivation, d'implication individuelle, de mérite, d'efficience de la dépense publique.

**Dans ce contexte, nous, cadres territoriaux serons en première ligne.** Non seulement notre carrière sera particulièrement fragilisée par la généralisation des contrats de missions et nous subirons la concurrence entre nous dans la logique d'individualisation des rémunérations au mérite, mais aussi c'est à nous que sera confiée la responsabilité de démanteler et livrer des pans entiers de services publics au privé.

Enfin, encadrants, c'est à nous qu'il incombera de mettre en œuvre les mobilités des agents placés sous notre responsabilité à organiser la précarité et la déqualification des agents.

Cette posture est contraire à notre éthique et aux valeurs qui nous ont fait choisir le service public.

**Le statut actuel des fonctionnaires repose sur l'indépendance :**

- Mener à bien ses fonctions au service de l'intérêt général et permettre de garantir aux usagers la neutralité et l'impartialité.

• Le principe de liberté d'opinion, de penser, de s'exprimer garantit le pouvoir d'intervention dans la conception et la mise en œuvre du service public.

Ces principes sont bafoués par les objectifs de destruction du statut compris dans CAP 2022, et vont accentuer la soumission des cadres à leurs employeurs.

**Nous refusons  
d'être les fossoyeurs  
du service public !**

**Face à cette extinction annoncée du statut, condition  
d'un service public répondant à l'intérêt général,  
L'UFICT CGT DES SERVICES PUBLICS APPELLE  
TOUS LES INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS  
ET AGENTS DE MAÎTRISE À OPPOSER UNE RIPOSTE COLLECTIVE,  
À PARTICIPER MASSIVEMENT LE 22 MARS ET DANS LES SUITES  
AUX GRÈVES ET MANIFESTATIONS PARTOUT EN FRANCE,  
À ORGANISER DES DÉBATS  
AVEC LES AGENTS ET LES USAGERS CITOYENS.**

**22 MARS 2018**

**GRÈVE ET MANIFESTATIONS**

Élections professionnelles  
Fonction publique territoriale

**JE VOTE  
CGT**  
6 DÉCEMBRE  
2018

*j'adhère !*

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Tél. : ..... Courriel : ..... @ .....

Collectivité employeur : .....



**Fédération CGT des Services publics**

Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 88 20 — Email : fdsp@cgt.fr | Site Internet : www.cgtservicespublics.fr

Pour te syndiquer en ligne, scanne le Flashcode !



# 22 MAI 2018

## ANIMATEURS EN LUTTE DANS TOUTE LA FRANCE

fédération  
des services  
publics

la  
cgt

En septembre 2018, pratiquement toutes les collectivités auront mis fin aux TAP et aux NAP partout sur le territoire. Nous assistons au plus grand plan de licenciement jamais opéré dans la Fonction publique territoriale.

Un nombre important de personnels d'animation, vacataires, contractuels de droit public, déjà maintenus dans la plus grande précarité, seront licenciés.

Ces derniers, qui avaient été recrutés sur des emplois précaires pour servir une réforme qui n'a jamais véritablement été concertée et pour laquelle aucun bilan n'a été dressé, se retrouveront privés d'emploi. Les animateurs qui sont sur des emplois statutaires deviennent des agents à tout faire, sans la dimension pédagogique et éducative pour laquelle ils ont été formés.

La CGT avait raison de dénoncer cette réforme qui n'avait que pour seul objectif de transférer des missions de la Fonction publique d'État vers la Fonction publique territoriale, sans les moyens qui vont avec.

## LA CGT REVENDIQUE

### POUR LES ANIMATEURS VACATAIRES ET CONTRACTUELS

- Transformation de tous les contrats saisonniers et d'accroissement temporaire d'activité (mêmes droits et mêmes obligations que les titulaires) en contrat à durée déterminée aboutissant au bout de 2 ans maximum à une titularisation.
- De véritables plans de formation aux diplômes d'éducation populaire avec des temps de préparation et de réunion inclus dans le temps de travail.
- Des taux d'emploi à 100 %.
- Une véritable prise en compte de la représentation des contractuels aux commissions consultatives paritaires (CCP).

### POUR LES ANIMATEURS TITULAIRES

- Une véritable reconnaissance statutaire de la qualification et des compétences des animateurs.
- Un véritable plan de professionnalisation des personnels d'animation.
- L'arrêt immédiat du recours aux faisant-fonction et un passage en B de tous les directeurs d'accueil collectif de mineurs.
- Un véritable déroulement de carrière des animateurs en créant une véritable catégorie A dans la filière et pour la formation tout au long de la vie.

**Pour toutes ces revendications et d'autres à venir, nous construisons un véritable rapport de force en étant dans la rue le 22 mai 2018 et aux urnes le 6 décembre 2018.**



# NOUS ALLONS DEVOIR NOUS BATTRE ENSEMBLE !

fédération  
des services  
publics

la  
cgt

# FILIÈRE SPORTIVE

Sans services publics,  
je nage comment ?

LE 22 MAI 2018  
TOUS/TES  
EN GRÈVE

**FIER-E-S**  
D'ÊTRE  
**FONCTIONNAIRES !**



[www.cgtservicespublics.fr](http://www.cgtservicespublics.fr)

[facebook.com/cgtservicespublics](https://facebook.com/cgtservicespublics)



# 22 MAI 2018

## FILIERE SPORTIVE TOUTES ET TOUS EN GRÈVE



## SANS LE SERVICE PUBLIC, JE NAGE COMMENT ?

**La filière sportive territoriale mobilisée pour les missions publiques, le statut, nos carrières, nos salaires.**

Devant une nouvelle attaque du gouvernement contre le statut général, la **Fédération CGT des Services publics appelle les personnels à cesser le travail le 22 mai**. Les agents de la filière sportive territoriale s'opposent aux reculs inacceptables imposés par le gouvernement. Ils dénoncent le double langage du gouvernement Macron. Son programme prétendait favoriser le développement de la pratique sportive, dans les faits l'ensemble des mesures prises conduisent à l'empêcher.

Pour la CGT, les missions publiques constituent notre bien commun. La CGT combat la remise en cause du modèle d'organisation du sport en France, la déréglementation en matière d'enseignement des APS. Aujourd'hui, nous nous opposons à la conception libérale des services publics et de leurs missions sous le règne d'Emmanuel Macron.

Aussi, la Fédération CGT des Services publics s'oppose au travail de sape de l'ensemble des valeurs fondamentales portées par les activités physiques et sportives. Les références sociales,

éducatives, de santé, émancipatrices, liées aux services publics du sport sont mises en cause par les puissances d'argent (privatisations, délégations de services publics, CREM, PPP...).

**En cessant le travail le 22 mai 2018, les agents de la filière sportive portent leurs exigences sur :**

- la création d'emplois pour le service public du sport territorial, non aux suppressions de postes de la filière sportive qui impacteront la sécurité des usagers ;
- la création d'emplois statutaires pour répondre aux besoins du service public du sport territorial ;
- l'intégration de tous les agents de catégorie C titulaires d'un diplôme de niveau IV au grade d'ETAPS ;
- une revalorisation de la valeur du point d'indice immédiate à 5,61 € (exemple : un opérateur des activités physiques et sportives débutera sa carrière à 1 845,00 €) ;
- l'abandon de la CSG et le rétablissement d'une sécurité sociale solidaire basée sur les cotisations sociales à partir des richesses créées par le travail ;

- la reconnaissance des maladies professionnelles et de la pénibilité ;
- le maintien du modèle d'organisation du sport en France ;
- un plan de soutien aux collectivités locales afin de répondre aux besoins de la population pour un service public du sport territorial (construction d'équipements, développement des pratiques sportives...) ;
- l'abrogation du jour de carence ;
- une prise en compte des conditions spécifiques du travail dans les piscines & gymnases et la reconnaissance des maladies professionnelles relevant d'un classement « pathologies professionnelles » (exemples : les maladies de la peau, la perte de l'audition liées à l'activité professionnelle) ;
- les moyens pour la mise en place d'une mé-

- decine du travail de haut niveau pour les salariés et l'augmentation de la protection sociale des agents et des salariés ;
- la mise aux normes du renouvellement d'air pour les équipements conformément aux préconisations de l'ARS et du ministère du Travail ;
- l'insonorisation obligatoire de l'ensemble des équipements (piscines, centres sportifs) ;
- la mise en place d'un plan d'urgence national d'apprentissage de la natation (*il est dénombré pour les 4 mois d'été plus 1300 noyades dont 400 noyades mortelles par an en France*) ;
- un départ à la retraite à 57 ans en application des textes du Code du travail qui classe les piscines en locaux de travail à pollution spécifique ;
- l'abrogation de la loi travail, des ordonnances Macron et l'arrêt de la régression sociale généralisée.

## D'AUTRES CHOIX SONT POSSIBLES ET INDISPENSABLES POUR LE SERVICE PUBLIC DU SPORT TERRITORIAL EN FRANCE.

**22 MAI** 2018

**FILIERE SPORTIVE  
TOUTES ET TOUTES  
EN GRÈVE**

Élections professionnelles  
Fonction publique territoriale

**JE VOTE  
CGT**  
6 DÉCEMBRE  
2018

*j'adhère !*

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Tél. : ..... Courriel : ..... @ .....

Collectivité employeur : .....



**Fédération CGT des Services publics**

Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 88 20 — Email : [fdsp@cgt.fr](mailto:fdsp@cgt.fr) | Site Internet : [www.cgtservicespublics.fr](http://www.cgtservicespublics.fr)

Pour te syndiquer en ligne, scanne le Flashcode !



# CADRES TERRITORIAUX



## TOUS CONCERNÉS PAR LA CONVERGENCE DES LUTTES

**19 AVRIL**  
journée interprofessionnelle

**22 MAI**  
journée fonction publique

Le gouvernement et la majorité parlementaire ont lancé une offensive historique pour une remise en cause profonde de notre modèle social, sans débat démocratique et de façon autoritaire.

Fonction publique, service public ferroviaire, démantèlement de grands groupes,... orchestrés pour répondre aux seules exigences du capital et de la rentabilité pour les actionnaires, démantèlement du Code du travail... rien n'échappe à cette entreprise de démolition.

Ces dernières semaines, des initiatives d'action avec des grèves et manifestations ont été organisées dans plusieurs secteurs professionnels et territoires.

Les personnels de catégories A et B comme les infirmières ou cadres de santé des Ehpad, ou encore les assistantes sociales et éducateurs ont d'ailleurs joué un rôle moteur dans plusieurs de ces journées.

**MALGRÉ CELA,  
LE GOUVERNEMENT  
NE BOUGE PAS D'UN  
POUCE !**

Il ignore les revendications légitimes des salariés, des retraités, des cheminots, des jeunes et des agents de la fonction publique. Nous, cadres territoriaux sommes concernés par cette décon-

struction sociétale en tant que citoyens et en tant que fonctionnaires, garants de l'intérêt général, de la neutralité et de l'impartialité du service public.

Ces principes sont bafoués par les objectifs de destruction du statut et de l'emploi public compris dans la démarche CAP 2022.

Pire, les ingénieurs, cadres, techniciens et maîtrise, feront à la fois les frais des bouleversements annoncés pour les services publics et seront tenus de mettre en place cette déconstruction faisant d'eux leurs propres fossoyeurs !

**ET N'OUBLIONS PAS,  
DEMAIN IL SERA TROP TARD !**

### Une seule solution, la convergence des luttes !

L'UFICT CGT appelle les salariés des services publics à participer massivement aux journées d'action, de grève et de manifestations du 19 avril et 22 mai prochains, étapes supplémentaires dans le processus de convergence des luttes et pour ce faire de s'associer aux diverses initiatives locales avec les camarades cheminots, de l'énergie, des déchets, de la santé, de l'action sociale et du mouvement étudiant.

Alors **tous ensemble, ingénieurs, cadres, techniciens, ouvriers, employés, agents de maîtrise... participons massivement aux grèves et manifestations** prévues dans toute la France, les

**19 avril 2018**

**22 mai 2018**

et aux diverses initiatives locales inscrites dans la lutte contre la casse sociale.

**Pendant qu'il en est encore temps !**

Élections professionnelles  
Fonction publique territoriale

**JE VOTE  
CGT**  
6 DÉCEMBRE  
2018

Nom : ..... Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code postal : ..... Ville : .....  
Tél. : ..... Courriel : ..... @ .....  
Collectivité employeur : .....



**Fédération CGT des Services publics**  
Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex  
Tél. : 01 55 82 88 20 — Email : [fdsp@cgt.fr](mailto:fdsp@cgt.fr) | Site Internet : [www.cgtservicespublics.fr](http://www.cgtservicespublics.fr)  
Pour te syndiquer en ligne, scanne le Flashcode !



## AVEC LA CGT GAGNONS LA RECONNAISSANCE DE NOTRE TRAVAIL ET LES MOYENS

## POUR EXERCER PLEINEMENT NOS MISSIONS ET NOS QUALIFICATIONS !

**A**ujourd'hui, les services publics ne vivent que par l'engagement et l'implication des fonctionnaires. Alors que nous avons choisi de travailler au service de l'intérêt général, nous sommes de plus en plus confronté.e.s à une perte de sens de notre travail et à l'impossibilité d'effectuer nos missions du fait des réductions budgétaires, des injonctions contradictoires (« faire plus avec moins »...) et des directives contraires à notre éthique professionnelle.

### LE CONSTAT DE LA CGT: LES AGENTS A ET B TOUJOURS DE PLUS EN PLUS MALMENÉS !

L'encadrement est en première ligne des réformes successives, sommé de mettre en œuvre les politiques d'austérité. Comme l'ont révélé les deux baromètres de l'UGICT-CGT sur les attentes et opinions des cadres, ingénieurs et des techniciens réalisé par Viavoice en 2018, les conditions de travail des fonctionnaires de catégorie A et B se dégradent chaque année un peu plus et le niveau d'insatisfaction dépasse largement celui du secteur privé.

Arrivent en tête :

- Le niveau de rémunération considéré par 70 % des cadres dans la fonction publique comme étant en décalage avec leur implication (contre 53 % dans le privé) ;
- La charge de travail, qui augmente pour 64 % des cadres de la fonction publique, avec 76 % d'entre eux qui disent travailler durant les jours de repos (contre 53 % dans le privé).



**En 1986,  
un agent de  
catégorie A  
était recruté à**

**75 %  
au-dessus  
du SMIC**

**contre à peine**

**10 %  
aujourd'hui**



**POUVOIR  
D'ACHAT**

**– 7 %**

**entre**

**2010**

**et**

**2016**

Les cadres fonctionnaires sont 83 % à considérer ne pas être associés aux choix stratégiques, et 58 % à estimer que régulièrement les choix et pratiques de leur administration entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle. Pour les agents de catégorie B, 72 % considèrent que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur implication et leur charge de travail. Seuls 25 % d'entre eux estiment avoir une évolution professionnelle à l'issue de leur formation professionnelle.

Plus de la moitié des agents de catégorie B effectuent des semaines de plus de 40 heures de travail et pour 40 % de celles et ceux qui en réalisent, elles ne sont ni payées ni indemnisées. 50 % des agents de catégorie B estiment ne pas pouvoir réaliser un travail de qualité.

Quand, pour une large majorité, les agents de catégories A et B ont choisi ce métier pour se placer au service de l'intérêt général, ces chiffres permettent de mesurer les graves dérives liées aux politiques d'austérité et à la mise en place du New Public Management.

**Les A et B se  
mobilisent au sein  
de la CGT contre  
les politiques  
d'austérité et pour  
défendre notre  
modèle de service  
public.**

## NOS REVENDICATIONS POUR

### → SÉCURISER

- ✓ La défense du statut des fonctionnaires et l'abandon du projet de recrutement de cadres dans la Fonction publique par le biais de CDI de droit privé ;
- ✓ Des créations d'emploi statutaires et l'arrêt du plan de suppression de 120 000 postes de fonctionnaires. ♦

### → REVALORISER

- ✓ L'augmentation des salaires par une forte revalorisation du point d'indice et la reconnaissance des qualifications par la re-fonte des grilles indiciaires, sur la base de la revendication CGT smic à 1800 € brut ;
- ✓ La reconnaissance du travail effectué par un véritable déroulement de carrière (doublement du salaire entre le début et la fin de carrière) ;
- ✓ La reconnaissance et le paiement pour les cadres des heures supplémentaires effectuées et la fin de l'écêtement pour les agents de catégorie B. ♦



**LA PART DES  
PRIMES  
REPRÉSENTAIT  
14 %  
DU SALAIRE  
EN 1994  
CONTRE  
22,6 %  
AUJOURD'HUI**

### → PROTÉGER

- ✓ Le maintien et le renforcement de nos systèmes de retraite ;
- ✓ L'abrogation du jour de carence ;
- ✓ La revalorisation des carrières, la revalorisation des filières et des corps à prédominance féminine afin d'appliquer le principe : « un salaire égal pour un travail de valeur égale » ;
- ✓ Le droit à la déconnexion ;
- ✓ La garantie accordée aux cadres d'exercer un droit d'alerte. ♦

### → ÉVOLUER

- ✓ Les moyens nécessaires à la formation professionnelle : 10% du temps de travail doit être consacré à la formation, qui doit être suivie de progressions de carrière ;
- ✓ Un management et un accompagnement individualisé permettant de répondre aux aspirations d'évolution et de mobilité professionnelle de chacune et chacun ;
- ✓ L'ouverture d'un réel débat sur les missions de services publics pour répondre aux enjeux de société (vieillesse, égalité F/H, continuité territoriale, révolution numérique, environnement...) et construire un projet de société commun garant du progrès social ;
- ✓ La fin de l'utilisation et de l'enseignement du *New Public Management* dans les écoles du service public, mise en œuvre d'un management alternatif tel que le défend l'UGICT. ♦





## Pourquoi se mobiliser et voter CGT ?

Face au refus des gouvernements successifs de développer un modèle social au service des citoyennes et citoyens plutôt que d'alimenter la grande finance au détriment du salariat, les fonctionnaires sont les boucs émissaires sacrifiés sur l'autel du populisme et du CAC40.

Ainsi, le rapport du *Comité action publique 2022*, dont les 31 membres sont principalement des chefs d'entreprise et des personnalités inféodées aux thèses économiques ultra-libérales a été rendu au Premier ministre, argumentant la promesse de campagne d'Emmanuel Macron de supprimer 120 000 postes dans la Fonction publique en privatisant à nouveau des missions de service public et de mettre fin au Statut général.

Ces conclusions préconisent l'assouplissement du statut général, l'économie de 5 milliards d'euros en réformant le système de soins et la nécessité de faire 30 milliards d'euros d'économies dans les dépenses publiques (quand le gouvernement s'apprête à proposer un budget de 20 milliards d'euros pour le CICE!).

La proposition qu'ils appellent « désengorger l'hôpital »

est un scandale. Elle consiste à regarder de quelle façon réaliser 5 milliards d'euros d'économies supplémentaires sur l'hôpital public. Or, il n'est pas possible d'avoir une vision comptable sur ce sujet alors que les besoins en matière de santé augmentent et deviennent fondamentaux tant les établissements fonctionnent en état de dénuement et de pénurie insupportables. Ce qui est déjà intolérable pour les patients comme pour les salariés.

Contrairement à ce qui est colporté et régulièrement affiché par les gouvernements successifs, la CGT est force de proposition et de débat et défend tous les agents.

Non, la CGT n'est pas arc-boutée sur des idées préconçues. La CGT ne défend pas le statut pour le statut. Mais, parce qu'il permet à l'agent public qui est fonctionnaire d'avoir les moyens de s'opposer statutairement à des ordres manifestement illégaux ou à des malversations, etc.

La CGT défend le statut des fonctionnaires mais elle est aussi **aux côtés des contractuels. Nous les syndiquons, nous les défendons.** Mais lorsqu'on est contractuel et qu'une partie importante de sa carrière, de son pouvoir d'achat ou de son travail dépend d'un employeur public — qu'il soit maire ou directeur d'un hôpital, responsable de service — il est difficile de se défendre face à un ordre manifestement illégal ou en contradiction avec l'éthique ou la déontologie professionnelle du salarié.e.s. C'est pourquoi, le contrat doit demeurer l'exception dans la fonction publique.

Le risque de voir le **retour du clientélisme et l'émergence d'une fonction publique à l'américaine** (à la solde du régime en place) est trop important.

Par son déni du dialogue social et son intransigeance, le gouvernement paralyse le déroulement normal du débat et la négociation. Par la mobilisation, avec la CGT, cela peut être mis en échec. ♦



## La CGT se mobilise pour les agents de catégories B et A

**La CGT se mobilise pour les agents de catégorie B et A et a développé des outils spécifiques dédiés à la réflexion et la revendication de nos collègues.**

**Sur le champ fédéral, c'est-à-dire professionnel, chacun des trois versants de la fonction publique s'est doté à la CGT de structures spécifiques :**



L'Ugict-CGT organise l'activité syndicale des ingénieurs, cadres et des professions techniciennes au sein de la CGT. Nous représentons 80000 affilié.e.s de toutes les branches professionnelles et de tout le territoire, et agissons pour que nos aspirations et notre vécu au travail se traduisent en revendications majoritaires. Notre syndicalisme intègre ce rapport spécifique au travail du fait de nos fonctions, notre niveau de responsabilité, notre expertise et notre rôle dans l'organisation du travail.



L'union fédérale des syndicats de l'Etat s'est dotée lors de son dernier congrès fédéral de Blainville-sur-Mer (50) dans ses statuts d'un collectif cadres/encadrement qui traite en lien avec les deux autres versants de la fonction publique et l'UGICT des questions revendicatives spécifiques, qu'il s'agisse d'un travail de réflexion ou de la participation aux négociations sur le volet de l'Etat ou sur le champ inter-fonction publique. L'UFSE est représentée à la commission exécutive de l'UGICT ainsi qu'au bureau de l'UGICT.



Avec plus de 8000 affilié.e.s, l'UFICT est l'outil dont s'est dotée la Fédération des Services Publics

CGT pour répondre à l'exigence de la bataille revendicative d'aujourd'hui. Il a pour objectif de contribuer à la réflexion et à l'action des Ictam au sein de la Fédération, par le développement de collectifs et de groupes de travail, avec la volonté de rechercher les convergences et la cohérence entre catégories

L'UFICT, de la Fédération des Services Publics CGT, a vocation à syndiquer les titulaires et non-titulaires des catégories A et B ainsi que les agents de maîtrise (encadrant ou non), organisées en syndicats, en sections syndicales, ou affilié.e.s à l'UFICT dans des syndicats « généraux ». Cette organisation doit permettre à ces salariés de débattre de leur situation, de décider par et pour eux-mêmes.



L'Ufmict est la déclinaison dans la fédération de la santé et de l'action sociale des orientations confédérales qui ont

abouti à la création de l'UGIC en 1963. Elle a été créée en 1978 en remplacement du Syndicat National des cadres et techniciens de santé (SNCTS) et a pris le nom d'UFMICT (Union Fédérale des Médecins, Ingénieurs, Cadres et Techniciens). Forte de près de 10000 affiliés aujourd'hui elle a pour mission de se déployer en direction de tout le salariat MICT. L'UFMICT est un outil de proximité syndical qui permet, à partir de la situation de travail spécifique des salariés, de mieux prendre en compte leurs revendications professionnelles et de les faire aboutir en lien avec les préoccupations de l'ensemble du salariat. L'UFMICT est un outil de lutte contre tous les corporatismes dans la mesure où elle développe une expertise syndicale CGT nécessaire à toutes négociations collectives. L'UFMICT participe aux activités fédérales et assure la prise en compte du champ de la santé et de l'action sociale dans l'activité de l'UGICT.

## RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

# LES CADRES EN PREMIÈRE LIGNE

### **CENSURE DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL SUR L'ACCÈS DES CONTRACTUELS AUX EMPLOIS DE DIRECTION**

Alors que les réunions de concertation sur le projet de loi relatif à la fonction publique qui sera présenté au premier semestre 2019 s'enchaînent, le gouvernement a profité de l'examen du projet de loi à l'Assemblée Nationale « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », pour tenter d'introduire, au mépris du dialogue social, trois amendements ouvrant l'ensemble des emplois de direction des trois versants de la fonction publique aux contractuels. Heureusement, le Conseil constitutionnel, dans sa décision du 4 septembre 2018, a censuré ces articles (111, 112 et 113) « pour des raisons de procédure », en contestant tant l'objet, qui consiste en une remise en cause inédite des modalités de recrutement dans les corps de l'encadrement supérieur de la fonction publique, que la manière, faisant fi de toute concertation et même d'information des représentants des personnels concernés. Il souligne que les dispositions de ces articles « ne présentent pas de lien, même indirect, avec celles qui figuraient dans le projet de loi déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale et sanctionne donc ainsi une procédure contraire à la Constitution ».

### **FONCTION PUBLIQUE « BOUC ÉMISSAIRE » DES DÉFICITS PUBLICS**

Depuis le lancement du programme « Action Publique 2022 », le gouvernement a clairement annoncé son objectif : une Fonction publique, levier de réduction des déficits publics via le conditionnement des dotations globales de fonctionnement (DGF) aux efforts attendus dans les 3 versants de la fonction

publique sur leurs dépenses de fonctionnement (donc celles de personnel). Sa stratégie : développement de la rémunération au mérite, encouragement à la mobilité, simplification du dialogue social et recours accru aux contractuels (1<sup>ère</sup> étape vers le développement d'un « spoil system à la française ». Le but de ces évolutions : donner de la souplesse afin notamment que les suppressions de postes (120 000 sont programmées dans le quinquennat : 50 000 dans l'État et 70 000 dans la territoriale) soient plus aisées.

### **ANALYSE DE L'UFICT CGT**

Rémunération au mérite (atteinte de résultats individuels et/ou collectifs) : Cela percute, entre autres, la réforme des retraites car les indemnités, qui représentent 22 % de la rémunération des agents, ne sont pas prises en compte dans le calcul des pensions.

Encouragement à la mobilité (au sein de la fonction publique et vers le privé) : « Recalibrage » de la prime de départ volontaire créée sous Nicolas Sarkozy pour inciter à quitter la FP à défaut de développer la formation pour accompagner les restructurations.

Simplification du dialogue social : Fusion des instances (comités techniques et CHSCT), sur le modèle de ce qui s'est fait dans les entreprises avec les ordonnances Pénicaud et « revue à la baisse » des pouvoirs des commissions administratives paritaires (CAP), là où vos représentants donnent leur avis sur les mutations et avancements. Demain, elles ne seraient plus qu'une instance de recours pour les fonctionnaires en cas de contestation.

Recours accru aux contractuels : Le ministère des Comptes publics propose la création d'un nouveau type de contrat, le « contrat de mission », sorte de CDD d'une durée de six ans maximum lié à une mission. Cette extension des emplois fonctionnels avec des hauts fonctionnaires à la loyauté partisane au contact du pouvoir (spoils system), face à des petits fonctionnaires au contact du public n'est pas notre conception de l'intérêt général. Cette ouverture remettait en cause l'existence même du statut en ignorant le principe de l'égalité d'accès aux emplois publics, et donc du concours, conformément à la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen.

#### POUR L'UFICT CGT, LA MODERNISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE APPELLE LES RESPECTS :

- d'égal accès aux emplois publics contenu dans l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen,
- de la cohérence des rémunérations,
- de la vigilance quant aux possibles conflits d'intérêts.

#### POUR RAPPEL :

La fonction publique est d'autant plus sous tension et ses agents sous pression que le contexte économique est toujours atone après une année 2017 pourtant record de versement de dividendes et que 2018 ne dénote pas (au 2<sup>ème</sup> trimestre c'est plus de 13% de hausse à l'échelle internationale, avec 497,4 milliards de dollars de dividendes versés). Selon les prévisions, ce chiffre pourrait dépasser les 1000 milliards annuels. Pour rappel, la France est 3<sup>ème</sup> au palmarès des taux de rentabilité du capital et verse plus de 10% du total mondial des dividendes. Dans l'hexagone l'augmentation du versement des dividendes atteint 23,6%. C'est environ deux fois plus qu'à l'échelle internationale ! Force est donc de constater que la « Théorie du ruissellement » est orientée très clairement au bénéfice du Capital (actionnaires, financiers), au détriment de notre modèle social, de la Fonction publique, des salarié.e.s, retraité.e.s et des privé.e.s d'emploi

L'UFICT CGT réaffirme son attachement au statut et du principe républicain d'équité -le concours doit demeurer le principe et le recours au contrat « l'exception », y compris pour les emplois de direction et demande au gouvernement de mieux associer le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et les employeurs communaux et intercommunaux aux décisions concernant leurs agents.

Aussi, il est plus que jamais essentiel de se mobiliser tous ensemble pour les services publics, les salaires, les emplois et la reconquête de la sécurité sociale.

# MARDI 9 OCTOBRE

## INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE, MOBILISATION !

Élections professionnelles Fonction publique territoriale



6 DÉCEMBRE 2018

# JE VOTE CGT

**FIER-E-S**  
D'ÊTRE  
**FONCTIONNAIRES !**

*j'adhère !*

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Tél. : ..... Courriel : .....@ .....

Collectivité employeur : .....



À remettre à un militant CGT ou envoyer à :

Fédération CGT des Services publics | Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex  
Tél. : 01 55 82 88 20 — Email : [fdsp@cgt.fr](mailto:fdsp@cgt.fr) | Site Internet : [www.cgtsservicespublics.fr](http://www.cgtsservicespublics.fr)

Pour te syndiquer en ligne, scanne le Flashcode !

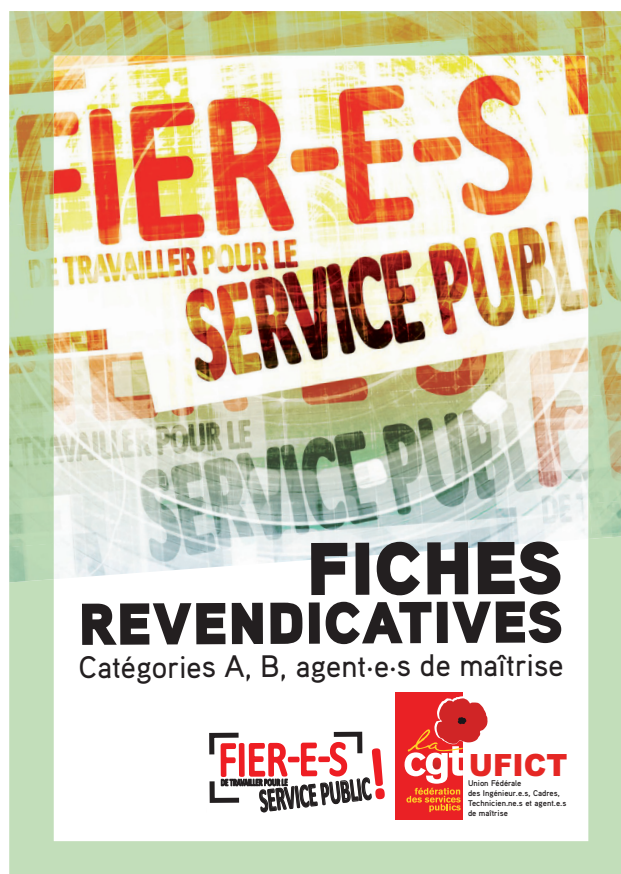


# POUR UN FONCTIONNARIAT PORTEUR DE PROGRÈS SOCIAL ET DE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES



**D**evant le CSFPT, le 29 novembre 2019, Olivier Dussopt, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes Publics a présenté le contenu du projet de loi fonction publique. A travers ce qu'il a qualifié de nouvelle page de la Fonction publique, il s'agit de mettre en œuvre un processus qui conduira à terme et de manière progressive à l'extinction du fonctionnariat.

Cette nouvelle phase vient compléter le changement de modèle d'intervention de l'Etat à travers la RGPP, puis la MAP et aujourd'hui CAP 2022. Elle parachève également le changement du modèle d'organisation territoriale opéré avec les lois Maptam et NOTRe, la révision des Schémas Départementaux de Coopération. **Ces réformes ont fait perdre à de nombreux agent.e.s et cadres le sens de la mission et les finalités de l'organisation publique.**



Les cadres ont été particulièrement sollicités, souvent de manière contradictoire et paradoxale. Ce d'autant qu'ils.elles ne sont que très rarement et imparfaitement associé.e.s aux phases de réflexion et de définition des transformations. La mutation annoncée par Olivier Dussopt correspond à un changement de modèle de gestion des personnel.le.s de la Fonction Publique. Il va se produire dans un cadre de contractualisation financière imposant une limitation de l'évolution des dépenses de fonctionnement des principaux EPCI et collectivités, à un seuil inférieur à celui de l'inflation.

## **Ce changement de modèle de gestion des personnels s'appuie sur plusieurs axes**

Le 1<sup>er</sup> d'entre eux introduit les germes de la fin du fonctionnariat à travers l'extension des dérogations au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires. Le gouvernement entend ainsi généraliser les contrats de projet, instaurer une rupture conventionnelle dans la Fonction publique, les contrats à faible quotité de temps de travail. Le changement de paradigme est total puisque ces contrats ne seront pas de droit public mais de droit privé.

Toute la pyramide hiérarchique serait même contractualisée. Le Gouvernement a d'ailleurs pour projet d'ouvrir aux contractuel.le.s les 7.000 emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales. Il s'agit là d'importer une caste de mercenaires technocratiques, hors sol, porteurs d'un management désincarné, imposant des standards organisationnels et financiers sans respect pour l'intérêt général, les usagers/usagères et les réalités de territoires. Ils sont parfois déjà à l'œuvre engendrant une dichotomie avec les autres cadres confrontés au réel. Près de 60% de ces dernier.e.s considèrent ne pas être reconnu.e.s à leur juste valeur dans leur travail par leur hiérarchie et leur organisation.

Le 2<sup>ème</sup> axe est celui de la rémunération ou plus exactement celui de son individualisation. Olivier Dussopt a ainsi très clairement annoncé devant le CSFPT que notre rémunération évoluerait afin de l'adapter aux enjeux de gestion des RH et aux besoins des services. Les enjeux de gestion ont été fixés dans la contractualisation financière visant les dépenses de fonctionnement dont le premier poste est constitué par la masse salariale. Les besoins des services ont pour cadre la production du service public avec des effectifs réduits de 70 000 postes.

L'individualisation paroxystique engendrera la fin de l'évolution du point d'indice. **S'esquisse un système de rémunération qui sera fonction de l'acceptation ou non d'une intensification du travail et de l'accroissement de la productivité.** Le la contractuel.le rendu.e docile par l'épée de Damoclès qu'est la rupture conventionnelle n'aura d'autre possibilité que de se soumettre, privé.e de tout statut protecteur, y compris sur le plan de l'indépendance au politique.

Le 3<sup>ème</sup> axe est celui des compétences et de la formation. Avec des cadres intermittents, sur des contrats de projet, **le changement de modèle conduit à une rupture du processus de développement des compétences managériales**, une rupture du continuum entre formation initiale, formation continue, développement des acquis et des compétences issus de l'expérience professionnelle ou de l'appartenance à des collectifs de travail. Il annihile toute démarche de projection et de développement dans le temps des compétences des cadres.

A quoi bon disposer encore d'un CNFPT dans sa configuration actuelle ? Une mission de reconfiguration de cet outil unique a été confiée au député LREM de la Vienne Jacques Savatier et au sénateur LREM de la Seine-et-Marne Arnaud de Belenet. A travers des mutualisations entre le CNFPT et les centres de gestion, il s'agit de trancher dans leurs 6400 postes et leurs budgets totalisant 900 millions d'euros. La mise en œuvre du Congé Professionnel de Formation (CPF) achèvera le CNFPT par la marchandisation de la formation continue.

D'autres axes viennent compléter le tout comme la remise en cause des compétences des CAP et la disparition des CHSCT ou la remise en cause d'acquis locaux en termes de temps de travail, pour renforcer la productivité.

**Il est essentiel que les cadres territoriaux disposent d'une compréhension précise des objectifs du Gouvernement.**

En effet, la définition même de l'identité du cadre public est ici en jeu. Avec la double contractualisation (financière et des personnel.le.s) le diktat gestionnaire prend le pas sur le sens de la mission et les finalités de l'organisation publique. S'estompe ainsi la différence entre management public, qui poursuit la satisfaction unique de l'intérêt général, et management privé.

Des résistances à ces processus se font jour. Le récent congrès des Maires a montré l'ampleur du fossé qui existe

avec le Gouvernement. Les relations avec l'Association des Régions de France n'est guère meilleure. Et que dire de celles avec l'Association des Départements de France. Des associations professionnelles se joignent à ce mouvement.

**La CGT et l'UFICT-CGT s'opposent à ces processus qui apparaissent comme un recul pour l'ensemble de la société.**

Notre organisation est également vectrice de deux exigences majeures qui sont premièrement le maintien et le développement du service public et deuxièmement la garantie et le renforcement du Statut du fonctionnaire.

La CGT est à cet effet porteuse de propositions revendicatives relatives au développement des territoires, au financement du service public, aux enjeux d'égalité, de justice sociale, de solidarité et de démocratie. Mais aussi relatives à la gestion des personnel.le.s, aux conditions de travail et aux libertés syndicales.

**Considérant l'ensemble de ces éléments, la CGT des services publics et son UFICT prendront donc leurs responsabilités pour informer et mobiliser les agent.e.s et cadres territoriaux pour un progrès social et humain des territoires passant par le maintien et le développement des services publics associé au redéveloppement industriel et la défaite des projets ultra-libéraux du gouvernement.**



**UFICT CGT SERVICES PUBLICS**

[ufict@fdsp.cgt.fr](mailto:ufict@fdsp.cgt.fr) 01 55 82 88 29

<http://ufictsp.reference-syndicale.fr>



# **L'IMPACT DES RÉFORMES DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR LE RÔLE ET LA PLACE DE L'ENCADREMENT**

**Mardi 26 juin 2018, de 13h30 à 17h30**

**Bourse du travail de Paris**  
**Salle GRANDE CROIZAT**  
3, rue du Château d'eau  
75010 Paris

# LE GRAND BOND EN ARRIÈRE

UNE NOUVELLE CONCEPTION DE L'ENCADREMENT  
AU DÉTRIMENT DES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC

#27MARS

En 2018, le rapport du CAP 2022 avait renseigné sur les intentions « disruptives » du gouvernement en matière de fonction publique. En 2019, la loi dite de « Transformation de la fonction publique » que le gouvernement voudrait voir votée avant l'été, est le véhicule législatif qu'Emmanuel Macron utilise pour mettre en musique son projet de démantèlement méthodique de la fonction publique. L'ancien monde est en marche.

Le Gouvernement entend se donner les moyens de mettre en place un plan social à grande échelle avec la réduction de 120 000 postes de fonctionnaires. Ruptures conventionnelles, contrats de mission, « non-titulariat » généralisé, détachements d'office, tout l'arsenal est prévu dans le projet de loi.



## Un pouvoir au service de l'argent

Le gouvernement est aveuglé par son idéologie : les dépenses publiques seraient à la fois inefficaces et insupportables pour la collectivité. Comme si la situation n'était pas le choix de politiques délibérées qui, en favorisant les niches fiscales et les exonérations de cotisations sociales pour les 1 % les plus riches, exigent des 99 % restants que nous nous partageons la pénurie.

## Précariser les agents pour démanteler les services

Moins d'agents publics pour moins de missions assumées avec des transferts d'activités par externalisation vers le secteur marchand ; moins d'effectifs pour des conditions de travail dégradées ; moins de titulaires pour plus de précaires ; moins de place au déroulement de carrière et plus d'individualisation des rémunérations : tout le contraire des

investissements et des protections dont nous avons besoin pour faire face aux défis du 21<sup>ème</sup> siècle.

## Se soumettre ou se démettre

Le gouvernement entend mettre aux ordres les agents publics en donnant une traduction textuelle à la dérive monarchique du pouvoir présidentiel : renforcement du pouvoir disciplinaire, précarité accrue par un recours massif aux non-titulaires, renforcement de l'arbitraire dans la rémunération et les promotions, mobilités forcées, mise en dépendance de l'encadrement supérieur avec le pouvoir politique, coups de rabot inédits sur les missions dévolues aux instances qui défendent les droits des agents.

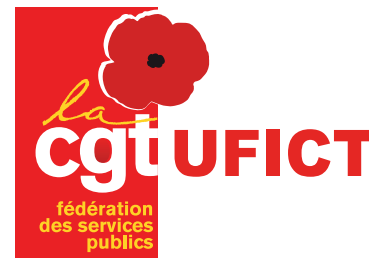
Ces dispositions augurent d'un changement radical de la conception et de la reconnaissance de l'encadrement de direction, dont l'indépendance vis-à-vis du politique dans le cadre de la continuité du service public laissera la place

au devoir de loyauté quel que soit le contenu des directives. La reconnaissance de la qualification sera aléatoire, selon des critères opaques et réduits, puisque les dits « hauts potentiels » seront incités à partir dans le privé !

Cela va de pair avec une autre conception de la fonction publique substituant au principe d'égalité de traitement des usagers, des critères de solvabilité des clients et d'abandon de missions. Une fonction publique réduite au minimum, où la qualité cède le pas à l'austérité budgétaire, et qui n'a besoin que de quelques cadres aux ordres, privés de leur éthique professionnelle et citoyenne.

L'Ugict-CGT porte une toute autre conception pour une fonction publique au service de la satisfaction des droits et des besoins fondamentaux ; dans une toute autre logique de développement, articulant les progrès économiques, sociaux et environnementaux pour le plus grand nombre.

# RISQUES PSYCHOSOCIAUX



## L'AUGMENTATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX INTERROGE LE MODÈLE TERRITORIAL ET SA TRANSFORMATION

**L**a DGAFF a publié le 21 février 2019 plusieurs études (de la DARES) sur les Risques Psycho Sociaux. Il en ressort que les agents publics restent toujours plus exposés aux RPS que les salariés du privé et que 5 facteurs RPS se dégradent dans la Fonction publique territoriale. Cette dégradation fait écho aux résultats d'une enquête commandée par l'UGICT-CGT sur les cadres.

### Des augmentations alarmantes et annonçant de plus importantes encore à venir

Ces augmentations concernent :

- **La nécessité de travailler dans l'urgence** : + 3.2%. Le phénomène touche 53.6% des répondants à l'enquête contre 36.7% dans le privé.
- **Le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité** : +4%. Le phénomène touche 38.6% des répondants contre 23.9% dans le privé.
- **La charge de travail trop importante** : + 4%. Le phénomène touche 37.6% des répondants contre 24.6% dans le privé.
- Les tensions entre collègues : +2.5%. Le phénomène touche 32.8% des répondants contre 15.8% dans le privé.
- **La crainte de se retrouver au chômage** : + 2.6%. Le phénomène touche 5.8% des répondants contre 4.8% dans l'ensemble de la FP.

Cette évolution inquiétante est le fruit de plusieurs causes. La principale d'entre-elles est la dégradation des conditions de travail sous l'effet des baisses de dotation. La dotation globale de fonctionnement (DGF), a ainsi baissé constamment durant le précédent quinquennat. Elle est passée de 41,5 milliards en 2013 à 30,8 milliards en 2017

La crainte de se retrouver au chômage est passée de 3.2% des répondants à 5.8%. Cette augmentation sérieuse est intervenue au moment même où les effectifs de la FPT baissaient pour la 1ère fois de son histoire. En 2015, les effectifs de la FPT ont diminué de 1,3%. En 2016, la FPT a perdu 3 500 agents (- 0,2 %) et autant de contrats aidés, soit une baisse totale de 0,4 %. En 2017, la baisse s'est

poursuivie au même rythme. Ce mouvement s'amplifie avec la contractualisation, qui de l'aveu même du chef de cabinet du secrétaire d'Etat Olivier Dussopt, supprime mécaniquement de 10 000 à 13 000 postes chaque année.

La dégradation de ces indicateurs RPS mesurée par la DARES et publiée par la DGAFF s'applique à une période antérieure aux processus intervenus avec la mise en œuvre de la loi MAPTAM, de la loi NOTRe, de la révision des Schémas Départementaux de Coopération Intercommunale, de la contractualisation financière et de la loi fonction publique. Les prochaines mesures seront donc encore dégradées.

### Une dégradation qui interroge les cadres, le management et le modèle organisationnel

Les thématiques qui apparaissent ici concernent plus particulièrement les cadres territoriaux soumis (comme les cadres d'autres secteurs professionnels) à l'absence de déconnexion, la pression temporelle, le travail empêché, les conflits éthiques, la dépossession...

**Les résultats de la DARES et de la DGAFF font d'ailleurs écho à l'étude UGICT - SECAFI – Via Voice de mai 2018, intitulé « opinions et attentes des cadres ».**

**En matière de hausse de la charge de travail**, la Fonction publique est plus touchée que le secteur privé (64 % vs 61,2 %).

**L'augmentation de la durée du temps de travail** est également plus forte dans la Fonction publique par rapport au secteur privé (55 % vs 50,9 %).

**L'instabilité des organisations** et les réorganisations incessantes participent à la surcharge de travail. Dans la Fonction publique, le non-remplacement des départs en retraite et l'augmentation du nombre de missions nouvelles dans le cadre des réformes publiques participe au phénomène. Conséquence directe, la pression au travail rend plus difficile la prise de jours RTT.

**Le niveau d'insatisfaction** dans la fonction publique dépasse celui du secteur privé dans une fourchette comprise entre 10 et plus de 20 points sur ces deux critères :

- charge de travail (67,6 % vs 52,1 %),
- temps de travail réel (68,6 % vs 54,8 %)

70 % des cadres de la fonction publique considèrent ainsi que leur **rémunération** est en décalage avec leur implication (+15 points depuis 2015) ; 69 % qu'elle est en **inadéquation** avec leur temps de travail (+25 % points depuis 2015).

Dans la Fonction publique, le **ressentiment sur l'évaluation** est plus fort que dans le secteur privé : 63,3 % vs 58,7 % sur le **manque de transparence** ; et encore plus fort sur les critères d'évaluation 76,7 % vs 64,2 %. Cela met en exergue le fait les cadres de la Fonction publique sont plus jugés sur leur capacité à porter la stratégie des réformes plutôt que sur leur valeur professionnelle.

**La détérioration des pratiques managériales** est plus sensible dans la fonction publique par rapport au secteur privé (48 % vs 41,8 %).

Le **management** actuel pousse donc à une « dépossession » accrue des attributions dévolues normalement aux cadres.

Cette « **dépossession** » est plus forte dans la Fonction publique que le secteur privé (82,7 % vs 67,7 %).

Les cadres de la fonction publique sont davantage confrontés aux **conflits éthiques**. L'éthique professionnelle est davantage mise à mal dans la Fonction publique que dans le secteur privé 57,7 % vs 51,3 %.

Cette situation interroge le management territorial et son modèle organisationnel. Les RPS sont ici révélateurs de la crise du modèle territorial.

## AGIR SUR LES CAUSES DES RPS

**Il est possible d'agir sur les causes structurelles, fonctionnelles et organisationnelles des RPS dans la Fonction publique territoriale :**

- En donnant les moyens aux services publics de fonctionner.
- En cessant les réorganisations permanentes.
- En déprécarisant les milliers d'agents précaires.
- En organisant le travail à partir de l'expression des agents et des cadres le droit de s'exprimer.
- En appliquant le décret du 5 novembre 2001 qui rend obligatoire la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels.
- En appliquant l'accord cadre du 22 octobre 2013 qui rend obligatoire l'intégration des RPS dans le document unique, ainsi que la réalisation d'un diagnostic RPS et d'un plan de prévention.
- En réalisant systématiquement des études d'impacts avant toute évolution institutionnelle territoriale, fusion, réorganisation, transfert de compétences et/ou de personnel, révision de SDCI, mutualisation ascendante ou descendante, création de service commun.
- En préservant les CHSCT comme outil de la santé au travail.
- En retirant le projet de loi fonction publique et en annulant la contractualisation financière.

- Point statistique DGAFP, 21 février 2019

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-dgafp-publie-trois-etudes-statistiques-sur-conditions-de-travail-et-risques-psycho-sociaux>

-Pour rappel, le collège d'expertise sur le suivi des RPS a estimé en 2011 que ces risques pouvaient se définir comme les «risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental».

RETIRER LE  
PROJET DE LOI  
FONCTION PUBLIQUE,  
ANNULER LA  
CONTRACTUALISATION  
FINANCIÈRE !

FIER-E-S  
D'ÊTRE  
FONCTIONNAIRES



Nom : ..... Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code postal : ..... Ville : .....  
Tél. : ..... Courriel : .....@.....  
Collectivité employeur : .....



UFICT CGT des Services publics  
Tél : 01 55 82 88 29 / site : ufictsp.reference-syndicale.fr  
contact : ufict@fdsp.cgt.fr



j'adhère !



# EN GRÈVE LE 9 MAI 2019

## POUR NOS REVENDICATIONS, LA DEFENSE DE NOTRE STATUT, LA REVALORISATION DE NOS SALAIRES, POUR LE RETRAIT DU PROJET DE LOI !

### CONSERVATOIRES, ARTS PLASTIQUES, DANSE, MUSIQUE, THÉÂTRE, IL Y A URGENCE, MOBILISONS-NOUS !

**Les réformes s'accroissent (Fonction Publique et Conservatoires) et nous ne pourrions bientôt plus agir pour sauver notre système d'enseignement artistique.**

**Sans communication institutionnelle la presse devient le Journal Officiel.**

Sylviane TARSOT-GILLERY, Directrice générale de la création artistique du ministère de la culture vient préciser, dans une interview à la Lettre du Musicien, les grands principes du **projet de réforme pédagogique de l'enseignement artistique spécialisé** impliquant une modification substantielle des critères de classement des conservatoires.

**Aucune concertation n'a été menée avec les représentants des personnels**, si ce n'est par le biais d'associations professionnelles non représentatives. Vieille pratique de l'entre-soi qui a abouti entre autres à réduire les enjeux du service public à des considérations **corporatistes** et à nier le seul test de représentativité que constituent les récentes élections professionnelles (Enseignement artistique : 28000 agents toutes spécialités confondues).

La méthode ne doit rien au hasard : face à la contestation grandissante de sa politique, y compris en matière de culture et d'éducation, le gouvernement tente le **passage en force** avec un agenda précis : projet de loi Transformation de la Fonction Publique qui vise en autres à **généraliser l'emploi contractuel**, recommandations de la commission ultralibérale CAP 22 qui préconise des **abandons de mission de service public au profit du privé** ou de l'associatif, baisse des ressources des collectivités territoriales. C'est donc avec l'éclairage de cet agenda qu'il faut analyser ce projet de « réorganisation » de l'enseignement artistique spécialisé. Le projet de la DGCA vise à officialiser la mise en place de parcours d'études articulés autour de 4 séquences (au lieu de 3 cycles) et des « classes préparatoires » dans certains établissements.

**Une nouvelle réforme pour imposer un virage forcé aux collectivités**

L'architecture pédagogique proposée semble privilégier deux grandes séquences avec une orientation au niveau de ce qui correspond aujourd'hui au milieu du 2nd cycle. Rien de bien nouveau compte tenu de la grande diversité des dispositifs sur le terrain qui laissent déjà beaucoup de place à l'innovation et à l'adaptation d'un schéma qui a perdu de son caractère contraignant il y a déjà 15 ans.

Mais cette nouvelle organisation des parcours d'études sert surtout à

justifier une **modification importante des critères de labellisation des établissements** dans le but d'inciter voire de contraindre les collectivités à effectuer un virage à 180° sur les objectifs de l'enseignement artistique spécialisé :

- La distinction entre Éducation Artistique et Culturelle (EAC, mission relevant de l'Éducation Nationale), et Enseignement Spécialisé (mission prioritaire des Conservatoires), est largement édulcorée au profit d'une mise sous tutelle que nous soupçonnons fortement d'être un **transfert de charges** du ministère de la Culture vers les Collectivités Territoriales (prélude à la disparition des missions du ministère déjà bien avancée dans les DRAC ?)

- La question des qualifications n'est abordée que sous l'angle du classement des établissements :

1/ dans les établissements **«Certifiés»** il ne serait plus nécessaire d'avoir de qualification pédagogique.

2/ Ce n'est que pour les établissements **«Habilités»**, que serait exigée la **présence d'enseignants qualifiés** dont un professeur territorial d'enseignement artistique ou titulaire du CA, dans au moins 50% des disciplines enseignées pour chacune des spécialités (Musique, Danse, Théâtre).

3/ L'obligation de disposer d'une équipe pédagogique composée **d'enseignants titulaires du CA ou équivalent pour toutes les disciplines, ne concernerait que les établissements « Agréés »**, qui pourraient assurer une préparation à l'entrée dans les établissements d'enseignement supérieur.



## Conséquences annoncées : généralisation de l'emploi contractuel et casse du service Public de l'enseignement artistique

● Conséquences : **disparition des DEM, DEC et DET et des cycles spécialisés** qui y conduisent au profit des classes préparatoires non diplômantes et en nombre très faible. Un nombre important des actuels CRD et CRR vont perdre une partie de leurs élèves : ceux qui assurent le rayonnement de leur établissement, et le lien entre amateurs et futurs professionnels. Le nombre d'étudiants et de PEA va mécaniquement s'en trouver réduit, affaiblissant l'édifice déjà fragile de l'enseignement supérieur. **Le lien pédagogique original qui permet de regrouper dans un même établissement l'enseignement initial et la préparation à l'enseignement supérieur est, de fait, rompu.**

Dans les actuels CRC et CRI, la réforme incitera les collectivités à réduire leurs exigences de qualification des enseignants, ceux-ci étant prioritairement affectés à la découverte, à l'exploration et à l'EAC.

Le risque est élevé d'un tarissement des recrutements statutaires aux deux bouts de la filière (PEA et ATEA) déjà affaiblis par la non-organisation du concours de PEA (1 en 10 ans !) et la suppression du concours d'ATEA dans la quasi-totalité des disciplines (décret 2017).

Ce tarissement va malheureusement faciliter la tâche du gouvernement dans sa volonté de généralisation de l'emploi contractuel. Il peut même déboucher à terme sur des privatisations : abandon de missions, transfert à une association de gestion ou sous la forme plus radicale de l'auto-entrepreneuriat comme cela se pratique déjà dans nombre d'écoles privées en particulier en musiques actuelles et en danse.

Lorsque la totalité du personnel enseignant relèvera du contrat, il ne sera pas difficile de convaincre les élus locaux et les directeurs d'établissements que la délégation de gestion peut se faire sans coût supplémentaire, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui avec des enseignants titulaires de leur grade.



Retrouvez l'ensemble des propositions de la CGT pour la Fonction publique sur [www.cgtservicespublics.fr](http://www.cgtservicespublics.fr)

## NOUS DEVONS DONC COMBATTRE RÉSOLUMENT CES PROJETS DE RÉFORME QUI S'INSCRIVENT BEL ET BIEN DANS LES ORIENTATIONS PLUS GLOBALES DE CASSE DU SERVICE PUBLIC.

CONTINUONS A SIGNER ET A FAIRE SIGNER LA PETITION NATIONALE **POUR LA REVALORISATION DES METIERS DE L'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE** : <http://chng.it/hvWqzjr92y>

**FIER-E-S**  
D'ÊTRE  
FONCTIONNAIRES



*j'adhère !*

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Tél. : ..... Courriel : .....@ .....

Collectivité employeur : .....



À remettre à un militant CGT ou envoyer à :  
Fédération CGT des Services publics | Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex  
Tél. : 01 55 82 88 20 — Email : [fdsp@cgt.fr](mailto:fdsp@cgt.fr) | Site Internet : [www.cgtservicespublics.fr](http://www.cgtservicespublics.fr)

Pour te syndiquer en ligne, scanne le Flashcode !



## QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES CADRES TERRITORIAUX ?



**Le projet de loi dit de transformation de la fonction publique a été rejeté au CCFP et au CSFPT par l'ensemble des organisations syndicales. Faisant preuve de surdité sociale, le gouvernement maintient ce projet de démantèlement du statut de la fonction publique et du service public.**

Le new management public a tendu à faire des cadres territoriaux des Cost killer, sommés de réduire les moyens de fonctionnement du service public. La loi de transformation de la Fonction publique vise à en faire des postes killer. Armés de la rupture conventionnelle et des directives issues de la contractualisation financière, ils auront à gérer des équipes de collaborateurs précarisés ; tels des chefs d'agence d'intérim. Leur formation évoluera afin de les adapter à cette nouvelle structuration de la fonction publique qui n'en aura plus que le nom. Les conséquences sur le service public seront à l'aune de ces processus et iront de pair avec une autre conception de la fonction publique substituant au principe d'égalité de traitement des usagers, des critères de solvabilité des clients et d'abandon de missions. Une fonction publique réduite au minimum, où la qualité cède le pas à l'austérité budgétaire, et qui n'a besoin que de quelques cadres aux ordres, privés de leur éthique professionnelle et citoyenne.

### **Des chefs d'agence d'intérim gérant des équipes précarisées**

Les cadres territoriaux sont amenés à devenir des chefs d'agence d'intérim. En effet, une bonne part de leurs collaborateurs sera recrutée sous la forme juridique du Contrat de Projet. Il s'agit d'un CDD de 6 ans maximum, sans déroulé de carrière, sans droit à intégration, sans droit réel à formation.

Comme le souligne Emilie Chalas, députée LaREM de l'Isère et future rapporteure du projet de loi de transformation de la fonction publique, « Le contractuel est embauché très vite à la discrétion de l'employeur public sur un salaire avec une mission pour un temps donné. En revanche, il n'est pas possible de faire évoluer la personne sur ce contrat-là. »

Qui décidera qu'une mission relève d'un Contrat de Projet ? Les cadres n'auront absolument pas leur mot à dire. Ils ne

seront plus décideurs en matière de recrutement. Les employeurs imposeront le recours à cette nouvelle forme de précarité. En effet, cet outil a été élaboré pour eux. Pour Emilie Chalas, ce CDD de projet est « au service des employeurs publics, puisqu'il leur offre plus de souplesse dans la gestion de la masse salariale. »

Quant aux ruptures conventionnelles, elles s'inscriront dans des logiques financières. A l'image de ce qui prévaut déjà avec la contractualisation financière et qui conduit à la suppression mécanique de 10 000 à 13 000 postes dans la fonction publique territoriale chaque année. Les cadres territoriaux seront donc réduits à gérer des flux d'effectifs avec des entrées (en CDD) et des sorties (rupture conventionnelle) comme le ferait le chef d'une agence d'intérim.

Le cœur du métier de cadre territorial n'est pas d'être un cost killer ou un poste killer. Ce changement de modèle de gestion des personnel.le.s de la Fonction Publique est en opposition avec nos valeurs et percute directement les notions d'éthique professionnelle. Ces dispositions augurent d'un changement radical de la conception et de la reconnaissance de l'encadrement de direction, dont l'indépendance vis-à-vis du politique dans le cadre de la continuité du service public laissera la place au devoir de loyauté quel que soit le contenu des directives.

La contre-réforme de la fonction publique vise à mettre fin à l'indépendance, notamment au principe de la séparation du grade et de l'emploi. Elle signifie la fin du fonctionnaire citoyen. La fragilité des futurs contractuels de projets ne leur permettra pas de résister à la pression d'un élu si celle-ci est contraire à l'intérêt général.

### **Gestionnaires de l'individualisation des carrières et des salaires**

La remise en cause des prérogatives des CAP en matière de promotion et d'avancement de grade signifie la fin de toute garantie collective en matière d'évolution de carrière. La remise en cause de l'augmentation du point d'indice, associée au corsetage de la masse salariale par la contractualisation

et à une reconnaissance de la qualification aléatoire, selon des critères opaques et réduits annonce également la fin de toute garantie en matière de rémunération. Aussi, L'entretien annuel devient l'outil central dans l'individualisation des carrières et des salaires.

Comment faire peser sur ce moment et sur l'évaluateur les volets carrières et traitements de ce qui se nomme politique RH ?

Il s'agit ni plus ni moins d'une défausse sur les cadres territoriaux qui seront chargés de faire avaler le gel des carrières et des rémunérations. Il s'agit d'une action visant à masquer l'identité de celles et ceux qui imposent à la fonction publique des mesures austéritaires et des reculs sociaux.

### Mobilité réduite et carrières gelées

La mobilité horizontale et verticale des cadres territoriaux, en d'autres termes leur évolution de carrière va fortement être limitée. La fin des prérogatives des CAP en la matière va réduire le contrôle collectif sur les mobilités verticales (promotions, avancements) et horizontale (changements de fonctions à grade égal).

Les dispositifs de mobilité trans-versants de la fonction publique ne sont pas destinés à assurer la mobilité des cadres territoriaux, mais bien celle des cadres de la FPE.

Les employeurs territoriaux auront de l'appétence pour des contractuels précarisés privés des protections que confère le statut ; malléables car soumis à l'épée de Damoclès que constitue la rupture conventionnelle et amovibles à tout moment en raison de celle-ci.

Quant aux 7.000 emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriale et de leur EPCI, ils seront ouverts aux contractuel.le.s. Il s'agit là d'importer une caste de mercenaires technocratiques, hors sol, porteurs d'un management désincarné, imposant des standards organisationnels et financiers sans respect pour l'intérêt général, les usagers/usagères et les réalités de territoires.

### Adapter les cadres A par l'altération de leur formation professionnelle

Ce changement de paradigme passe par la question de la formation. La loi de transformation de la fonction publique annonce la refonte complète de la formation des cadres A. Il s'agit de les adapter au nouveau cadre statutaire, organisationnel et financier. Il s'agit de faire évoluer leur corpus éthique et d'en extraire le sens du service public, l'intérêt général, la neutralité et l'indépendance. Cette transformation s'inscrit, au demeurant dans le projet de démantèlement du CNFPT transformé en EPIC.

Quant à la formation des contractuels recrutés par le biais d'un CDD de projet, le changement de modèle conduit à une rupture du processus de développement des compétences managériales, une rupture du continuum entre formation initiale, formation continue, développement des acquis et des compétences issus de l'expérience professionnelle ou de l'appartenance à des collectifs de travail. Il annihile toute démarche

de projection et de développement dans le temps des compétences des cadres.

### L'UFICT-CGT, un outil pour les cadres territoriaux

Plus que jamais, les cadres territoriaux sont en 1<sup>ère</sup> ligne. Plus que jamais, la nécessité de s'organiser pour résister se fait sentir. L'UFICT-CGT porteuse du syndicalisme spécifique aux cadres au sein de la CGT, leur est entièrement ouverte.

La CGT des services publics et son UFICT se mobilisent pour informer et organiser les agent.e.s et cadres territoriaux pour un progrès social et humain des territoires passant par le maintien et le développement des services publics associé au redéveloppement industriel et la défaite des projets ultra-libéraux du gouvernement.

Cela passe aujourd'hui par le retrait du projet de loi fonction publique et la fin de la contractualisation financière.

**Plus que jamais,  
la nécessité  
de s'organiser  
pour résister  
se fait sentir.**



*j'adhère !*

Nom : ..... Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code postal : ..... Ville : .....  
Tél. : ..... Courriel : .....  
Collectivité employeur : .....



**UFICT CGT des Services publics**  
Tél : 01 55 82 88 29 / site : ufictsp.reference-syndicale.fr  
contact : ufict@fdsp.cgt.fr



# NI RÉPUBLIQUE, NI SERVICES PUBLICS SANS FONCTION PUBLIQUE

## RETRAIT DU PROJET DE LOI «FONCTION PUBLIQUE»



**Le projet de loi dit de « transformation de la fonction publique » a été adoptée en 1<sup>ère</sup> lecture à l'Assemblée nationale le 28 mai 2019. Le gouvernement Macron veut passer en force en faisant adopter définitivement son projet au début de l'été.**

### **Ce projet de loi vise à la destruction de la fonction publique :**

- Généralisation de la précarité avec le développement de toutes sortes de contrats (contrat de projet, CDD...),
- Mise en place des ruptures conventionnelles de fonctionnaires ce qui conduit à des licenciements. Les dispositions de rupture conventionnelles s'adressent aux agents en CDI mais aussi, à titre expérimental aux fonctionnaires des 3 versants (cf. article 26 du projet de loi). Rappelons que selon une étude de la DARES, 30% des ruptures conventionnelles sont imposées par l'employeur !
- Les commissions administratives paritaires sont vidées de leurs compétences,
- Fusion des instances Comités Techniques et CHSCT avec mise en place des C.ST (Comités sociaux territoriaux),
- Détachement d'office en CDI de fonctionnaires dont les services sont externalisés, ...
- Individualisation des rémunérations et des carrières.

**C'est l'application de la loi Travail dans le champ de la fonction publique.**

**Les cadres sont particulièrement visés avec les dispositions concernant les cadres de direction qui conduisent à la généralisation de recrutements discrétionnaires.**

Ces dispositions vont aggraver l'exigence de soumission des cadres à leur employeur. C'est en rupture totale avec les principes républicains d'indépendance et de neutralité du fonctionnaire.

C'est à la voie ouverte à toutes les pratiques clientélistes et de « spoil system » comme aux Etats-Unis.

La contractualisation financière qui contraint les dépenses des collectivités à une progression inférieure à 1,2% par an

engendre la suppression mécanique de 13.000 postes de fonctionnaires par an et une dégradation des conditions de travail.

Les cadres seront sommés, par leur autorité territoriale, de mettre en œuvre les politiques de privatisation et d'externalisation de pans entiers de services publics sous peine d'être « dégages ». Chargés de mettre en œuvre ces mesures antisociales, les cadres seront soumis à des conflits de valeurs et des conflits éthiques.

Cette situation est gravissime. Elle rappelle la situation qui s'est produite à France Telecom à la fin des années 2010 et dont le procès des dirigeants est actuellement en cours.

En 2006, le PDG de France Telecom avait fixé un objectif de 22.000 départs déclarant à l'occasion d'un séminaire des cadres « il faut faire les départs d'une façon ou d'autre, par la fenêtre ou par la porte ».

Le procès des dirigeants de France Telecom met en lumière les méthodes toxiques « d'industrialisation de la pression », de déstabilisation délibérée des agents pour accélérer la privatisation du service public des télécommunications.

Aujourd'hui, le gouvernement fixe un objectif de 120.000 suppressions de postes de fonctionnaires dont 70.000 dans la territoriale. C'est le plus grand plan social du quinquennat de Macron. Les mêmes conséquences dramatiques se profilent. D'autant que se multiplient les privatisations et par conséquent la mise en place de véritables plans de suppressions de postes voire de licenciements.

Plus que jamais, la mobilisation pour le retrait du projet de loi dit « transformation de la fonction publique » est à l'ordre du jour. Des échéances majeures se dessinent avec l'ouverture du débat sur ce projet au Sénat à partir du 12 juin 2019.

**L'UFICT CGT des services publics appelle ses syndicats et affiliés à se saisir de toutes les initiatives de mobilisation en cours au mois de juin et organise, une journée d'études pour faire le point sur les principaux impacts pour les catégories ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise et donner les outils nécessaires à la mobilisation de ces catégories.**

# JOURNÉE D'ÉTUDE

**QUAND ? LUNDI 24 JUIN 2019**

**PAR QUI ? LES FÉDÉRATIONS CGT DES 3 VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE, L'UGICT, L'UFICT SERVICES PUBLICS, ET L'UFMICT**

**OÙ ? CIG petite couronne, salle Caravelle Auditorium, avenue Jean Olive, 93698, Pantin.**

**INSCRIPTIONS <https://ugictcgt.typeform.com/to/CthfQw>**

POUR LA DÉFENSE  
DES SERVICES  
PUBLICS RÉPONDANT  
AUX ATTENTES  
DE NOTRE SOCIÉTÉ,

# LE 9 MAI TOUTES & TOUS MOBILISÉ·E·S

*L'unanimité des organisations syndicales de la fonction publique appelle à la mobilisation et à la grève le 9 mai prochain. Le projet de loi « Transformation de la fonction publique » est une attaque sans précédent à la conception citoyenne de la manière d'exercer la puissance publique et de rendre des services aux administrés.*

» **POUR L'ENCADREMENT**, le projet de loi « Transformation de la fonction publique » sonne la fin de l'autonomie d'exercice de ses fonctions vis-à-vis du pouvoir politique en place, notamment avec le recours au recrutement sur des postes de hauts fonctionnaires d'agents non titulaires sur la base de contrats dits « de projet » n'ouvrant droit ni à un contrat à durée indéterminée ni à une titularisation.

La limitation du rôle des CAP, en particulier en matière d'avancement, permettra de mieux sanctionner les cadres qui ne voudront pas répondre à des injonctions paradoxales. Pire encore, cela permettra de sanctionner également les équipes des cadres qui s'opposent à des projets contraires à l'exercice des missions.

Le projet de loi pose les fondations du formatage des cadres au cours de leur formation. Le schéma pluriannuel

de formation professionnelle accompagne la grande entreprise de casse du service public. Ainsi, la formation phare pour les cadres est « l'accompagnement à la politique du changement ». La dernière annonce d'E. Macron de supprimer l'ENA plutôt que d'en adapter sa scolarité, démontre bien que, dans la durée, les hauts fonctionnaires auront vocation à disparaître au profit de « cost-killer » issus du privé.

Le projet de loi instaure des menaces inédites sur l'emploi : ruptures conventionnelles ; détachements d'office, démissions négociées ; renforcements des dispositifs de mobilité contrainte ; rémunérations au mérite, évaluation sur objectifs ; devoir accru de se soumettre aux injonctions même paradoxales de la hiérarchie avec, notamment, la création d'un nouveau niveau de sanction, à savoir l'exclusion temporaire de ses fonctions de 3 jours...

À l'opposé du projet « macronien » qui souhaite faire de la fonction publique un outil au service de la rentabilité financière immédiate, l'Ugict-CGT développe une toute autre conception pour :

- Une fonction publique au service de la satisfaction des droits, des besoins fondamentaux et plus largement de l'émancipation humaine.
- Une fonction publique au service d'une autre logique de développement articulant la nécessaire reconquête des activités et de l'emploi industriels et la transition écologique.
- Une fonction publique au service de la démocratie en faisant vivre les valeurs d'égalité, de liberté et de fraternité.



## AVEC L'ENCADREMENT DU SERVICE PUBLIC, L'UGICT-CGT PORTE DES PROPOSITIONS OFFENSIVES.

L'Ugict-CGT combat fermement l'idée que le service public et la fonction publique sont un coût pour la société et que leur conception relève d'un conservatisme dépassé. Au contraire, elle invite l'encadrement à défendre le développement du service public et à en étendre le champ pour satisfaire aux besoins des citoyens et des territoires, en s'appuyant :

- Sur la juste reconnaissance des qualifications, gage de qualité dans l'exercice des missions. Elle doit être reconnue dans les grilles indiciaires et dans le déroulement de carrière.
- Sur le numérique, pour étendre l'accès au service public et non le restreindre comme c'est le cas aujourd'hui.
- Sur l'exigence de nouveaux recrutements pour faire face aux départs en retraite ;
- Sur l'exigence de moyens budgétaires supplémentaires, possibles si le gouvernement s'attache à lutter contre l'évasion fiscale et à redéfinir une politique efficace d'aide aux entreprises pour favoriser l'activité économique et l'emploi.

## LE STATUT GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE EST UNE GARANTIE POUR LES CITOYENS !

Loin de la conception d'une fonction publique à l'américaine, inféodée au pouvoir politique en place, l'Ugict-CGT s'oppose au principe d'un recrutement « sous contrat » précarisant l'encadrement. Le statut général des fonctionnaires doit être conforté car porteur de garanties fondamentales telles la neutralité et l'impartialité qui sont des socles indispensables à l'égalité, la fraternité et la liberté. C'est aussi ce statut qui permet à l'encadrement d'exercer sa citoyenneté dans la réalisation de ses missions, de refuser les actes illégaux ou contraire aux valeurs de la République et à l'intérêt général ainsi que de pouvoir s'engager syndicalement.



## L'UGICT- CGT REVENDIQUE, AVEC L'ENCADREMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE :

- De l'associer à l'élaboration des politiques.
- La réaffirmation du principe du concours comme mode de recrutement de l'encadrement.
- La réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et des moyens dédiés pour y parvenir.
- La création d'un réel droit à la déconnexion pour les cadres.
- La suppression du RIFSEEP et toute autre prime à la performance ou liée à la manière de servir au profit d'une réévaluation des grilles indiciaires pour l'encadrement.



03-05-2019

## **L'ATTAQUE EST GLOBALE, LES AGENTS DE CATÉGORIE A ET B EN SONT LA CIBLE PRIORITAIRE**

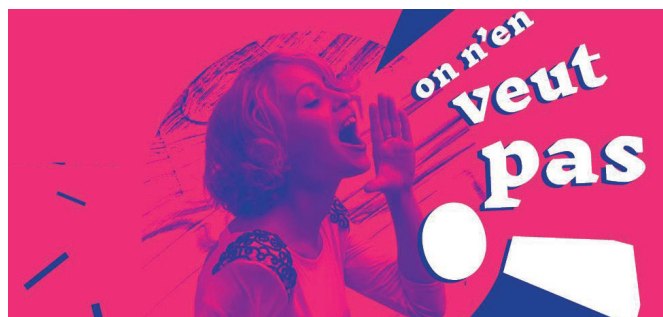
**M**algré un rejet unanime des organisations syndicales au Conseil supérieur et au Conseil commun de la Fonction publique, Emmanuel Macron a décidé de s'en prendre aux salariés sous statuts via la loi dite de « transformation » de la Fonction publique qui a été définitivement adoptée le 23 juillet dernier. Après avoir parachevé la réforme du Code du travail imposant comme référence sociale majeure le contrat individuel de droit privé négocié de gré à gré tout en bas de la hiérarchie des normes, restait à en généraliser l'application, dans le privé comme dans le public.

**Cette loi signe ainsi la mort du statut des Fonctionnaires** qui assurait jusqu'ici leur indépendance, leur neutralité, la recherche de l'intérêt général et formait des agents publics conscients, libres et autonomes, c'est à dire capables de penser par eux-mêmes, respectueux des institutions démocratiques, loyaux à la République, ayant le sens de la justice et du juste et fait entrer par effraction la logique comptable issu du privé dans l'exercice des missions de service public.

**Elle est articulée autour de trois piliers qui impacteront en priorité les catégories A & B**

- le recrutement massif de contractuels au lieu du recrutement par concours de fonctionnaires, notamment pour les postes d'encadrement et de cadres techniques et administratifs (les contrats de projets sont prévus pour une durée maximum de 6 années, sans perspective de titularisation),
- l'établissement de plans de départs volontaires par l'ouverture de la rupture conventionnelle aux agents des collectivités facilitant les licenciements, permettant une « plus grande réactivité » et une « plus grande souplesse » au niveau de la gestion des ressources humaines,
- une rémunération dite au mérite signifiant la fin progressive de l'automatisme du déroulement de carrière (à l'ancienneté) et son remplacement par un avancement conditionnel et arbitraire.

Ainsi, cette loi vise en réalité à faire de nos catégories des cadres corvéables, soumis, à la merci des employeurs qui s'apparente à une la logique de l'intérim et d'une concurrence exacerbée par la coexistence de statuts différents dans un cadre de gestion des carrières de plus en plus méritocratique.



Or, une dualité de statuts pour des emplois similaires ne peut que conduire à un dumping statutaire et une marginalisation progressive de l'emploi titulaire par essence plus coûteux car adossé à un déroulement de carrière. Dans un contexte d'austérité, on se doute bien que les employeurs feront rapidement le choix de l'emploi contractuel pour des économies de court terme aboutissant in-fine à une plus grande précarité.

### **La liquidation d'une culture commune de service public dans la Fonction Publique Territoriale**

En toute cohérence avec ces objectifs de déconstruction de la Fonction publique VS externalisation de services publics la loi envisage la liquidation de la formation initiale visant à acquérir les qualifications et aptitudes indispensables à l'exercice des différents emplois de catégorie A et à acquérir une culture commune du service public. Cette mesure s'inscrit dans la remise en cause du 1% par les gouvernements successifs et la remise en cause de l'organisation régulière des concours par les centres de gestion. Dans ce sens, le rapport confié à Frédéric THIRIEZ par Emmanuel MACRON sur la formation des cadres supérieurs vise à la fusion de l'ENA et de l'INET, voire de transformer le CNFPT - organisme paritaire - en établissement public commercial et industriel (EPIC) afin d'obliger les collectivités territoriales de passer des marchés publics à des entreprises et cabinets conseil. En même temps, la loi prévoit un dispositif de suppression des fonctionnaires par détachement d'office. C'est la fin de l'égalité d'accès à la formation construite par et pour les agents publics et la disparition du cadre d'emploi des Administrateurs territoriaux.

## Les ICTAM grands perdants de la réforme des retraites

Depuis début 2019 les régimes ARRCO et AGIRC ont disparu pour être remplacés dans le privé par un nouveau régime unique complémentaire. En substituant un régime universel par point au système de solidarité intergénérationnel actuel et en supprimant les régimes spéciaux, telle que notre CNRACL, Emmanuel MACRON prévoit mécaniquement une perte des pensions doublée d'une incertitude sur le niveau de cette perte. En effet, l'objectif est de bloquer définitivement la part des richesses affectées aux retraites à son niveau actuel de 14% du PIB. Mais avec le « papy boom », et l'allongement de la durée de vie, le nombre des retraités augmentera de 35% d'ici 2050. Pour maintenir les comptes à un niveau stable, le montant des retraites sera nécessairement revu à la baisse. C'est un système à « cotisation définie » mais la valeur du point qui ouvrira droit à la retraite est inconnu. Elle dépendra du niveau de croissance économique du moment et du rapport entre actifs et retraités. **En imposant un calcul des pensions sur les 25 meilleures années au lieu des 6 derniers mois, les cadres de la Fonction publique qui bénéficient de carrières « ascendantes » seront les grands perdants de ce système.** (Faites le calcul sur <http://reforme-retraite.info/simulateur>). Naturellement, c'est l'ouverture au recours systématique à des mutuelles ou à des assurances privées pour les seuls agents qui en auront les moyens, et au bénéfice du marché.

## L'UFICT CGT est porteuse d'un modèle de société basé sur le développement industriel, humain et durable associé à des services publics renforcés, basés sur l'intérêt général et le renforcement du statut des Fonctionnaires.

Il relève de l'incantation libérale de croire que c'est d'une perméabilité accrue entre les secteurs public et privé, fondée sur l'idée qu'il faudrait gérer les administrations comme des entreprises, que viendrait le renouveau d'une fonction publique plus moderne. Cette vision ne peut conduire qu'à une plus grande volatilité des talents et à plus de dépendance de la fonction publique à l'égard du pouvoir en place. Nous ne pensons pas que la défiance à l'égard de la haute fonction publique serait la conséquence d'un modèle à bout de souffle.

Au contraire, nous pensons que c'est parce que les valeurs initiales ont été dévoyées que ce modèle est aujourd'hui en crise. L'exigence d'expertise et de compétences de haut niveau au service de la Nation, la capacité de prendre des décisions administratives guidées par l'intérêt général et non par les aléas de la vie politique, l'attachement aux valeurs de la République et notamment l'exigence de probité sont plus que jamais d'actualité.

**La réforme de la fonction publique pose la question du sens de l'intervention publique et des besoins nouveaux de service public au XXIème siècle. Cette question n'a pas été mise en débat à l'occasion de la réforme de la fonction publique. Or la haute fonction publique ne peut faire sens pour ses agents et pour la population que si elle offre une perspective de progrès social.**

- le retrait de la loi de transformation de la Fonction publique
- le maintien d'une formation par les agents publics pour les agents publics
- le maintien de l'INET comme école spécifique mais ouvertes à tous les cadres territoriaux
- l'allongement de la durée des formations initiales des agents de catégorie A et B
- le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emploi entre le début et la fin de carrière
- l'intégration des primes dans le traitement indiciaire
- la refonte de la grille et la reconnaissance des qualifications
- la suppression de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 permettant aux employeurs publics d'abuser du recrutement des contractuels pour les agents de catégorie A
- le maintien du système de retraites actuel basé sur la solidarité, avec un droit à la retraite à 60 ans, avec un minimum de 75% net de son salaire de fin de carrière, et la prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite. Les sources de financements sont nombreuses, telles qu'un relèvement modéré des cotisations, la suppression des aides et exonérations sociales, la mise à contribution des revenus financiers aujourd'hui totalement exonérés.

**Pour faire entendre nos revendications, ingénieurs, cadres, techniciens agents de maîtrise et assimilés de la Fonction publique territoriale, mobilisons-nous massivement mardi 24 septembre en participant aux grèves et aux manifestations dans toute la France**

# CNFPT, INET LA FORMATION PROFESSIONNELLE DOIT RESTER AU SERVICE DES BESOINS DES CADRES DE DIRECTIONS



**E**mmanuel Macron a annoncé avec fracas la suppression de l'ENA. Il a confié à Frédéric THIRIEZ la mission de rédiger d'ici fin novembre un rapport sur la haute fonction publique incluant également l'INET et l'EHESP. La remise de ce rapport a été reportée à la fin du mois de janvier 2020.

La loi de transformation de la Fonction publique prévoit de redéfinir par ordonnance le champ de la haute fonction publique, notamment sur la formation professionnelle.

Loin d'assurer une culture commune du service public et de l'intérêt général, le big bang que veut imposer le gouvernement laisse présager une dérégulation tous azimuts de l'encadrement

supérieur, une remise en cause des principes fondateurs du statut de la Fonction publique ouvrant un boulevard aux pratiques clientélistes, voire une instrumentalisation de la haute fonction publique au service des intérêts privés.

Il relève de l'incantation de croire que c'est d'une perméabilité accrue entre les secteurs public et privé, fondée sur l'idée qu'il faudrait (mal) gérer les administrations comme des entreprises, que viendrait le renouveau d'une fonction publique plus moderne.

Et cela alors que la loi de transformation de la fonction publique généralise les possibilités de recours à des emplois contractuels, y compris sur les emplois de direction générale des collectivités territoriales.

**La formation professionnelle gérée de manière paritaire doit continuer à garantir une Fonction publique territoriale qualifiée et la promotion dans la carrière des cadres territoriaux dont font partie les cadres de direction.**

Les écoles de la haute fonction publique sont déjà fortement imprégnées par l'idéologie des «business school» et l'idéologie du new public management qui sont contraires à l'esprit de service public. Il importe de réaffirmer la place des écoles en tant qu'écoles d'application, assises sur une culture commune du service public et de réaffirmer les spécificités par versant qui nécessitent des cursus distincts.

Le CNFPT a été créé en 1984. Il est un des trois piliers du dialogue social spécifique de la Fonction publique territoriale. Son conseil d'administration, même s'il n'est qu'imparfaitement paritaire, permet un échange entre les représentants des em-

# CADRES TERRITORIAUX

## LE 5 DÉCEMBRE DÉFENDONS DES RETRAITES DÉCENTES POUR TOUS !

À partir de 2025, la réforme gouvernementale envisage de faire disparaître les 42 régimes de retraite existants — dont la CNRACL — pour les remplacer par un système unique qui concernera tous les actifs : salariés du privé, fonctionnaires, indépendants. La réforme rentrerait en vigueur à partir de la génération née en 1963 qui partira en retraite en 2025 à l'âge de 62 ans. À partir de 2025, il est annoncé une conversion des droits acquis en points. L'objectif du gouvernement est de bloquer définitivement la part des richesses affectée aux retraites à son niveau actuel de 14 % du PIB. Avec une augmentation dans les prochaines décennies du nombre de salariés de 50 ans et plus, les cadres A, B et agents de maîtrise de la Fonction publique territoriale sont principalement impactés par cette réforme.

### POURQUOI CE PROJET DE RÉFORME EST-IL DANGEREUX POUR LES CADRES TERRITORIAUX ?

Parce que les moins bonnes années seraient désormais autant prises en compte que les meilleures années : en imposant un calcul des pensions sur l'ensemble de la carrière au lieu des 6 derniers mois, les cadres territoriaux qui bénéficient de carrières « ascendantes » verront une baisse de leurs pensions de plusieurs centaines d'euros.

#### AVANT LA RÉFORME

Âge légal de départ :  
62 ans

#### APRÈS LA RÉFORME

Âge légal de départ :  
64 ans (âge pivot)

##### CADRE DE CATÉGORIE B

Indice 597 - Traitement en fin de carrière  
complète : 2 357 € brut

**MONTANT  
DE RETRAITE :  
1 767 € BRUT**

**MONTANT  
DE RETRAITE :  
1 320 € BRUT**

##### CADRE DE CATÉGORIE A

Indice 816 - Traitement en fin de carrière  
complète : 3 134 € brut

**MONTANT  
DE RETRAITE :  
2 393 € BRUT**

**MONTANT  
DE RETRAITE :  
1 857 € BRUT**

Par voie de conséquence, c'est l'ouverture au recours systématique à des mutuelles ou à des assurances privées pour les seuls cadres qui en auront les moyens, et au bénéfice du marché.

**Parce que les retraites par capitalisation ne garantissent pas le versement de la pension :**

la baisse des pensions risque de contraindre les cadres à épargner davantage. Le risque de faillite des banques, et donc de perdre tout ou partie de l'épargne d'une vie, est bien réel au regard des scandales financiers et crises boursières de ces dernières années.

**Parce que les jeunes qui font des études supérieures n'auront jamais de retraite décente :**

en effet, l'exigence d'une durée de cotisation de 43 ans pénalisera toujours les jeunes qui font des études supérieures et qui trouvent un emploi stable de plus en plus tard.

**Parce que cela va accentuer les inégalités pour les femmes**

Les femmes qui occupent des fonctions d'encadrement à temps partiel n'auront plus droit à la neutralisation des effets de la maladie, de la maternité, du chômage et des inégalités de salaires sur le calcul de leur pension. La pension de

réversion ne permettra plus au conjoint survivant de dépasser 70 % de la somme des pensions des deux conjoints. En cas de décès du conjoint, les femmes verraient donc leur pension de réversion limitée alors qu'aujourd'hui elle est versée sans condition de ressources. Les femmes qui travaillent principalement dans les filières sociale et médico-sociale (+90 %) seront touchées avec « l'extinction progressive » des dérogations qui permettent actuellement aux personnes exerçant des professions classées en catégorie active de partir à 55 ans en raison de la pénibilité de certaines fonctions.

**Parce que cette réforme est incertaine sur l'intégration des primes dans l'assiette des cotisations**

Les primes représentent 29,7 % de la rémunération brute des agents en catégorie A et 23,8 % pour les agents de catégorie B. On voit mal comment le gouvernement va s'y prendre pour intégrer les primes dans l'assiette de cotisations sans augmenter de manière significative les traitements indiciaires des professions n'en bénéficiant pas compte tenu de la complexité des conditions d'attribution et des inégalités de traitement entre les collectivités.

## LES REVENDICATIONS DE L'UFICT

Notre système de retraite a été construit en 1945, alors que le pays était ruiné. Son fondement : pour mieux protéger les plus faibles, il faut un système universel qui maintienne le niveau de vie de tous. Mettre en place un droit à la retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 100 % de son salaire net de fin de carrière reste toujours d'actualité. **L'UFICT-CGT propose un système de retraite réellement redistributif en annuité à taux plein. Pour cela, il faut :**

- Une revalorisation des salaires vers le haut pour tous les cadres des trois versants de la fonction publique ;

- L'assujettissement à cotisations sociales de l'ensemble de la rémunération avec l'intégration des primes dans le traitement indiciaire ;
- La reconnaissance de la pénibilité de certaines professions et le maintien de la « catégorie active » ;
- La prise en compte des années d'étude et d'insertion dans le calcul de la retraite pour garantir le droit à la retraite des nouvelles générations ;
- La mise à contribution des revenus financiers des entreprises qui, au contraire des revenus financiers des particuliers, sont totalement exonérés.

Nom : ..... Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code postal : ..... Ville : .....  
Tél. : ..... Courriel : .....@.....  
Collectivité employeur : .....

UFICT CGT DES SERVICES PUBLICS  
Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex  
Tél. : 01 55 82 88 29 — Email : [ufict@fdsp.cgt.fr](mailto:ufict@fdsp.cgt.fr)  
Site Internet : <https://syndicoop.fr/ufictsp>  
Pour te syndiquer en ligne, scanne le Flashcode !



# FRONT UNITAIRE DU 22 MAI 2018

## TOUS LES SYNDICATS APPELLENT À LA GRÈVE ET À LA MANIFESTATION



## LA FONCTION PUBLIQUE A RDV !

Les fédérations CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC, FA (Autonomes), FO, FSU, Unsa et Solidaires appellent les 5,4 millions d'agent·e·s de la Fonction publique à une journée de grève et de manifestations le 22 mai. C'est une unité d'une ampleur inédite depuis dix ans. L'Ugict-CGT appelle tous les Ingés, Cadres, Techs et professions intermédiaires à faire grève et descendre dans la rue le 22 mai pour défendre leurs droits et revendications !

### FACE AU PROJET D'EMMANUEL MACRON :

- Suppression de 120 000 emplois dans la Fonction publique, et transfert de missions de service public au privé ;
- Rémunération au mérite, alors que la part variable de la rémunération est le premier facteur d'inégalités entre les femmes et les hommes ;
- Développement du recours aux contractuels notamment pour les catégories A et B et recrutement des cadres dirigeants en CDI. Il s'agit de l'importation du « spoil system » américain et de la remise en cause de l'indépendance des fonctionnaires qui garantit aujourd'hui l'intérêt général ;
- Réinstauration du jour de carence, qui pénalise particulièrement les femmes (congés maternité, enfants malades...) ;
- Hausse de la CSG.

### POUR SE FAIRE ENTENDRE :

Force est de constater que le gouvernement ne souhaite pas dialoguer avec les organisations syndicales. L'encadrement est réduit à un rôle d'exécutant, sans même être ni consulté sur les projets de réformes, que nous sommes ensuite sommés de mettre en œuvre. Notre mobilisation commence à faire reculer le gouvernement. Il a déjà renoncé à remettre en cause la valeur unique du point d'indice quel que soit le versant de la Fonction publique.

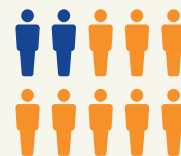
# LE DÉCLASSEMENT EN CHIFFRES

En 1986, un agent de catégorie A était recruté à **175 %** de SMIC contre à peine **110 %** aujourd'hui

**-7 %**  
de pouvoir d'achat  
entre 2010 et 2016

Part des **primes** dans le salaire :

**1994 : 14 %**  
**2014 : 25 %**



**22 %** des agents de la fonction publique sont contractuels

## ALLEMAGNE : LA PREUVE QUE LA MOBILISATION PAYE

Après plusieurs mouvements de grève, les fonctionnaires allemands viennent de gagner 7,3 % d'augmentation salariale d'ici à 2020. Ceci fait suite à la victoire des salarié.e.s de la métallurgie qui ont arraché le droit à la semaine de 28 heures et une hausse des salaires de 4,3 %.

Aujourd'hui, les services publics ne vivent que par l'engagement et l'implication des fonctionnaires. Alors que nous avons choisi de travailler au service de l'intérêt général, nous sommes de plus en plus confronté.e.s à une perte de sens de notre travail et à l'impossibilité d'effectuer nos missions du fait des réductions budgétaires, des injonctions contradictoires (« faire plus avec moins »...) et des directives contraires à notre éthique professionnelle.

## L'UGICT-CGT PROPOSE :

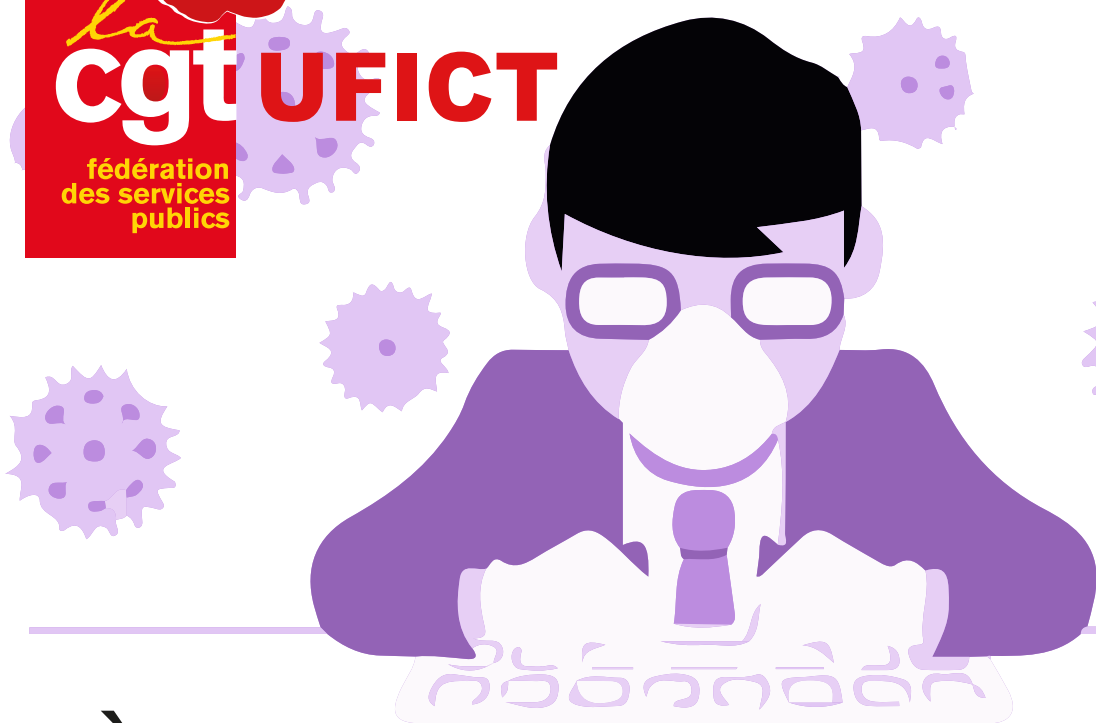
- la défense du statut des fonctionnaires et l'abandon du projet de recrutement de cadres dans la Fonction publique par le biais de CDI de droit privé ;
- des créations d'emplois statutaires et l'arrêt immédiat de toutes les suppressions de postes ;
- l'augmentation des salaires et la reconnaissance des qualifications par une forte revalorisation du point d'indice ;
- face à la hausse de la CSG, que conteste la CGT, la revalorisation de toutes les grilles indiciaires ;
- la reconnaissance du travail effectué dans le déroulement de carrière ;
- la reconnaissance et le paiement pour les cadres des heures supplémentaires effectuées et la fin de l'écêtement pour les agents de catégorie B ;
- le droit à la déconnexion ;
- l'abrogation du jour de carence ;
- la revalorisation des carrières, la revalorisation des filières et des corps à prédominance féminine afin d'appliquer le principe : « un salaire égal pour un travail de valeur égale » ;
- le maintien et le renforcement de nos systèmes de retraite ;
- les moyens nécessaires à la formation professionnelle : 10 % du temps de travail doit être consacré à la formation, qui doit être suivie de progression de carrière ;
- un management et un accompagnement individualisés permettant de répondre aux aspirations d'évolution et de mobilité professionnelles de chacune et chacun ;
- l'ouverture d'un réel débat sur les missions de service public pour répondre aux nouveaux besoins (vieillesse, égalité F/H, continuité territoriale, révolution numérique, environnement...) et construire un projet de société commun garant du progrès social.

## UGICT.CGT.FR/SE-SYNDIQUER

NOM - PRÉNOM : .....  
ADRESSE : ..... CODE POSTAL : ..... VILLE : .....  
EMAIL : ..... PORTABLE : .....  
PROFESSION : ..... ADMINISTRATION : .....



la cgt UFICT



# TRAVAIL À DISTANCE, TÉLÉTRAVAIL **STOP AUX NOUVELLES ALIÉNATIONS !**

**Ne nous y trompons pas, si nous sommes en guerre (dixit le président de la République), c'est bien la guerre menée sans cesse depuis des décennies par le capitalisme contre les biens communs dont la préservation de la planète et les services publics qui a amené à cette crise sanitaire et à ces conséquences désastreuses pour l'humanité. C'est ce même capitalisme que nous condamnons pour cette gestion de crise catastrophique, en particulier dans le monde du travail.**

Depuis le confinement, les collectivités territoriales et les établissements publics ont mis en place et imposé, dans l'urgence, sans réflexion de fond ni consultation de l'ensemble des représentants des personnels, un nouveau mode de travail à domicile.

**Ce système fonctionne en dehors de tout droit et protection et n'est pas du télétravail.** Or, le cadre légal protecteur de 2016 concernant le télétravail est

remis en cause. Le télétravail était défini par la Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Dans la Fonction publique, le décret d'application n° 2016-151 du 11 février 2016, limitait, en toute situation, le télétravail à trois jours maximum par semaine, le déterminait dans une pièce dédiée à cet usage (en cas de télétravail à domicile) et encadrait notamment les équipements indispensables à sa pratique pour prémunir

les agent.e.s et les employeurs des conséquences négatives sur la qualité du travail, mais aussi de sa nocivité sur la santé, la vie sociale et la vie privée des agent.e.s.

Dès lors, et même si un bilan complet demandera beaucoup plus d'investigations et de temps, **des leçons sont à tirer du confinement et sur ce travail distanciel en mode dégradé. Les conséquences sur les agents sont à déplorer et à analyser.**

En effet, le déploiement dans l'urgence a engendré de gros problèmes dont certains auront des impacts à très long terme.

## DE NOUVELLES DÉGRADATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

**«Télétravail, travail déployé ou distanciel, travail nomade, utilisation des outils numériques», en fait le travail à distance en mode dégradé, sont des transformations du travail qui s'additionnent à vitesse accélérée.** Elles ont chacune leurs problématiques, mais aussi des traits communs : isoler l'agent.e et l'encadrant.e seul.e face à leurs écrans et augmenter les difficultés à traiter la complexité du travail au quotidien.

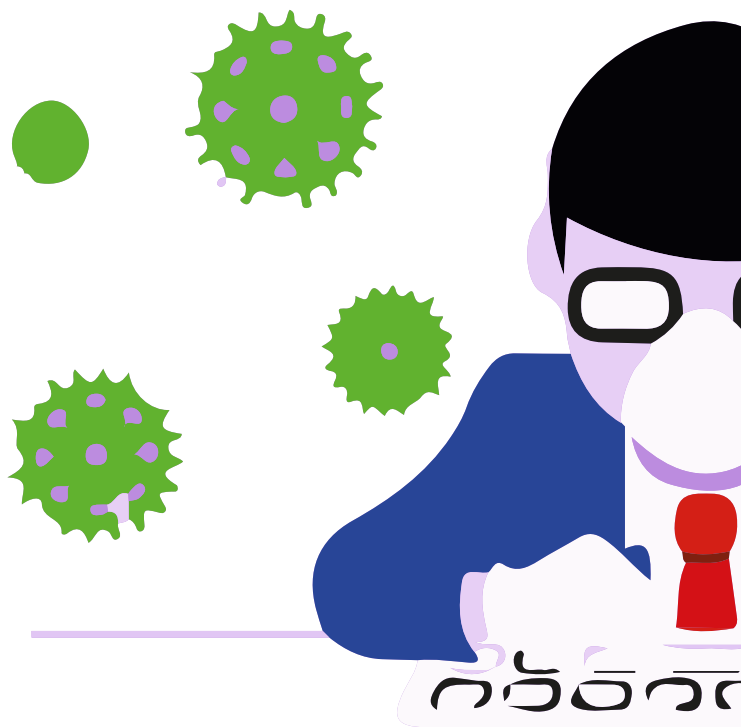
De très nombreux témoignages ont démontré les difficultés vécues par les salarié.e.s et les dangers du télétravail non encadré, notamment lorsqu'il est pratiqué à 100 % du temps de travail : isolement, problèmes d'objectifs trop flous, manque d'équipements, surcharge de travail, disparition des coupures entre la vie privée et professionnelle. **Ces causes engendrent des problèmes graves : problème de stress, d'anxiété, de sommeil et ruptures avec les temps sociaux organisés.**

En outre, le télétravail met au centre la relation entre l'agent.e et son.ssa responsable hiérarchique et le rôle central du.de la cadre de proximité dans la qualité ou non du télétravail : il.elle doit gérer la relation individuelle à l'agent.e. Il.elle est également responsable d'animer l'équipe, de décliner les objectifs, d'assurer la transversalité et les relations avec les autres collègues et leurs autres strates hiérarchiques. À défaut

de déontologie et de professionnalisme, les relations télétravaillées peuvent devenir autoritaires.

**Les employeurs publics ont profité de la pandémie pour réduire les dépenses d'investissement et de fonctionnement liées au personnel.** C'est ainsi une aubaine pour les employeurs de faire baisser les coûts de l'immobilier, les assurances, la formation, les conquits sociaux comme ceux relatifs aux frais de déplacement et à la restauration. Ils ont aussi mis à distance les organisations syndicales en ne consultant pas les CHSCT, CT, CSE... sur les nouvelles organisations du travail et les protocoles d'accord. Auparavant pour la plupart frileux face au télétravail, voici les employeurs publics très enthousiastes à renvoyer tout le monde travailler tout seul, chez soi ou ailleurs.

Le gouvernement, pour les y aider, a créé le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 pour assouplir le télétravail dans la Fonction publique. Il supprime la notion de «régularité» (jours fixes), opérant ainsi un alignement sur la réglementation en vigueur dans le secteur privé. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de créer des autorisations temporaires de télétravail et de déroger à la limitation de la règle imposant aujourd'hui un maximum de trois jours de télétravail par semaine. Il allonge la liste des lieux dans lesquels il est possible de télétravailler. Il stipule ainsi que, dans ces situations exceptionnelles, le télétravail pourra être organisé «dans un ou plusieurs lieux, notamment au





# TRAVAIL À DISTANCE, TÉLÉTRAVAIL

## STOP AUX NOUVELLES ALIÉNATIONS !

domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel». Ce décret « facilite » également l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent.e travaillant à distance « lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail ».

### PAS DE FATALITÉ NI DE RÉSIGNATION

Dans ce contexte, les différents modes de travail à distance sont devenus un enjeu central, notamment pour les agent.e.s dont les missions sont les plus télétravaillables. **Le télétravail doit donc être impérativement encadré pour protéger les agent.e.s des maltraitances et de la télésouffrance** vécues pendant le confinement et pour préserver la qualité du travail de développement des politiques et services publics, nécessairement complexe et pluridisciplinaire.

Des centaines de milliers d'agents sont soumis à cette forme de travail dégradée qui sera très certainement développée dans un avenir proche par les employeurs publics. Nous connaissons toutes les aliénations et les risques qu'elle comporte et nous les dénonçons. C'est pourquoi **il y a urgence à poser nos revendications pour cadrer ce que doit être ou ne pas être le télétravail** afin de protéger les salarié.e.s, le travail et la société tout entière en permettant d'utiliser à bon escient ces nouvelles formes de travail.

### Définitions

**Télétravail** : Activité professionnelle exercée à distance (d'une entreprise), grâce aux outils de télécommunication.

**Travail déployé ou distanciel** : la notion de distanciel implique « des activités que le.la salariée ou agent.e, seul(e) ou en groupe », elles peuvent être réalisées via le numérique ou sur le terrain.

**Travail nomade** : Le travail nomade, c'est l'art de travailler de n'importe où (ailleurs qu'au bureau !). Pas uniquement en termes d'espace physique, mais également d'espace temps ! ... Un travailleur nomade, c'est une personne qui travaille quand il le souhaite (ou le peut), et surtout d'où il veut.

**Des négociations doivent être mises en œuvre dans toutes les collectivités territoriales et tous les Etablissements publics, avec les organisations syndicales** pour encadrer le télétravail, le travail déployé et nomade, faire appliquer à minima le droit et obtenir des garanties individuelles supplémentaires dans un cadre collectif.

### AINSI, LE TÉLÉTRAVAIL, LE TRAVAIL DÉPLOYÉ ET NOMADE DOIVENT :

- **Être basés sur le volontariat.**
- **Se déployer en respectant l'équité de traitement** : mêmes positions administratives, mêmes équipements sans éclatement des garanties collectives et avec la garantie d'accès à la même qualité de couverture numérique du territoire (développement des infrastructures, résorption des zones blanches par déploiement de la fibre et moratoire pour l'abandon complet de la 5G).

► **Se déployer en permettant à l'agent.e de travailler en sécurité et de ne pas être mis à défaut au vu des obligations de l'employeur vis-à-vis de la RGPD** (sécurité des données personnelles et de celles de l'institution) avec des outils sécurisés par l'employeur (VPN, logiciels, applications et progiciels de la collectivité respectant le RGPD...).

► **Se déployer dans le respect du Code du travail** qui stipule que le travail ne doit rien coûter aux salarié.e.s : fourniture par l'employeur (ce qui doit rester la règle principale - si achat par l'agent.e, cela doit rester exceptionnel et cadré par les situations prévues comme telles par la loi et doit se faire par avance de frais), y compris pour les autorisations temporaires de télétravail (flotte), de tous les équipements professionnels devant être adaptés (PC, téléphone, VPN, voire imprimante et scanner en fonction des missions...), de tous les logiciels et de leurs mises à jour, de tous les consommables et les frais de connexion dans le respect strict des règles d'ergonomie et de qualité des équipements des postes de travail, des organisations et usages numériques du travail.

► **Créer de nouveaux droits protégeant les télétravailleurs.euses, les travailleurs.euses déployé.e.s et nomades et notamment leur vie privée** : décomptes précis du temps de télétravail qui doivent tous être comptabilisés dans le temps de travail, prise en compte des temps de déplacement vers les centres de télétravail, des temps de travail gris (à l'hôtel, dans le train...), reconnaissance des accidents sur les parcours vers les tiers lieux comme des accidents du travail, favoriser le télétravail dans les tiers lieux publics et non à domicile (pour protéger la vie privée, contre les discriminations d'accès à l'emploi...), faire respecter l'aspect exceptionnel des dérogations à l'encadrement du télétravail dont la limitation à 3 jours maximum par semaine qui doit

rester la norme, respect des droits à la formation professionnelle des télétravailleurs.euses...

► **Créer et appliquer un droit opposable à la déconnexion** respectant le temps de travail et sa séparation de la vie privée, des plages horaires de travail fixées en concertation préalable avec l'agent.e, les temps de repos...

► **Exiger des négociations obligatoires sur les Risques Psycho-Sociaux** : renforcement des prérogatives des CT paritaires et des CHSCT en matière de défense des droits concernant le télétravail et le contrôle du télétravail, d'application systématique du principe de précaution...

► **Créer l'obligation pour tout employeur public de quantifier le coût écologique du télétravail** dans le schéma de développement durable de sa collectivité ou de son établissement public et de le présenter dans le cadre de son bilan social.

## Pour aller + loin



• Livret UFICT CGT des Services publics « *Le numérique au travail des cadres territoriaux, livret revendicatif évolutif 2020* »

<https://syndicoop.fr/ufictsp/ufict-cgt-des-services-publics-et-ugict-cgt-des-outils-pour-encadrer-le-numerique/>

• Options de l'UGICT CGT « *Spécial télétravail* » : <http://www.ugict.cgt.fr/tag/teletravail>

• Décret sur le télétravail dans la FP de 2016 <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032036983&categorieLien=id>

• Décret sur le télétravail dans la FP de 2020, pris en application de la loi du 6 août 2019 de réforme de la fonction publique :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041849917&categorieLien=id>



TRAVAIL À DISTANCE,  
TÉLÉTRAVAIL  
**STOP AUX NOUVELLES  
ALIÉNATIONS !**



**VOS QUESTIONS  
NOS RÉPONSES**  
[covid.cgtfonctionpublique.fr](http://covid.cgtfonctionpublique.fr)



*j'adhère !*

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Tél. : ..... Courriel : ..... @ .....

Collectivité employeur : .....



**Fédération CGT des Services publics**  
Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex  
Tél. : 01 55 82 88 20 — Email : [fdsp@cgt.fr](mailto:fdsp@cgt.fr) | Site Internet : [www.cgtservicespublics.fr](http://www.cgtservicespublics.fr)  
Pour te syndiquer en ligne, scanne le Flashcode !

# Décryptage du rapport Thiriez : 42 propositions à la loupe, par l'Ugict-CGT Fonction Publique

 [ugict.cgt.fr/articles/references/rapport-thiriez](https://ugict.cgt.fr/articles/references/rapport-thiriez)



Annoncé en novembre 2019 et remis finalement le 18 février 2020 au Premier ministre, le rapport de Frédéric Thiriez fait 42 propositions pour transformer la haute fonction publique. Entre ceux qui prétendent qu'elles dénaturent les corps de la haute fonction publique et ceux qui évoquent un « rapport pour rien », l'Ugict-CGT a souhaité faire un décryptage point par point des 42 propositions avancées pour permettre à chacun de se faire une opinion avant les arbitrages définitifs du gouvernement.

mercredi, 07 octobre 2020 | Décryptages

## Introduction

Née des suites du discours de Macron en avril 2019 qui présentait la suppression de l'ENA comme une façon de répondre à la crise des Gilets Jaunes, la mission Thiriez donne l'impression d'être passée à côté de son sujet, notamment le lien de confiance entre la population et « l'élite administrative ». Soulignons à cet égard le tour de force réalisé par les auteur-e-s du rapport qui n'abordent jamais la haute fonction publique comme un outil au service d'intérêt général mais uniquement sous l'angle technique d'une bureaucratie à réformer.

La mission Thiriez ne répond pas plus aux attentes des hauts fonctionnaires. Les questions de rémunérations, de la comparabilité et de l'alignement des corps et cadres d'emploi statutaires, l'accès à une formation continue adaptée, le maintien du niveau des emplois, la question de la charge de travail ou de la conciliation de la vie

# Diversité sociale dans la haute fonction publique : stop aux annonces de com'

 [ugict.cgt.fr/ugict/presse/diversite-sociale-dans-la-haute-fonction-publique--stop-aux-annonces-de-com](https://ugict.cgt.fr/ugict/presse/diversite-sociale-dans-la-haute-fonction-publique--stop-aux-annonces-de-com)



Dans un entretien à paraître dans l'édition du Monde du 8 octobre 2020, la ministre de la transformation et de la fonction publiques Amélie de Montchalin annonce son intention de créer un accès spécifique aux écoles de la haute fonction publique réservé à des candidats issus de milieux modestes.

mercredi, 07 octobre 2020 | Communiqués

Encore une fois, la discrimination positive est utilisée pour faire diversion d'une politique de casse de l'égalité Républicaine

## Des annonces floues...

L'Ugict-CGT exige des clarifications sur des aspects cruciaux :

Quels seront les moyens nouveaux dédiés à ce dispositif ? Ces classes préparatoires seront-elles exclusivement organisées dans des établissements publics ? Quels seront précisément les candidat·e·s concerné·e·s et selon quels critères ? Quel sera le volume de postes ouverts à chaque concours sous la forme de « concours réservé » ? Quelle sera la répartition géographique de ces classes avec quel maillage territorial ? Quelles garanties seront apportées pour que d'autres mécanismes de discrimination sociale ne se mettent en place au cours de la scolarité ?

# [Focus] Le télétravail dans la Fonction publique, état des lieux et perspectives

 [ugict.cgt.fr/articles/references/teletravail-fonction-publique](http://ugict.cgt.fr/articles/references/teletravail-fonction-publique)



Comme partout, le télétravail s'est mis en place de façon massive et sauvage, s'asseyant largement sur la réglementation en vigueur au motif de l'urgence sanitaire. Il y a donc un rapport de force défavorable aux agents publics qui s'est mis en place au gré de la crise sanitaire sur lequel le gouvernement veut capitaliser pour assouplir les conditions d'encadrement du télétravail.

mardi, 06 octobre 2020 | Décryptages

## Cadre juridique spécifique à la Fonction publique

7 ans après l'ANI de 2005 dans le privé, la loi N°2012-347 du 12 mars 2012 inscrit le T dans le titre 1 du statut général (N°83-634 du 13 juillet 1983). Deux effets : concerne tous les fonctionnaires et non fonctionnaires des 3 versants / arrime le droit au télétravail dans la FP au code du travail, notamment l'article L.1222-9 du code du travail. Article 49 de la LTFP n°2019-828 du 6 août 2019.

Mais les modalités d'application sont renvoyées à un décret en conseil d'État. Il s'agit du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Ce décret a été modifié et pour tout dire considérablement assoupli par le gouvernement par un décret n°2020-524 modificatif paru le 5 mai 2020 (« souplesse » sur la régularité avec des

## **Diversité sociale dans la haute fonction publique : stop aux annonces de com'**

Contact presse

Thomas  
Deregnacourt  
07 89 24 64 33

[thomas.deregnacourt@gmail.com](mailto:thomas.deregnacourt@gmail.com)

Dans un entretien à paraître dans l'édition du Monde du 8 octobre 2020, la ministre de la transformation et de la fonction publiques Amélie de Montchalin annonce son intention de créer un accès spécifique aux écoles de la haute fonction publique réservé à des candidats issus de milieux modestes. Encore une fois, la discrimination positive est utilisée pour faire diversion d'une politique de casse de l'égalité Républicaine

### **Des annonces floues...**

L'Ugict-CGT exige des clarifications sur des aspects cruciaux :

Quels seront les moyens nouveaux dédiés à ce dispositif ? Ces classes préparatoires seront-elles exclusivement organisées dans des établissements publics ? Quels seront précisément les candidat·e·s concerné·e·s et selon quels critères ? Quel sera le volume de postes ouverts à chaque concours sous la forme de « concours réservé » ? Quelle sera la répartition géographique de ces classes avec quel maillage territorial ? Quelles garanties seront apportées pour que d'autres mécanismes de discrimination sociale ne se mettent en place au cours de la scolarité ?

### **...qui visent à dissimuler la mise au pas de la fonction publique sur les intérêts privés**

Ces annonces s'inscrivent dans le cadre du rapport Thiriez et de la réforme de la haute fonction publique voulue par le président de la République qui a annoncé vouloir supprimer l'ENA en réponse à la crise des Gilets Jaunes. Une stratégie populiste pour mieux dissimuler la casse de la fonction publique et son alignement sur le secteur privé. Alors qu'il génère de graves conflits d'intérêts, la Ministre propose de généraliser les aller/retour entre le public et le privé et le pantouflage. Elle confirme sa volonté d'individualiser toujours plus les mobilités et les carrières. Le problème ? Les hauts fonctionnaires seraient ainsi soumis au fait du prince au mépris de leur éthique professionnelle. Au contraire, le statut de la fonction publique a été mis en place pour arrimer les fonctionnaires, notamment celles et ceux exerçant les plus hautes responsabilités, à l'intérêt général, pour les protéger de la pression des intérêts privés.

### **Au contraire, la CGT et son Ugict proposent :**

Au lieu de calquer la haute fonction publique sur le Wall Street management qui a démontré sa nocivité dans le privé, il faut au

UGICT-CGT Case 408, 263 rue de Paris, Montreuil Cedex

Tel : [01 55 82 83 40](tel:0155828340) / Fax : [01 55 82 83 33](tel:0155828333)

[www.ugict.cgt.fr](http://www.ugict.cgt.fr) / [ugict@cgt.fr](mailto:ugict@cgt.fr)

Retrouvez nous sur les réseaux sociaux :



contraire répondre aux défis auxquels le service public est confronté :

- Rendre attractive la fonction publique pour pouvoir attirer les meilleurs en revalorisant les salaires des fonctionnaires
- Mettre en place de véritables classes préparatoires publiques intégrées et financées. Donner aux universités les moyens humains et financiers de fonctionner et mettre en place une allocation autonomie pour enfin démocratiser le système éducatif
- Rénover les formations de hauts fonctionnaires au service d'un État stratège : faire primer les spécificités professionnelles sur l'approche budgétaire, prendre en compte les nouveaux enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux, permettre aux hauts fonctionnaires de pouvoir au quotidien faire valoir l'intérêt général.

Montreuil, le 7 octobre 2020



## **CIRCULAIRE SUR LA PROTECTION FONCTIONNELLE DES FONCTIONNAIRES L'INSTRUMENTALISATION D'UN CRIME ODIEUX UNE DEFAUSSE DE RESPONSABILITE SUR LES CADRES**

**Le 16 octobre 2020, un crime atroce commis au nom de l'obscurantisme religieux frappait un enseignant en histoire, Samuel Paty et à travers son être les principes fondamentaux des lois de la République : Liberté, égalité et fraternité.**

Le 2 novembre 2020, soit quelques semaines après cet acte ignoble, une circulaire signée par 4 ministres (le ministre de l'intérieur, le garde des sceaux, la ministre de la transformation et de la fonction publique et la ministre déléguée chargée de la citoyenneté) était publiée avec pour objectif « officiel » de renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions.

### **UN COÛT DE COMMUNICATION POUR MASQUER LA RESPONSABILITE GOUVERNEMENTALE**

L'initiative peut sembler louable. Mais l'est-elle ?

Ne s'agit-il pas là d'un coût de communication alors qu'existe, depuis 1983 dans le statut (Lois Le Pors), le principe de la protection fonctionnelle dont bénéficient déjà environ 12 000 agents publics (dont 50% dépositaires de l'autorité publique) qui portent plainte chaque année ?

Ne s'agit-il pas d'une tentative de défausse quant aux responsabilités gouvernementales ?

### **UNE DEFAUSSE SUR LES CADRES PUBLICS**

La Ministre de la transformation de la fonction publique s'est livrée à une explication de texte de la circulaire sur les plateaux télé, les radios et dans la presse.

Pour elle, l'absence de protection des agents est de la responsabilité des cadres de la fonction publique : *"Beaucoup d'agents (...) se sentent seuls, considèrent que la hiérarchie ne se soucie pas toujours de leurs remontées, et renoncent à signaler les problèmes"*,

Ajoutant : *« Si vous avez signalé les faits, votre hiérarchie ne pourra plus minimiser. Si la hiérarchie ne soutient pas, « il faudra qu'on prenne des mesures de sanctions ».*

C'est là, une rare attaque aussi directe contre l'ensemble de l'encadrement de la fonction publique, une défiance déclarée à son égard et une remise en cause tant de son éthos que de son professionnalisme.

## **LES CADRES, NOEU GORDIEN DE LA CASSE DU STATUT ET DES SERVICES PUBLICS**

La désignation des cadres de la fonction publique comme cause de l'absence réelle de protection des agents publics dans leurs missions face aux violences qu'ils peuvent subir, renvoie à la place même qu'occupent ces cadres dans le mode de production du service public et l'organisation du travail.

Ce n'est d'ailleurs par un hasard si une contre-réforme de la formation de la « haute fonction publique » est en cours pour conduire à une acculturation totale et holistique au new management public et au lean management.

Les cadres ont un rôle central de résistance et de contestation de la mise en œuvre de la pénurie budgétaire, de l'explosion programmée des collectifs de travail, de l'ubérisation de la fonction publique et au 1<sup>er</sup> janvier 2021 des lignes directrices de gestion RH.

C'est encore aux cadres qu'il reviendra au quotidien d'implémenter les mesures d'augmentation du temps de travail pour ramener celui-ci à 1607 heures.

En désignant les cadres, il s'agit non seulement de masquer les responsabilités gouvernementales et celles des employeurs territoriaux mais aussi de diviser la fonction publique entre cadres et non cadres pour mieux l'affaiblir.

### **LA RESPONSABILITE GOUVERNEMENTALES ET CELLE DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX**

Ceci étant posé, revenons sur la responsabilité gouvernementale et celle des employeurs territoriaux.

Si aujourd'hui, les fonctionnaires perdent une grande partie de la protection dont il jouissait statutairement, c'est bien du fait de l'action gouvernementale avec l'assentiment du MEDEF territorial (la coordination des employeurs territoriaux).

La loi Dussopt dite de transformation de la fonction publique exemplifie ce processus destructeur.

Elle organise une précarisation collective de la Fonction publique : avec la généralisation du recours au contrat, la rupture conventionnelle, les contrats de projets, le développement des temps non complets pour le plus grand bénéfice des employeurs territoriaux désireux de baisser le coût de la main d'œuvre territoriale.

Elle fait disparaître des instances protectrices comme les Conseils de discipline de recours et les CHSCT (alors

qu'une dégradation des conditions de travail est largement observée et reconnue).

Elle porte également atteinte au principe d'indépendance du fonctionnaire face au politique.

Quant à la dégradation de la relation à l'usager est le fait notamment de l'asphyxie budgétaire des services publics et du développement des inégalités économiques et sociales.

### **LA PROTECTION FONCTIONNELLE, UN DROIT POUR TOUTES ET TOUS, UN ENJEU SYNDICAL**

La protection fonctionnelle n'est pas un jouet dont le gouvernement peut s'emparer pour se défaire sur les cadres ou faire un coût de communication pour masquer sa responsabilité.

A contrario, la protection fonctionnelle constitue un droit pour toutes et tous. Elle peut s'exercer contre un employeur territorial ne respectant pas ses obligations de protection.

Les cadres territoriaux, engagés et responsables socialement ont un rôle essentiel dans son déclenchement et sa mise en œuvre.

Elle constitue, au demeurant, un enjeu syndical réel puisqu'elle représente un outil de protection et d'assistance due par l'administration à son agent afin de le protéger et de l'assister contre les attaques dont il fait l'objet dans le cadre de ses fonctions ou en raison de ses fonctions.

Son champ d'application concerne tant les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations et les outrages qu'ils soient le fait de personnes étrangères au service (usagers, tiers), que d'autres agents (collègue, supérieur hiérarchique, subordonné..).

La fédération CGT des services publics, son UFICT, leurs syndicats doivent être la référence syndicale pour les agents et cadres territoriaux dans l'exercice de ce droit constitutif du statut ; qui plus est dans un contexte de violences protéiformes et de dérives liberticides.

**Il est enfin indispensable de modifier l'état du droit pour faciliter sa mise en œuvre, à travers l'instauration d'un principe d'automatisme dès lors que certaines conditions sont réunies, face à des employeurs territoriaux qui font tout pour qu'elle ne puisse être effective.**

# LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RH

## UN NOUVEL OUTIL CONTRE LA DEMOCRATIE SOCIALE

## UN DISPOSITIF TECHNOCRATIQUE ET AUSTERITAIRE



La fin d'année 2020 aura été marquée par la présentation en Comité technique (CT) de lignes directrices de gestion RH (LDG), dans la précipitation et l'unilatéralisme.

Pourtant, les employeurs territoriaux savaient pertinemment depuis août 2019, qu'ils auraient à mettre ce niveau dispositif.

L'enjeu immédiat est de taille puisqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021, les CAP sont dépossédées de leurs compétences en matière de promotions et avancements de grade au profit des Comités techniques (Puis des Comités sociaux territoriaux (CST) à partir de 2023) saisis désormais des LDG des règles générale relative aux évolutions de carrières.

Il s'agit là d'une grave atteinte au statut issu de la loi Le Pors de 1983 disposant le droit des fonctionnaires à participer à l'organisation des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à donc à l'examen des décisions individuelles à leur carrière, par le biais de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs.

### LA LOI DUSSOPT A L'ORIGINE DES LDG DANS LA FPT

En effet, la loi DUSSOPT n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, introduit la notion de LDG.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 précise les conditions dans lesquelles, l'autorité compétente peut édicter des lignes directrices de gestion définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les LDG comportent 2 volets :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- La stratégie relative à la promotion et de valorisation des parcours

### UN PILOTAGE PLURIANNUEL POUR CORSETER LA MASSE SALARIALE

Les LDG déterminent premièrement la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories. Comme par exemple de l'attribution de prime, à l'image de la Prime Intéressement Collectif à la Performance des Services (PICPS). Ici est ouverte la porte à l'explosion de tout cadre collectifs aux acquis sociaux, conditions de travail, positions statutaires et conditions de rémunération.

Les LDG constituent un outil technocratique d'imposition des dogmes austéritaires dans la double complicité gouvernement employeurs territoriaux.

Les LDG visent à réduire le coût la main d'œuvre territoriale en inféodant les politiques RH (rémunération, temps de travail, structuration de l'emploi, formation, santé au travail, évolution de carrière) à la dictature de la maîtrise de la masse salariale.

En témoignent, les débats d'orientations budgétaires en cours qui prévoit des évolutions de la masse salariale inférieure à 1% pour 2021, soit moins que ce que nécessite le seul Glissement Vieillesse Technicité (résultant de la mise en œuvre des grilles indiciaires, des promotions et avancements), à savoir 2% à 2,5%.

## **LES CADRES SOMMES DE METTRE EN ŒUVRE LES LDG ET EVALUES A CE TITRE**

Ce nouveau paradigme organisationnel, fonctionnel et managérial, impacte particulièrement les cadres dans leurs fonctions.

La classique lettre de cadrage préparatoire au budget primitif n+1 déterminant les moyens financiers de la direction ou service, qui leur est adressée, comportera désormais un nouveau volet LDG. Il s'agira de directives relatives au respect des LDG notamment en termes de structuration de l'emploi. Les cadres seront sommés dans la lettre de cadrage de recourir aux nouveaux outils RH développer par la loi Dussopt et visant à réduire le coût de la main d'œuvre : contrats de projet, autres formes de contrats, temps non complets et ruptures conventionnelles, remise en cause du droit de grève....

Concernant l'entretien annuel d'évaluation professionnelle, il sera lui aussi concerné. Les LDG dans leurs deux volets détermineront son contenu que ce soit en termes de formation ou d'évolution de carrière.

Les cadres eux-mêmes seront évalués sur le critère de la conformité de leur pratique professionnelle au regard des LDG, avec un impact sur leur carrière, deuxième volet justement des LDG : les promotions et la valorisation des carrières.

## **UN DISPOSITIF SE SUBSTITUANT AUX CAP EN MATIERE DE PROMOTIONS POUR LES LIMITER**

Le second volet des LDG fixe, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente (comprendre qu'in fine l'autorité territoriale débarrassée des CAP fera encore plus ce

qu'elle veut) en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale doit communiquer ces lignes directrices de gestion aux agents

Les LDG devront fixer, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- 1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades corps et cadres d'emplois ;
- 2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles viseront, en particulier :

- 1° à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;
- 2° à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés. Ces lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces orientations pourront être différenciées d'un service à l'autre, d'un cadre d'emploi à l'autre ou d'une catégorie à l'autre. Dans certaines collectivités, des filières (par exemple la filière culturelle) se sont vu imposer des règles restrictives. De manière générale sont visés les filières et cadres d'emplois réunissant les plus gros effectifs et ceux dont les collectifs de travail sont atomisés. Les Grades à Accès Fonctionnel (A et B) sont souvent l'objet d'une LDG spécifique.

# LE DÉGEL DU POINT D'INDICE

## UNE EXIGENCE PLUS QUE JAMAIS URGENTE



**Et toujours pas  
d'augmentation  
à l'horizon !**



**Point d'indice :**  
**4,686 €**  
au 1<sup>er</sup> février 2017

**contre 5,379 €**  
s'il avait suivi l'évolution de  
l'inflation (hors tabac)  
depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000

**Perte de pouvoir  
d'achat : 14,8 %**

### Par exemple :

Pour un adjoint administratif  
de catégorie C :

**-254 € par mois**

Pour un secrétaire administratif  
de catégorie B :

**-345 € par mois**

Pour un attaché de catégorie A :

**-460 € par mois**

Qui plus est, les documents présentés en CT pour traduire ces éléments constituent bien souvent de véritables usines à gaz indéchiffrables par les syndicats, les cadres en charge de leur implémentation et les agents.

Ce n'est un hasard. Il s'agit d'empêcher les syndicats et les personnels d'avoir par une vision précise des choses, une prise sur les évolutions de carrière. Il s'agit donc de porter un coup supplémentaire à la démocratie sociale. La rapporteuse du projet de loi Dussopt avait annoncé la couleur : « il s'agit de percuter le mode de fonctionnement des syndicats ».

### CT PUIS CST AU COEUR DU DISPOSITIF

L'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifiée par la loi du 6 août 2019, prévoit que « dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du CT (puis du CST) ».

S'agissant des centres de gestion, chacun doit définir un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontai-

rement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire. À défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable. À l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion ».

Il est à noter qu'interrogée par la délégation CGT au CSFPT, la Direction Générale aux Collectivités Locales (DGCL) a avoué qu'un vote contre les LDG par l'ensemble des organisations syndicales en CT ou CST n'aurait aucun effet quant à la mise en œuvre de ce dispositif.

Etablies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années, les LDG pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Le CT/ CST sera saisi d'un bilan annuel de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

## LA CGT AU CŒUR DE LA CONTESTATION DE CE MECANISME TECHNOCRATIQUE, ANTIDEMOCRATIQUE ET AUSTERITAIRE

Que ce soit devant le CCFP ou le CSFPT, la CGT s'est opposée et continue à s'opposer aux LDG. Contrairement aux autres organisations (CFDT, FA FPT, FO et UNSA) qui en ont demandé le simple report pour mieux les appliquer par la suite.

Localement, les syndicats UFICT ont appelé les cadres à se mobiliser pour une autre conception de la gestion des moyens humains du service public, avec la volonté de répondre aux mieux aux besoins des usagers. Les LDG constitueront, au demeurant, l'un des sujets de débats lors du congrès de l'UFICT de mai 2021.

La fin d'année 2020 aura vu la majorité des syndicats de la fédération CGT des services publics refuser de participer à la discussion des LDG en CT et/ou ont voté contre.

La bataille contre les LDG, nouvel outil de destruction de la démocratie sociale, le service public et ses usagers, le statut de la fonction publique, nouvel instrument technocratique et austéritaire ne fait que commencer.

Plus que jamais, elle démontre la nécessité d'obtenir l'abrogation de la loi Dussopt et d'empêcher l'adoption du projet de la loi 3D qui viendra la compléter en 2021.

### L'UFICT-CGT DES SERVICES PUBLICS

<https://cadresterritoriauxcgt.fr/>

[ufict@fdsp.cgt.fr](mailto:ufict@fdsp.cgt.fr)



### LE NUMÉRIQUE AU TRAVAIL DES CADRES TERRITORIAUX

Document d'orientation adopté par l'UFICT CGT Services Publics 2020

#### LES REVENDICATIONS DE L'UFICT CGT SERVICES PUBLICS

pour respecter le travail et la santé des cadres territoriaux de la Fonction Publique et améliorer leur équilibre vie professionnelle et vie privée à l'ère du travail numérique, et pour un numérique autrement.



UFICT CGT des Services publics



### TRAVAIL À DISTANCE, TÉLÉTRAVAIL STOP AUX NOUVELLES ALIÉNATIONS !

Ne nous y trompons pas, si nous sommes en guerre (c'est la République), c'est bien la guerre menée sans cesse depuis des décennies par le capitalisme contre les biens communs dont la préservation de la planète et les services publics qui s'annoncent à cette offre sociale et à ses conséquences dévastatrices pour l'humanité. C'est ce même capitalisme qui nous rendons pour cette guerre de cette catastrophe, en particulier dans le monde du travail.

Depuis le confinement, les collectivités territoriales et les établissements publics ont mis en place un travail, dans l'urgence, sans réflexion de fond et consultation de l'ensemble des représentants des personnels, un nouveau mode de travail à distance. Ce système fonctionne au détriment de tout droit de protection et n'est pas du télétravail. C'est le cadre légal prévoyant de 2014 concernant le télétravail qui n'est pas respecté. Le télétravail doit être défini par la loi n° 2013-593 du 12 mai 2013. Dans la fonction publique, le décret d'application n° 2014-131 du 11 février 2014, prévoit, en toute clarté, le télétravail à trois jours maximum par semaine, le télétravail dans une pièce dédiée à cet usage (en cas de télétravail à distance) et encadrant notamment les équipements informatiques à la pratique pour prévenir les risques.

Mai 2020 | Union Fédérale des Syndicats, Cadres et Techniciens des Services publics



# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



## [GUIDE SYNDICAL]

■ A l'usage des syndiqués CGT et UFICT-CGT des services publics

■ Des agents et cadres territoriaux

- ▶ CHAMP
- ▶ PROCEDURE
- ▶ INDEMNITE
- ▶ EFFETS
- ▶ ANALYSE
- ▶ ACTIONS

# SYNDIQUER

## LES CADRES TERRITORIAUX

### POURQUOI ?

### COMMENT ?

Qu'est-ce que l'UFICT-CGT des Services publics ?

Comment fonctionne l'UFICT ?

Pourquoi syndiquer les cadres territoriaux à l'UFICT ?

Des revendications spécifiques aux cadres territoriaux

L'affiliation à l'UGICT



# LIVRET

## DE PRÉSENTATION

## DE L'UFICT-CGT

## DES SERVICES PUBLICS

NOVEMBRE 2019





# LE NUMÉRIQUE AU TRAVAIL DES CADRES TERRITORIAUX

Livret revendicatif évolutif UFICT CGT Services Publics 2020

## LES REVENDICATIONS DE L'UFICT CGT SERVICES PUBLICS

pour respecter le travail et la santé des cadres territoriaux de la Fonction Publique et améliorer leur équilibre vie professionnelle et vie privée à l'ère du travail numérique, et pour un numérique autrement.

UFICT CGT des Services publics





**2-3 AVRIL 2019**

# RENCONTRE NATIONALE DES ANIMATEUR.TRICE.S

DE L'ACTIVITÉ SPÉCIFIQUE EN DIRECTION  
DES INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS  
ET AGENTS DE MAÎTRISE

Vous vous êtes mobilisés pour le vote CGT lors des élections professionnelles. Vous vous êtes adressés aux agents de catégories A et B, agents de maîtrise, en partant de leurs attentes : pour l'amélioration de leurs conditions de travail et le développement d'un service public de qualité. Vous avez diffusé près de 135 000 exemplaires des fiches revendicatives UFICT, et vous avez gagné des voix dans ces catégories.

Toute la CGT y a gagné.

Ainsi, vous avez développé, de fait, une activité spécifique CGT. Spécifique, mais pas catégoriel ni autonome. Spécifique pour un salariat rassemblé.

Alors, comment continuer et s'adresser durablement à ces catégories qui représentent déjà près d'un tiers des agents territoriaux ?

Au delà du vote CGT, comment développer la syndicalisation des catégories intermédiaires et supérieures ?

Venez débattre avec nous, échanger sur nos expériences, imaginer des initiatives nationales et territoriales.

**Inscription, cliquez sur le lien :**

**<https://goo.gl/forms/gyST5HIBBukpqxez1>**

**Confédération Général du Travail**

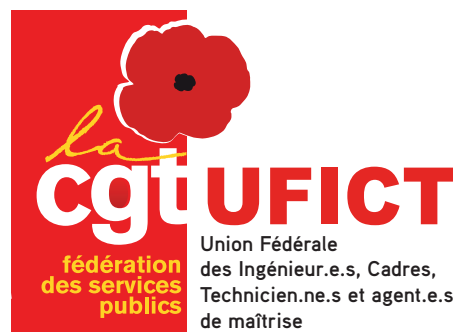
263, rue de Paris - 93100 Montreuil

# **FIER-E-S**

DE TRAVAILLER POUR LE  
**SERVICE PUBLIC**

## **FICHES REVENDICATIVES**

Catégories A, B, agent.e.s de maîtrise



# Le Guide

Fédération CGT des personnels actifs et retraités des Services publics

fédération  
des services  
publics

la  
cgt

N°890 novembre 2020

Des cadres  
socialement  
*engagé.e.s*

CONGRÈS



18 ▶ 20 MAI 2021  
ÎLE DE RÉ

**BILAN D'ACTIVITÉ, PROJET DE DOCUMENT  
D'ORIENTATION ET PROPOSITIONS  
DE MODIFICATIONS DES STATUTS**