

Le Guide

Fédération CGT des personnels actifs et retraités des Services publics

N°890 novembre 2020

[Des cadres
socialement
engagé.e.s]

10^e CONGRÈS



**18 ▶ 20 MAI 2021
ÎLE DE RÉ**

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

ÉDITO

Des cadres socialement engagé.e.s

Cher.e.s ami.e.s, cher.e.s camarades,

Nous vous accueillerons en mai 2021 à l'Île de Ré, pour le 10e Congrès de l'UFICT CGT des Services publics, une île de convivialité et de détente, deux éléments propices au débat à la réflexion revendicative après une période difficile de crise sanitaire du COVID-19.

Nous allons aborder deux grands thèmes qui nous occupent régulièrement dans les syndicats et qui vont s'intensifier dans les années qui viennent : le réchauffement climatique et l'enjeu central de la place des services publics. Ainsi, il sera question de l'engagement social des cadres au regard des transformations du travail et des incidences de la Loi de Transformation de la Fonction publique sur notre statut : développement du recrutement par contrat, notamment sur les emplois permanents, création d'un nouveau « contrat de projet » et des licenciements dits « de rupture conventionnelle », fusion des formations de l'encadrement supérieur de l'INET avec les écoles centrales de l'État, suppression des droits aux congés et primes annuelles acquis avant 2001, développement des pratiques du télétravail et de mobilités forcées, déconstruction des prérogatives des CAP, fusion des CTP et des CHSCT.

Ces quelques exemples illustrent le but de ce projet néolibéral : effacer définitivement le Statut général des fonctionnaires, dernier rempart démocratique qui empêche encore les biens publics de devenir des biens marchands.

C'est dans ce contexte de rude bataille sociale à mener que va se dérouler

notre congrès en début d'année 2021 que nous voulons combatif.

Si nous voulons en faire un espace de débats revendicatifs ancrés dans les réalités de syndicats, si nous voulons que ce congrès soit un outil au service des besoins des syndiqué.e.s et des cadres territoriaux.ales, nous avons la responsabilité d'en travailler les contenus et son organisation collectivement.

Ce congrès permettra également de tenter de définir l'identité de l'encadrement dans les collectivités territoriales et plus largement d'interroger, la place et les aspirations des ingénieur.e.s, cadres, technicien.ne.s et agent.e.s de maîtrise de la Fonction publique territoriale.

Pour cette raison, dès à présent, nous vous invitons à créer les conditions de rassembler les UFICT en territoire en présentiel ou en distanciel. Nous souhaitons que chaque syndicat et chaque syndiqué.e soit au cœur de ce moment de démocratie syndicale.

Un vrai programme de réflexion revendicative qui, nous l'espérons, vous apportera des clés pour gagner les luttes en territoire et transformer le travail dans le sens du progrès social. Nous espérons aussi que vous saurez profiter de ce moment de partage et de fraternité pour aller de l'avant socialement engagé !

Au plaisir de vous accueillir à l'île de Ré en présentiel !

Fraternellement,

Bruno BEYLAT

Secrétaire général de l'UFICT-CGT

sommaire

- **P2** Édito
- **P3** **Bilan d'activité – Introduction**
 - P5 En termes d'enjeux revendicatifs
 - P7 En termes de vie syndicale
- **P13** **Projet de document d'orientation : partie revendicative**
 - P17 Fiche 1 : Écologie et services publics
 - P21 Fiche 2 : Réformes territoriales et statut de la FP
 - P24 Fiche 3 : Transformation du travail, conditions de travail
 - P29 Fiche 4 : Carrières et rémunérations
- **P31** **Guide pratique**
 - P36 Fiche 5 : Qualification et formation professionnelle
 - P41 Fiche 6 : Temps de travail
 - P43 Fiche 7 : Management
 - P46 Fiche 8 : Discriminations
 - P49 Fiche 9 : Retraite
- **P42** **Projet de document d'orientation : partie qualité de vie syndicale**
 - **P55** **Mandat de délégué.e provisoire**
 - **P56** **Candidature à la CE**
 - **P57** **Candidature à la CFC**
 - **P58** **Statuts UFICT : propositions de modification**
 - **P62** **Une application pour la remontée des amendements**

PRÉAMBULE

L'UFICT CGT des Services publics, une structure nécessaire à la syndicalisation des cadres

Les « UFICT » (Union Fédérale Ingénieur Cadre Technicien) sont nées à la suite de la création de l'UGICT (Union Générale Ingénieur Cadre Technicien) en 1963 par la CGT pour que les catégories de l'encadrement et les professions techniciennes (A, B et maîtrise dans la territoriale) puissent définir et défendre leurs propres revendications en convergence avec les ouvrier.ère.s et les employé.e.s.

Organisation spécifique fédérale, l'UFICT intervient sur ce champ du salariat sans cesse en augmentation (près de 26 % aujourd'hui des effectifs de la fonction publique territoriale), représentant de fait aujourd'hui un enjeu majeur de syndicalisation. Elle permet aux cadres territoriaux* syndiqués de définir leurs revendications, de décider de leurs actions et contribue à la construction des convergences et des solidarités entre les différentes catégories de salarié.e.s. C'est ce qui la différencie des organisations catégorielles ou corporatives qui se concentrent sur une frange du salariat et leurs besoins, au risque de créer des oppositions entre ses différentes composantes.

* Sous le qualificatif « Cadres territoriaux », l'UFICT CGT Services publics définit l'ensemble des agent.e.s de catégories A, B et agent.e.s de maîtrise, encadrant.e.s et cadres expert.es de la Fonction publique territoriale et la nature de leurs spécificités : niveaux de responsabilité, autonomie, expertise et qualifications.



BILAN D'ACTIVITÉ

INTRODUCTION

Ce bilan d'activité a pour objet d'évaluer la mise en œuvre des 13 orientations décidées au 9e Congrès de l'UFICT CGT des services publics des Issambres en mai 2016. Issue d'un congrès « mouvementé » conséquence d'une crise interne, la tâche de la nouvelle direction de l'UFICT fut d'autant plus difficile qu'elle s'est inscrite dans contexte politique et social explosif (répression sans précédent, violente, délibérée et orchestrée, posant de graves questions à l'expression démocratique) ayant commencé par la destruction du Code du travail et l'inversion de la hiérarchie des normes (loi El Khomri), préfigurant la déconstruction de la Fonction publique (loi de transformation de la FP) et de tout notre socle social issu du Conseil National de la Résistance et de nos conquis sociaux (santé, retraite, protection sociale, services publics...), et auquel s'est ajoutée une crise sanitaire sans précédent.

Aussi, c'est dans ce contexte que nous avons vu la chute des partis politiques historiques de droite et de gauche avec l'avènement du banquier d'affaires Macron, symbole d'un bouleversement du paysage politique et d'une recomposition qui s'est poursuivie aux dernières élections européennes et municipales.

Mais alors que ceci nous laissait face à une situation plus que préoccupante pour le camp du progrès social, puisque tendant à une bipolarisation entre « ultra-libéraux » et « extrême droite », la pandémie a, au-delà de la question sanitaire, chambardé les choix politiques de demain, imposé les questions environnementales (ce qui est une bonne nouvelle pour la planète et pour le renouveau de la politique), mais aussi, et de manière plus inquiétante, développé de nouvelles formes de radicalités, de désobéissances civiles, de défiance institutionnelle, de refus des contraintes et de croyances dans les théories complotistes, illustrées par les mouvements « anti-masques » et « corona-sceptiques » via des réseaux sociaux toujours plus incontrôlables.

Cette photographie révèle l'étendue de la crise sans précédent, autant sociale, politique, économique, écologique que démocratique face à laquelle nous nous trouvons et renvoie également à la crise du syndicalisme (la participation aux élections professionnelles est en chute libre). Le mouvement des Gilets jaunes totalement inédit dans sa forme, ses objectifs, sa durée et dans ses modes d'action ayant aussi sonné comme une piqûre de rappel.

Si ce dernier nous a particulièrement interrogés en son début et a été un problème pour nous parce que nous n'étions pas sûrs que les solutions demandées par rapport aux problèmes constatés correspondaient aux nôtres (trop de taxes, trop d'impôts), il nous renvoie clairement à nos défaites : Loi travail, ordonnances Macron, privatisation de la SNCF..., à la défiance vis-à-vis du politique (institutions) auquel nous sommes souvent associés (syndicats, « des partenaires du dialogue social éloignés du syndicalisme de classe et de masse ») et à la chute de la croyance en la « démocratie représentative » (taux de participation aux dernières élections européennes et municipales, mais aussi professionnelles).

Les réformes passent malgré les mobilisations et le monde du travail souffre. Bien que, par notre rôle, nous tâchons en permanence d'être en phase avec les préoccupations et l'état d'esprit réel des travailleur.euse.s, nous avons peiné à accompagner cette vague populaire qui a pris l'ampleur d'un tsunami social et politique et nécessite donc de nous « réinventer » pour coller au plus près du salariat, de « réenchanter » notre syndicalisme en « réaffirmant » un syndicalisme de conquête, de résistance et de propositions revendicatives.

Aussi, l'histoire sociale s'accélère. Alors que la mobilisation unitaire et en convergence avec des mobilisations professionnelles (urgences, projet Hercule de réforme d'EDF, réforme ferroviaire...) contre le projet de réforme des retraites nous laissait penser que le syndicalisme revenait au centre du jeu, la crise sanitaire a stoppé cette dynamique et permis au gouvernement pendant la séquence de décliner sa politique libérale sans possibilité d'organisation de quelconque résistance.



En effet, la crise sanitaire a mis en évidence les conséquences désastreuses de 40 années de choix politiques qui ont conduit à livrer le pilotage de notre économie au seul monde de la finance, mais aussi à transférer petit à petit nos amortisseurs sociaux vers des fonds d'investissement dispersés aux quatre coins de la planète dans une économie mondialisée totalement hors de contrôle. En corollaire, cette politique de courte vue inspirée par un discours idéologique qui a cherché à gommer toute frontière entre le public et le privé s'est traduite par une privatisation larvée de pans entiers de l'action publique : partenariat public-privé, délégations de service public sans contrôle réel, sous-traitance de fonctions essentielles, voire abandon de missions, conduisant à une perte de souveraineté et de maîtrise de la puissance publique. Ainsi, cette crise sanitaire a donc particulièrement mis en lumière la fragilisation qui en résulte.

BILAN D'ACTIVITÉ

Aussi, même si nous le savions, nous avons pu constater que la priorité «post-Covid» du gouvernement est naturellement économique, surtout pas sociale et guère sanitaire : tous les amendements visant à un plan d'urgence pour les hôpitaux, un plan d'urgence pour les SDF, une aide aux loyers et factures d'énergies sur cette période ont été rejetés. Pour le salariat, au contraire, la séquence et la loi dite d'urgence sanitaire n'ont non seulement pas permis de renforcer les garanties de protection du personnel, mais plutôt engendré des baisses de salaires, une fragilisation des garanties relatives à la durée du temps de travail, aux congés, ou jours de repos.

Aussi, alors que la crise sanitaire que nous traversons a démontré l'efficacité de notre modèle de sécurité sociale et la nécessité de la sortir, ainsi que les services publics — et particulièrement la fonction publique hospitalière — de la dictature des chiffres, en finançant leurs missions à la hauteur des besoins de la population, le gouvernement a continué à décliner sa politique libérale :

- Prolongation des mesures de chômage partiel de longue durée, très favorables aux employeurs avec de nouvelles exonérations de cotisations sociales afin de «rendre le pays plus attractif, nos entreprises plus compétitives» et de faire converger les systèmes de la France et de l'Allemagne.
- Sortie d'un Projet de constitution d'une 5e branche au niveau de la sécurité sociale pour la dépendance et la perte d'autonomie donc en dehors du régime général, avec mise en place d'une nouvelle contribution spécifique

Et alors que le besoin d'un service public fort a sauté aux yeux en la période, le gouvernement a sorti :

- le décret d'application de la loi TFP qui permet le détachement d'office dans le privé avec CDI des fonctionnaires dont le service serait transféré ou supprimé,
- l'Article 97 de la loi du 6 août 2019 relative aux licenciements dans la FPT,
- et accéléré une nouvelle étape de la décentralisation avec le projet de loi 3 D (décentralisation, différenciation et déconcentration), permettant de poursuivre les transferts de pouvoir décisionnel vers des entités locales, mais différemment en fonction des territoires...

Poursuivant ainsi son entreprise de démantèlement du statut national des personnels chargés au quotidien de mettre en œuvre les services publics.

Le besoin d'amplifier considérablement notre déploiement en direction des cadres n'en est que plus saillant. C'est dans les périodes de crises et de mobilisations qu'il y a le plus besoin d'activité spécifique, pour éviter la mise en opposition des salarié.e.s et le décrochage des cadres. Ce congrès sera donc l'occasion de tirer le bilan de ce mandat, et de se projeter vers les combats qui se présentent encore devant nous pour le progrès social et environnemental.

Il est probable que cette pandémie va changer bien des termes du débat politique et l'enjeu sera pour nous d'inscrire la question du social au centre du jeu. Ce retourment de l'histoire sera avec l'écologie et la remise en cause des formes actuelles de la mondialisation l'une des clés de la politique dans l'après-pandémie, à nous de construire les outils nécessaires à la conscientisation et la mobilisation de nos catégories.



I. EN TERMES D'ENJEUX REVENDICATIFS

1.1 Orientations et productions issues du congrès des Issambres

En cohérence avec les décisions 14 et 19 du 11^e Congrès fédéral (Poitiers, novembre 2015) ayant bien affirmé « la nécessité d'un travail transversal sur le rôle et la place particulière de catégories de salarié.e.s en situation de responsabilité ou d'expertise » et « pointé l'ambition de réaffirmer que les cadres sont une composante essentielle du salariat, en ce sens qu'elle est un levier pour la transformation de l'organisation du travail et des rapports humains au travail. », l'UFICT a pris treize décisions au Congrès des Issambres afin d'alimenter et enrichir l'activité fédérale de nos analyses à travers le prisme de la spécificité des cadres. Six relevaient du champ revendicatif et portaient sur :

- La lutte contre les réformes territoriales,
- L'emploi public qualifié,
- La création de postes nécessaires à l'exercice des missions des collectivités,
- Le niveling par le haut de tous les droits acquis (temps de travail, salaires),
- La prévention des risques psychosociaux chez les cadres,
- La lutte contre toutes formes de discriminations ou de répressions syndicales,
- La résistance et le développement d'alternatives à l'idéologie managériale,
- Le rattrapage immédiat de l'écart de salaires et des pensions des femmes,
- La parité femmes-hommes sur les emplois de direction, dans la composition des jurys de concours et sur les recrutements dans les cadres d'emplois fortement sexués,
- L'encadrement du télétravail,
- La prise en compte des années d'études dans le calcul du droit à retraite à 60 ans,
- La reconnaissance de l'expertise dans le cadre des promotions et des avancements,
- L'abrogation des lois et textes réglementaires qui conduisent au blocage et à l'allongement des carrières (réforme de la catégorie A, B, PPCR...),
- Le maintien de toutes les filières et la garantie d'un déroulement de carrière à l'intérieur de celles-ci,
- Le respect, dans l'exercice des missions, des grades et qualifications des agent.e.s pour lutter contre la déqualification et la polyvalence.

Sur la base de ces décisions, la nouvelle direction de l'UFICT s'est donc particulièrement attelée durant ce mandat à outiller les territoires en produisant des contenus revendicatifs, argumentaires et analyses spécifiques.

Chaque mois, une expression de l'UFICT a été produite...

Cela représente :

- une trentaine d'articles dans les différentes publications fédérales (*Guide, Service public Magazine*),
- une trentaine de tracts dont sept en inter-versant,
- Cinq motions, diverses pétitions,
- Un livret revendicatif évolutif sur « Le numérique au travail des cadres territoriaux »,
- Un livret de dix-huit fiches revendicatives spécifiques produites pour les élections professionnelles,
- Et une participation active à la mise à jour du mémorandum revendicatif fédéral.

À noter :

- 130 000 livrets de fiches revendicatives ont été dispatchés dans les territoires sur commande des syndicats.
- Le manuel de survie au management produit en 2015, est par ailleurs toujours d'actualité et plébiscité par les syndicats.

... mais aussi :

- Contribué à la publication de deux Options « spécial » Fonction publique,
- Un manuel « décryptage spécifique » de la loi de transformation de la Fonction publique,
- Impulsé une tribune inter-versants relative à la formation des cadres supérieurs de fonction publication,

... et organisé :

- Deux journées d'étude spécifiques FPT :
Novembre 2017, les enjeux de la formation professionnelle
Avril 2019, rencontre des animateurs de l'activité spécifique

• Et deux en inter-versants :

Juin 2018, Assises des Services publics

Juin 2019, Projet de loi Fonction publique : et les ICTAM ?

À travers l'ensemble de ses productions et multiples initiatives, l'UFICT a donc pourvu les cadres pour revendiquer localement sur les questions qui les concernent spécifiquement : individualisation des carrières et des rémunérations, primes au mérite, Grades à Accès Fonctionnel, recrutement d'expert.e.s et de « responsables à haut niveau » en CDI, étranglement financier des communes (suppression de la taxe d'habitation, baisse des dotations...), privatisation des formations, déontologie, devoir de loyauté, « New public management », projet de décret « portant diverses modifications relatives aux emplois de direction dans la fonction publique territoriale », abandon du concept d'une Fonction publique servant l'intérêt général, généralisation du clientélisme dans le recrutement d'agent.e.s serviables et aux ordres.

L'UFICT a aussi joué pleinement son rôle dans les luttes nationales et interprofessionnelles ayant traversé le mandat telles que les réformes territoriales, la loi travail, CAP 2022, loi de transformation de la Fonction publique, réforme des retraites, en proposant du matériel et des analyses (destruction des services publics, externalisation, privatisation, double introduction de règles managériales issues du privé — cost killer / poste killer — indicateurs de rentabilité, intensification du travail, caporalisation) et ainsi pris largement sa part dans l'activité revendicative fédérale afin d'inscrire les cadres dans le développement du rapport de force.

Sur les questions internationales, l'UFICT s'est aussi exprimée à plusieurs reprises via diverses motions pour la liberté, la paix ou le climat (dernier exemple : motion de soutien au peuple algérien et à Louisa Hanoune, secrétaire générale du « Parti des travailleurs »). Aussi, l'enjeu de la syndicalisation des cadres et donc du développement d'une activité spécifique est de plus en plus prégnant dans les territoires et les sollicitations en augmentation conséquente, la Fédération s'appuyant aujourd'hui beaucoup plus sur notre UFICT pour intervenir en territoire ou en son nom. Cela est le cas sur des sujets comme le numérique, la réforme du cadre d'emploi des attaché.e.s territoriaux.ales ou la mise en place des primes d'intéressement à la performance collective des services (PIPSCS)... ainsi que sur le portage de réformes de filières (filières artistiques, sportives....).

BILAN D'ACTIVITÉ

L'UFICT est, sur ces sujets et d'autres, de plus en plus amenée à travailler en étroite collaboration voire à représenter la Fédération à sa demande (dans des instances comme le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, dans des groupes de travail interne inter-versants, auprès de la presse spécialisée).



Cela tend à prouver que l'UFICT est mieux identifiée aujourd'hui dans notre fédération comme organisation ad hoc pour accompagner nos structures syndicales sur les questions spécifiques, notre capacité à avancer des contenus revendicatifs en phase avec le salariat concerné et en cohérence avec la politique fédérale étant seule décisive pour dépasser les contradictions du syndicalisme spécifique et répondre au souhait d'unité et de rassemblement des cadres eux-mêmes. Cela s'est d'ailleurs vérifié à l'occasion des dernières élections professionnelles.

Extrait du rapport d'introduction 12^e congrès fédéral, Montpellier, novembre 2019

« (...) En fragilisant l'agent.e public.que par divers dispositifs, rupture conventionnelle de contrat, contrats de projet, le gouvernement souhaite disposer de boucs émissaires formés aux méthodes d'organisation du secteur privé, faciles à désigner à la vindicte populaire en cas de grogne sociale. Il veut des fonctionnaires fusibles et les cadres sont tout particulièrement visés par ces dispositifs. Cette loi bafoue ainsi le principe de responsabilité.

Transformer des cadres assujetti.e.s en bras armés du pouvoir politique, dans un contexte d'austérité budgétaire revient à donner à la Fonction publique une vision uniquement pyramidale des ressources humaines.

La gestion des organisations par ce prisme tend à faire des cadres les bras armés du pouvoir politique sommés de réduire les moyens de fonctionnement du service public. Réduire le personnel, désorganiser les collectifs de travail, fonctionner par objectifs dans le cadre de l'évaluation annuelle, bref tous les outils mis en place depuis quelques années sont confortés et généralisés dans cette loi. (...) »
Natacha Pommet

1.2 Élections professionnelles, décembre 2018

Extraits du bilan d'activité du mandat fédéral

2015/2019

Concernant les trois versants de la fonction publique

L'abstention progresse et, pour la première fois, la participation passe sous la barre des 50 % (moins 3,1 points de participation). C'est dans la FPT que la participation demeure la plus forte avec un taux de 51,8 %. La CGT demeure 1^{re} organisation dans la Fonction publique avec 21,8 %, soit 528 300 suffrages, dont 258 100 dans la FPT. Ces résultats nous permettent de conserver l'ensemble de nos sièges au Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale et au Centre National de la Fonction publique territoriale.

Dans la fonction publique territoriale

La CGT se place comme première organisation pour les 3 Instances représentatives. Le taux de participation est de 51,7 % pour les Comités Techniques (CT), il est de 48,9 % pour les Commissions Administratives Paritaires (CAP), et de 28,5 % pour les Commissions Consultatives Paritaires (CCP).

En CT, la CGT possède 6 points d'avance sur la seconde organisation, la CFDT. En termes de voix, la CGT en détient 258 119 soit 55 501 de plus que la CFDT (à noter que l'écart en pourcentage est plus important pour les CCP comme pour les CAP qu'en CT).

Ainsi, si avec 28,7 % des voix en CT, la CGT demeure la première organisation syndicale dans la FPT, nous constatons aussi une nouvelle et forte baisse de la participation. Cette tendance est d'autant plus préoccupante qu'elle s'inscrit dans un continuum depuis 2008 (32,8 % en 2008, 29,5 % en 2014 et 28,8 % en 2018).

En CAP et CCP, nous sommes largement la première organisation avec 28,5 %.

Nous maintenons notre score en CAP C, où nous sommes 1^{re} organisation, avec 7,9 % de plus que la CFDT qui réunit 20,5 %. L'écart entre ces deux organisations est de 52 956 voix : 189 751 contre 136 795 votes CFDT.

Malgré le transfert en catégorie A des travailleur.euse.s sociaux.ales, nous maintenons notre score en B où nous sommes 2^{re} organisation derrière la CFDT. Nous progressons en CAP A, évolution en partie aussi imputable au transfert en catégorie A des travailleur.euse.s sociaux.ales, « mais pas que »*. Nous sommes 2^{re} organisation dans cette catégorie, derrière la CFDT.

En CCP, le taux de participation est très faible (28 %). La CGT est 1^{re} organisation avec 28,6 % des voix et 7,7 % d'avance sur la CFDT. En voix, la CGT comptabilise 14 470 voix soit 3 891 d'avance sur la CFDT. Nous sommes en tête en CCP C et en CCP B. Nous sommes 2^{re} en CCP A derrière la CFDT.

Même si nous restons finalement stables en catégorie B et progressons en catégories A, si la CGT est le syndicat de tou.te.s les agent.e.s public.que.s, comment admettre, que nous ne sommes pas capables de présenter des listes en CAP et CCP dans un grand nombre de collectivités lors des élections professionnelles ?

Aussi, dans cette analyse, il faut prendre en considération l'histoire de notre CGT. Sociologiquement, il y a une corrélation établie entre la catégorie sociale des « employé.e.s » davantage proches des syndicats « de lutte » qui tentent de construire un rapport de force et les cadres, traditionnellement plus proches des organisations syndicales de

« partenariat social » et « d'accompagnement » avec lesquelles ils.elles se sentent plus « représenté.e.s ».

Ainsi, les agent.e.s votant plus pour la CGT ou encore d'autres syndicats « de lutte », appartiennent en grande majorité à la catégorie C, tandis que les catégories A et certains B votant plus majoritairement en faveur d'organisations syndicales de « cogestion », notre progression dans les catégories A et B est remarquable.

Enfin, malgré les 130 000 livrets de fiches revendicatives commandés en territoire, le vote CGT s'obtient, pas seulement par la diffusion de valeurs et de grands principes idéologiques globalisants, mais par une activité régulière et spécifique, liée à la réalité du travail des agent.e.s. Une candidature ne se décrète pas, elle se construit à partir d'une conviction et d'un engagement qui se nourrit quotidiennement. Or aujourd'hui, la diffusion de l'information spécifique de notre Fédération et produite par notre UFICT passe via les « Lettre du jour » par les CSD. Nous ne pouvons ainsi mesurer ni la quantité, ni la qualité, ni de quelle façon est relayée cette information auprès de nos syndicats et sections UFICT, ni, et c'est d'importance, auprès de nos affilié.e.s. Ainsi, la CGT doit créer les conditions d'organisation et de déploiement pour mener une activité spécifique à la hauteur des enjeux, d'autant que, sans que cela ne constitue une généralité, il faut noter un certain nombre de reculs plus marqués dans les plus grandes collectivités ; là où se concentrent les cadres.

* Globalement, même si c'est en catégorie C dans les territoriaux que la CGT obtient son score le plus élevé contrairement à la CFDT qui tient son score le plus fort en catégorie A, les élections professionnelles de décembre 2018 se sont traduites au plan fédéral par un recul cependant moins marqué en CAP A et B alors que dans de nombreux Conseils généraux et régionaux ou Centres de gestion, par exemple, la CGT n'a pas présenté de liste dans ces catégories faute de candidat.e.s.

II. EN TERMES DE VIE SYNDICALE

7 décisions sur les 13 prises au Congrès des Issambres par l'UFICT relevaient de la Vie syndicale. Elles portaient principalement sur :

- La syndicalisation, l'organisation et l'affiliation des cadres,
- L'articulation entre le national et les territoires,
- La coordination avec la Fédération et l'interprofessionnel (UGICT),
- La mise en place de collectifs UFICT au sein des CSD,
- La formation syndicale spécifique,
- La communication et l'animation de l'information.

2.1 Syndicalisation et affiliation, une grande marge de progression

Notre UFICT a été en progression régulière jusqu'en 2016 avec 8 113 syndiqué.e.s A, B et maîtrise affilié.e.s à notre Fédération (80 000 dans toutes les branches professionnelles le sont à l'UGICT). Nos forces se maintiennent avec 7 968 FNI UFICT pour l'exercice clôt de 2017, mais pour les exercices 2018 et 2019, l'UFICT comme la fédération accuse des retards importants de cotisation. L'une des priorités pour la vie syndicale UFICT est de résorber ce retard.

Une autre priorité est la question de l'affiliation de tous les syndiqué.e.s A, B et maîtrise à l'UFICT, car de trop nombreux cadres adhérent.e.s à la CGT ne sont pas encore affilié.e.s par leurs syndicats ce qui ne

nous permet pas d'être en réelle capacité d'aller à leur rencontre. Les raisons ne sont pas toujours un refus des syndicats, mais parfois une méconnaissance ou un manque de mise à jour dans les outils. Pourtant, il suffit d'en faire la déclaration dans « Cogéliste » lors des paiements des FNI pour rattacher les ICTAM à l'UFICT. Aussi, environ la moitié de nos affilié.e.s ne reçoit toujours pas le journal de l'UGICT, Options, qui est gratuit pour l'affilié.e et compris dans son adhésion ! Le travail régulier de mise à jour du fichier Options à partir des états d'organisation et de cotisations n'est pas une simple tâche administrative, mais bel et bien une responsabilité politique majeure.

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

La connaissance de nos forces ICTAM est indispensable pour toute la CGT et devrait nous permettre de mieux cibler nos adresses et envois de matériel revendicatif pour ainsi faciliter le déploiement de la CGT en direction des catégories A, B et agent.e.s de maîtrise. Une meilleure connaissance de nos bases est aussi utile dans la constitution des listes en CAP A, B et CCP.

Enfin, il faut considérer que l'affiliation ne peut se cantonner à un simple acte administratif, car elle s'avère illusoire et inefficace si nous ne proposons aucune structuration spécifique permettant d'offrir à ces syndiqué.e.s affilié.e.s un espace de construction et de coordination de leur activité revendicative. Cela implique une responsabilisation des syndiqué.e.s affilié.e.s, de leurs syndicats ou sections dans l'organisation pérenne d'une activité spécifique parmi les cadres et l'organisation de réunions régulières des affilié.e.s pour travailler les problématiques du vécu au travail des cadres comme pour organiser leurs prises de parole et le débat, les ciblages et propositions de syndicalisation.

2.2 Structuration/Conditions d'organisation

Alors que le besoin d'organisation spécifique ne devrait plus faire l'objet de discussions dans la CGT et donc dans notre fédération tel que cela a été réaffirmé à l'occasion du 52^e Congrès confédéral de

BILAN D'ACTIVITÉ

Dijon en mai 2019 * et tel que les définissent les statuts confédéraux, nous constatons encore aujourd’hui bon nombre de freins relatifs à la constitution d’organisation des cadres de manière autonome en territoire et des difficultés à faire vivre la « Charte des règles de vie partagées fédérale » adoptée en septembre 2014.

Extrait du document d’orientation 52^e Congrès confédéral

Thème n° 4. Le déploiement au cœur d’un syndicalisme de masse, de classe, utile et efficace ! Organiser massivement toutes les catégories

« (...) La nécessité d’organiser l’activité spécifique est actée depuis la création de l’UGICT par la CGT. Nous avons, depuis, de nombreux retours d’expérience, la question réside maintenant dans la mise en œuvre. (...) »

Le document d’orientation issu du 52^e Congrès confédéral reprend dans le corps du texte et dans plusieurs résolutions (Le Peuple — Compte rendu Congrès — septembre 2019, p31), des rédactions claires et offensives sur le déploiement en direction de nos catégories et sur la nécessité de développer une activité spécifique pérenne et les outils spécifiques CGT. C'est un point d'appui important pour la légitimité et l'utilité du spécifique au service du renforcement de toute la CGT et du rapport de forces. Mais cela ne peut se faire, à grande échelle, sans l'accord, l'engagement, la force de frappe de toute notre fédération. C'est ainsi que nous pourrons franchir un cap décisif dans le niveau de leur syndicalisation.

Ce Congrès confédéral a ainsi permis d'évoquer précisément l'enjeu de l'outil syndical nécessaire afin de répondre aux défis qui nous sont posés aujourd'hui et appelé « à développer notre syndicalisation en direction des cadres afin de travailler avec eux leurs revendications spécifiques, en créant, en développant et en utilisant les structures et les outils spécifiques que sont les Unions Fédérales et l'UGICT CGT ». Cette réflexion sur le périmètre d'organisation de notre CGT le plus adéquat va sans nul doute faire mûrir beaucoup de réflexions chez nos camarades. Syndicats ou sections syndicales, mais dans tous les cas « affiliation à l'UGICT » afin de faire vivre nos revendications spécifiques, ont été à cette occasion réaffirmés. La pertinence d'une organisation spécifique (Union Fédérale) au sein des fédérations afin d'organiser l'activité revendicative spécifique dans la durée a été largement partagée au cours de ce congrès.

Au plan fédéral, avec 95 CSD, 20 CFR et près de 1200 syndicats, pouvons-nous nous satisfaire de l'existence de seulement 38 syndicats spécifiques et d'encore moins de sections UFICT (73 % des affiliés de notre fédération sont dans des syndicats généraux) ?

À notre connaissance, depuis 2016 seuls 3 à 4 syndicats UFICT ont choisi de se dissoudre et de se constituer en section UFICT. Cette transformation s'est faite autant pour regrouper les forces devenues trop faibles en nombre de syndiqué.e.s de part et d'autre, que pour régler des divergences ou des conflits.

2.3 De plus en plus de déploiement

L'UFICT s'est employée à répondre à cette orientation fédérale (Décisions 7, 8, 9 du Document d’orientation UFICT, Issambres 2016). Collectivement, nous avons fait en sorte que tous les camarades de la nouvelle direction s'impliquent sur cet objectif en ayant désigné des référent.e.s UFICT régionaux.ales avec pour « mission » d'intégrer les CFR (de droit), mais aussi les CSD là où cela était possible afin de porter l'enjeu de la syndicalisation des catégories A, B et agent.e.s de maîtrise

pour accompagner les syndicats en territoire pour toute démarche en ce sens. Malheureusement, cela n'a pu se faire que dans très peu de territoires, notamment en raison de difficultés de fonctionnement des CSD tel que le 12^e Congrès fédéral l'a constaté et telles les décisions qu'il a prises en conséquence :

Extrait du document d’orientation 12^e congrès fédéral, Montpellier, novembre 2019

Fiche 12. Conforter et faire pleinement vivre nos Coordinations Syndicales Départementales et nos Coordinations Fédérales Régionales : (...) « Si le rôle d’animation, d’impulsion et de travail collectif, de ces coordinations n'est pas contestable, il n'en demeure pas moins que le principe de réalité nous rattrape sur la mise en œuvre de nos orientations et de nos décisions, qui ne sont pas toujours appliquées pour différentes raisons. » (...)

(...) « À travers les applications successives de réforme territoriale de ces quinze dernières années (lois de décentralisation, MAPTAM, Loi NOTRe), il est indispensable que notre Fédération, avec l'ensemble des syndicats, se penche après 25 ans d'existence, sur l'état réel et sincère de nos CSD : fonctionnement, respect des orientations, mutualisation, périmètres. » (...)

(...) « Il faut bien garder à l'esprit que le bon fonctionnement des CFR est indissociable de la volonté des syndicats et CSD de s'investir au niveau régional. Il reste que nombre de syndicats ne connaissent pas les missions des CFR, et ne sont donc pas conscients de leur intérêt. C'est un état de fait qu'il nous incombe de faire évoluer. »

Le 12^e congrès décide :

- d'élaborer un état des lieux fait avec les syndicats de nos CSD, le diffuser et ainsi travailler si besoin à une évolution et/ou redéfinition de périmètre pour gagner en efficacité revendicative et à l'amélioration de la qualité de la vie syndicale.
- de réaffirmer notre volonté d'organiser tous les individuel. le.s d'ici au prochain congrès en établissant le plan de constitution de nouveaux syndicats, ou de les rattacher à des syndicats de notre champ professionnel, le plus pertinent pour ces syndiqué.e.s et d'accompagner ces nouvelles bases durant tout le mandat.
- de se doter d'un plan d'urgence de formation en direction des collectifs d'animation et des animateur.rice.s ; que tous les collectifs d'animation CSD/CFR suivent la formation *Animer un collectif* avant la fin de la première année suivant la conférence.
- d'assurer un suivi régulier des mises en œuvre et un moment dédié (par exemple en CNF) pour mettre en commun nos expériences et difficultés pour améliorer le fonctionnement.
- de continuer à impulser la mise en place de CFR et d'animateur.rice.s CFR sur tout le territoire (ancien et/ou nouveau périmètre).
- de faire un état des lieux de nos CFR, de travailler à leurs possibles évolutions. Pour cela, un groupe de travail spécifique sera mis en place avec les membres du CNF et de la direction fédérale.
- de faire connaître l'activité des CFR aux syndicats de notre champ fédéral.
- de favoriser la participation des CFR aux Comités régionaux.

Ainsi, l'UFICT s'est mise à disposition des territoires pour aider et outiller les syndicats locaux en adaptant ses interventions aux besoins organisationnels (construire des outils, développer une activité spécifique, enjeux de la syndicalisation des catégories A, B et maîtrise,...) ou thématiques (numérique, télétravail, réforme du cadre d'emploi des attaché.e.s territoriaux.ales, réforme pédagogique de l'enseignement artistique spécialisé (conservatoires, arts plastiques, dans, musique, théâtre) ou mise en place de la prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPCS), etc.)

Pour ce faire, l'UFICT a multiplié les rencontres avec des syndicats, les participations à divers Congrès ou autres journées thématiques nationales et est intervenue en territoire et en lien avec la Fédération sur des «gestions de conflits» locaux :

- Interventions en territoire : Dijon, Besançon, Metz, Chalon, Vénissieux, Isère, Franche Comté/Bourgogne, Hauts de France, Lille, Lyon, Toulouse, Saint-Nazaire, Rennes, Nantes... D'autres sont encore programmées : Jura, Rhône Alpes...
- Participations aux Congrès CGT : UGICT, UGICT CGT Rennes Métropole, CGT Métropole européenne de Lille, CGT CNFPT (Marseille)...
- Participations à des rencontres nationales : 2016, 2017, 2018, ETS (les rendez-vous des managers territoriaux) 2018, AFIGESE (Réseau des financiers, gestionnaires, évaluateurs, managers des collectivités territoriales), 2019, Séminaire Eurocadres/Ugict-CGT : «Lanceurs d'alerte sur les lieux de travail en Europe»

Et aux rencontres d'Options

Constats :

- La qualité de l'activité revendicative n'est parfois pas satisfaisante, voire inexistante au sein des structures. Un des obstacles réside sans conteste dans le nombre de syndiqué.e.s et de militant.e.s cadres pour participer et impulser l'activité spécifique sur le lieu de travail, quelle que soit la forme d'organisation de l'activité.
- Un effort doit être entrepris vers la vie syndicale, pour faire vivre la charte des règles de vie syndicale partagées (CNF de septembre 2014), du local au national, entre Ouvrier.ère.s/Employé.e.s et Cadres. Il s'agit de mettre en pratique cette charte qui rappelle les possibilités d'organisation (activité spécifique au sein d'un syndicat général, en étant allié à l'UFICT/Section syndicale UFICT au sein d'un syndicat général/Présence de deux syndicats CGT, Ouvrier.ère.s/Employé.e.s et UFICT).

Quant à l'ambition de créer les conditions pour organiser un collectif ICTAM dans les CSD préconisée dans la décision 19 du 11^e Congrès fédéral (Poitiers — Nov 2015), l'état des lieux reste à faire et l'objectif à reprendre, en parallèle avec le travail de retour sur les activités globales des CSD décidé par le Congrès fédéral de Montpellier en novembre 2019.

2.4 La formation syndicale spécifique, un enjeu de déploiement

Relayer, communiquer, faciliter et coordonner l'inscription de nos bases et affilié.e.s dans les dispositifs de formation CGT et UGICT sont des clés du développement de l'activité spécifique. Ainsi, les membres de la CE se sont formés pour pouvoir proposer en territoire le module «fédéralisé» de l'UGICT : «Les ICTAM dans la CGT, pourquoi, comment?». Cette formation a été proposée aux membres de la CEF afin de compléter leur socle commun de formation relatif aux «enjeux statutaires» et a reçu un très bon accueil de la part des participant.e.s. Allant dans ce sens, l'impulsion de la formation syndicale spécifique

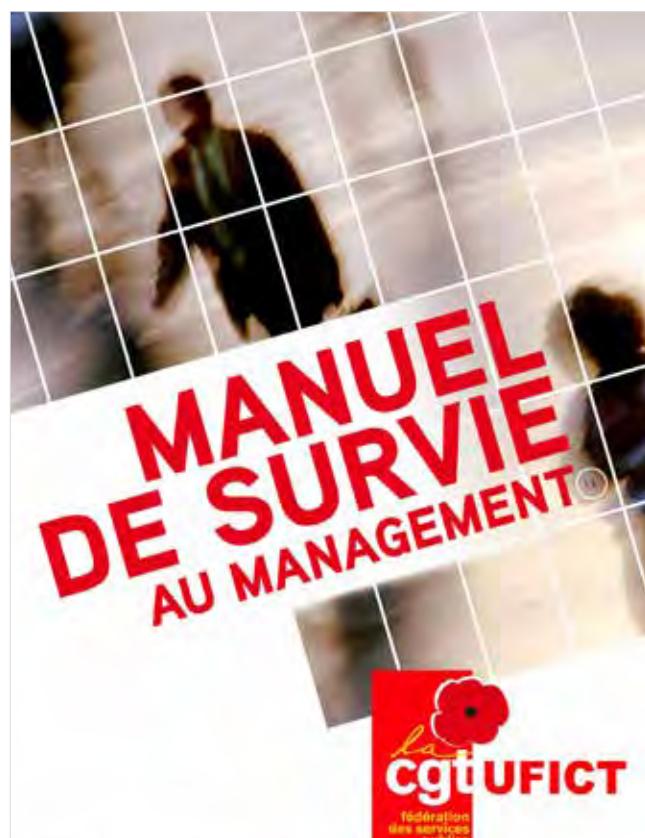
est une décision confédérale d'importance qui démontre que le développement pérenne d'une activité spécifique est aujourd'hui largement partagé, même si le besoin d'organiser les cadres dans les territoires via des structures leur permettant de discuter sereinement de leurs problèmes et de construire leurs revendications n'est pas encore acquis dans notre Fédération.

Document d'orientation fédéral, 12^e Congrès, Montpellier, novembre 2019 — Fiche 10 : «(...) poursuivre le travail d'affiliation à l'UFICT des syndiqué.e.s ICTAM; en prenant en compte leurs revendications spécifiques.»

(Le Peuple - Compte rendu du Congrès, septembre 2019, p 31) : «(...) la nécessité de déployer l'activité spécifique doit être davantage intégrée dans les formations syndicales. La formation confédérale «Les ICTAM dans la CGT, pourquoi, comment» doit être développée en territoires, prioritairement dans les 17 territoires ciblés, pour aider au déploiement des syndicats vers les ICTAM et à la progression électorale.» —

Il nous semblerait donc que cette formation des membres de la prochaine Commission exécutive fédérale serait particulièrement efficace pour permettre à toute notre fédération d'acquérir des éléments immédiatement mobilisables pour développer une activité spécifique en direction des catégories A & B et maîtrise et leur donner les outils pour s'organiser. (Voir document d'orientation)

À noter qu'au niveau confédéral, et suite à des sollicitations de camarades fonctionnaires à l'UGICT, nous construisons actuellement avec l'UFSE (Union Fédéral des Syndicats de l'État) et la Fédération Santé Action Sociale une nouvelle formation UGICT «Fonction publique et ICT» qui sera proposée au calendrier 2021.



Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens des Services publics

2.5 Travail croisé de notre UFICT avec la Fédération

L'UFICT s'est particulièrement appliquée à travailler cette dimension en :

- **Se proposant de «réintégrer» les secteurs fédéraux :**

Cela est aujourd'hui complètement effectué au niveau des secteurs «revendicatif» et «communication», ce qui favorise un travail croisé. Reste à investir plus significativement la «vie syndicale» pour favoriser l'élaboration de plans de travail, de coordinations et d'impulsions partagés.

- **Développant des groupes de travail complémentaires aux collectifs fédéraux :**

Dans le contexte d'évolutions législatives constantes (MAPTAM et NOTRe toujours en cours, Loi Transformation de la Fonction publique et future Loi 3D) et en conséquence de leurs très nombreux impacts sur les missions, sur la nature du travail et sur les conditions de travail des cadres (et sur la qualité des politiques publiques et services publics qu'ils pilotent et mettent en œuvre), l'UFICT a recentré son activité sur «l'observatoire des métropoles et réformes territoriales» avec pour objectif de :

- Construire (en recensant et en créant) les revendications CGT spécifiques des cadres de la Fonction publique territoriale en appréhendant au plus près leurs vécus professionnels et leurs attentes,
- Anticiper les revendications à venir en connaissant et en comprenant l'évolution de leurs cadres professionnels (sens large) et de leurs attentes et créer des alertes.

La Commission exécutive a acté la création en inter-versants (au collectif Fonction publique UGICT) d'un outil d'analyse et de réflexion sur les conséquences de la loi de transformation de la Fonction publique (ruptures conventionnelles, contrats de projets, CDIsations...).

- **Participant à certains collectifs fédéraux (précarité, sport, médico-social).**

Enfin, nous constatons aujourd'hui une nette évolution de la place que la fédération accorde à son Union Fédérale. Si elle s'appuie toujours beaucoup sur elle sur certains sujets (le numérique et le télétravail, par exemple), divers signes montrent que la fédération intègre aussi de façon plus conséquente son UFICT à ses «espaces de direction» :

- Secrétaire général de l'UFICT invité aux réunions de la CEF (perspective de pouvoir proposer en plus un autre membre du bureau)
- Augmentation du nombre d'invités au dernier congrès fédéral (3 contre 1 en 2015)

À travers ces initiatives (développement de notre activité revendicative, participation aux instances nationales de «dialogue social»), franchise propice à un travail croisé et confiance nous semblent aujourd'hui être «retrouvées» avec la direction fédérale. Nous pouvons considérer aujourd'hui avoir tourné une nouvelle page dans la construction de notre UFICT et avoir «rédéveloppé» la confiance nécessaire afin de travailler sereinement la complémentarité de nos organisations et fédération et ainsi contribuer à une activité fédérale transversale à l'ensemble des catégories de notre champ tel que l'a souligné Natacha Pommet dans son discours introductif du 12^e congrès fédéral, Montpellier, novembre 2019. Ainsi, compte tenu de la place de l'UFICT au sein de l'organisation fédérale, le travail collectif et le renforcement de «l'articulation UFICT/Direction fédérale» reste à renforcer pour déployer une activité UFICT dans les territoires.

Pistes d'améliorations : (voir document d'orientation) :

- Au-delà de planifier des rencontres régulières entre bureaux, acter la

présence du/de la secrétaire générale.e ou d'un membre du bureau UFICT au bureau fédéral (favoriser le partage d'information et la coordination de nos activités),

- Clarifier le pilotage de certains collectifs fédéraux (en attente de redéfinition de groupes fédéraux) : Exemple «collectif Sport»,
- Mettre en œuvre un lien régulier entre les travaux du Collectif fédéral politiques publiques (s'il est maintenu), de l'observatoire des réformes territoriales UFICT et du Collectif UGICT Services publics,
- Améliorer le partage des initiatives respectives, type «journées d'étude» afin qu'elles soient mieux portées respectivement (mobilisations/participations),
- 1 invité et 1 représentant UFICT en CNF,
- Gestion des outils (Cogiciel et Cogétise).

2.6 Investir le champ interprofessionnel

Intimement convaincu que le morcellement des entreprises, du salariat, comme les stratégies de mises en opposition du monde du travail (impactant aussi directement les 3 fonctions publiques) nécessitent de renforcer l'approche interprofessionnelle de la CGT, la solidarité entre nos structures et que le syndicalisme confédéré est le seul permettant de développer les liaisons interprofessionnelles avec des objectifs communs de transformation sociale, l'UFICT s'est particulièrement attachée à réinvestir cette dimension.

Ainsi, l'UFICT s'est pleinement investie dans le champ spécifique interprofessionnel :

- 4 camarades de l'UFICT siègent à la CE de l'UGICT.
- Participation au collectif UGICT et confédéral «numérique», qui a abouti à la production d'un Livret UFICT Services publics «Le numérique au travail des fonctionnaires et agents des Services publics».
- Participation aux collectifs confédéraux «travail social et mode



d'accueil » avec production de tracts et participation au Haut Conseil du Travail social ayant abouti à une forte mobilisation de ces secteurs professionnels.

- Participation aux collectifs «télétravail», confédéral et UGICT.

Et pris toute sa part dans le développement d'une démarche revendicative renouvelée adossée à une conception de la Fonction publique articulée sur ses 3 versants (préfigurant la création d'un outil commun FP) et sur la défense et le renforcement du Statut général pour améliorer les droits de tous les agent.e.s.

En effet, au niveau fédéral, le travail en commun des organisations CGT de la Fonction publique (État, Territoriale et Hospitalière) a été redynamisé ces dernières années. Sans que tout soit parfait, la volonté de dépasser des clivages et des blocages extrêmement pénalisants est aujourd'hui partagée par tou.te.s.

Ainsi, parallèlement à cette démarche engagée par nos 3 fédérations (l'UFSE, la FDSP et la FSAS), l'UFICT SP a été particulièrement moteur dans la « relance » du collectif UGICT Fonction publique pour impulser et coordonner l'activité spécifique de la CGT sur les sujets communs à toute la Fonction publique et en a pris la co-animation.

Cette initiative est intervenue dans une période où l'affrontement de classe s'est exacerbé. Pour les agent.e.s public.que.s, cet affrontement s'est notamment traduit par le gel du point d'indice, la remise en cause de droits spécifiques à la retraite, de garanties statutaires et de la protection sociale. Parallèlement, les missions publiques étaient profondément déstabilisées par des restructurations de services, des transferts de compétences, des externalisations/privatisations et in fine par la promulgation de la loi de transformation de la Fonction publique.

Cela a abouti à :

- **l'organisation de deux journées spécifiques organisées en inter-versants :**

Assises de services publics — juin 2018,

Journée d'étude : quel avenir pour les cadres et professions techniciennes et intermédiaires - juin 2019,

- **la publication de deux numéros d'Options (revue syndicale, technique et sociale de l'UGICT),**

- **la production de cinq tracts spécifiques inter-versants,**
- **la production d'un décryptage spécifique du projet de loi transformation de la Fonction publique.**

- **La production d'un décryptage des 42 propositions du rapport Thiriez relatif à la transformation de la haute Fonction publique.**

À noter qu'en territoire, l'UFICT s'est aussi particulièrement investi dans la relance de Comités Départementaux UGICT tel en Loire Atlantique (en lien avec l'union Départementale), ou ses militant.e.s en assurent l'animation :

- Implication dans le plan de déploiement et de syndicalisation départemental,
- Organisation de trois journées spécifiques dans le cadre de la « Digital Week », événement numérique généraliste des plus rassembleurs en France (80 000 participant.e.s en 2018),
- Mise au calendrier des formations annuelles de l'Union Départementale du module de deux jours « Les ICTAM dans la CGT, pourquoi, comment ? »

2.7 Une animation et diffusion de l'information encore à construire

Extrait du document d'orientation du 9^e congrès de l'UFICT des Services publics, les Issambres, mai 2016

Décision 13. Le congrès décide :

- de développer notre communication tant en interne à la CGT qu'en externe,
- de mettre en œuvre les outils pour informer directement et régulièrement les affilié.e.s UFICT, de développer la formation syndicale spécifique.

En premier lieu, et malgré un collectif qui a souffert de nombreuses défections, l'UFICT s'est particulièrement attelée à renforcer sa communication en produisant avec le pôle revendicatif de nombreux matériaux (tracts, articles, analyses... – voir bilan « en termes d'enjeux revendicatifs »), base de toute activité syndicale. Et c'est sur la base de cette production spécifique que notre « pôle COM » a significativement contribué à développer une meilleure coordination avec notre fédération en développant des liens et échanges permanents avec le secteur COM fédéral, l'animateur du « pôle UFICT » intégrant le secteur fédéral.

Cela a permis de renforcer la production transversale (en direction de toutes les catégories) de notre Fédération, l'UFICT investissant les différentes publications fédérales. Le Guide, s'adressant aux directions syndicales et le Service public magazine s'adressant aux syndiqué.e.s, nous pouvons considérer que nous avons renforcé notre communication en interne à la CGT... reste le ciblage plus particulier de nos affilié.e.s, notamment en ce qui concerne les tracts, mais aussi le journal Options (voir partie « Syndicalisation et affiliation »). Enfin, un livret de présentation de notre UFICT des services publics a été produit « Syndiquer les cadres territoriaux, pourquoi ? Comment ? ».

L'effort de lisibilité de l'UFICT Services publics doit être poursuivie

Si de multiples matériaux de connaissances et d'analyse de l'impact et des enjeux parmi nos catégories de l'activité UFICT ont été produits ainsi que beaucoup de production revendicative, nous ne pouvons que constater que la transmission de l'information n'est aujourd'hui toujours pas efficace et que nous avons donc encore des difficultés à faire connaître nos analyses, nos prises de position et nos actions.

- Nos tracts descendent vite sur le fil d'actu du site fédéral,
- Nous ne pouvons mesurer ni la quantité, ni la qualité, ni de quelle façon est relayée cette information via les « Lettres du jour » par les CSD,
- Difficultés à vraiment cibler (cadres territoriaux, syndicats & sections) et à créer certains outils (mailings, liste interne)

Se développer, être efficace, passant aussi par l'utilisation de tous les moyens de communication qui peuvent être pertinents en termes d'audience, outre les supports de communication et propagande traditionnels, l'UFICT a développé sa présence sur « la toile » et « réseaux sociaux » :

Création d'un site internet UFICT FDSP mis à jour.

Tout d'abord hébergé par l'UGICT sur reference-syndicale.fr. (cet hébergement est désormais dévolu exclusivement aux syndicats et sections), nous avons «migré» sur syndicoop.fr, l'UGICT souhaitant que les sites de ses unions fédérales soient hébergés sur ce site.

À terme, les abonnés recevront automatiquement par courriel tout article ou page publiés sur le site et pourront s'abonner à une newsletter.

BILAN D'ACTIVITÉ

Afin de rendre lisible le nom du site par les moteurs de recherche, l'adresse URL suivante a été créée : www.cadresterritoriauxcgf.fr
Le site permet de faire connaître les publications de l'UFICT, des syndicats UFICT et des sections UFICT.

Création d'un compte Linkedin

Linkedin est un réseau social créé en 2003. Il est le leader sur le marché des réseaux sociaux professionnels. Près de 300 000 fonctionnaires ou contractuels de la FPT y ont un compte, essentiellement des cadres. S'y ajoutent de très nombreux journalistes.

Linkedin est donc un lieu d'influence en permettant de créer un réseau (appelés contacts) et en publant des « posts » sur le fil du profil (comme sur Facebook).

Un compte Linkedin UFICT CGT SP a été créé fin décembre 2019 (www.linkedin.com/in/ufictcgtdes-services-publics)

Nous avons aujourd'hui plus de 1300 contacts. Il s'agit essentiellement de cadres A et B (titulaires ou contractuel.le.s) de toutes les filières et grades. Nous disposons également de leur adresse courriel et d'un accès à leurs contacts. En sus, il y a également quelques journalistes et universitaires.

Fichier presse

Nous disposons d'un fichier presse à jour et renforcé régulièrement, composé de 39 contacts de la presse territoriale, économique, généraliste et sociale. Il nous permet d'adresser de manière ciblée nos publications et communiqués de presse.

Miroir social

Le Miroir social est un média alimenté par des contributeur.rice.s syndicalistes ou des consultant.e.s. Il est particulièrement fréquenté par les journalistes qui viennent s'informer. Il offre donc à notre UFICT

de la visibilité en ce qui concerne ses publications et son site internet vers lequel existe un lien. Autre intérêt, le Miroir social adresse chaque semaine un récapitulatif des articles publiés (dont les nôtres).

À ce jour, 3 publications sur l'espace UFICT SP ont été réalisées sur notre espace UFICT-CGT SP (www.miroirsocial.com)

- non à la fusion des écoles de cadres de la Fonction publique (136 vues sur le Miroir, 563 pour le site fédéral, mais seulement 53 signatures)
- retraite : sortir 10 % des cadres du système par répartition est tout sauf une mesure de justice sociale (131 vues)
- en finir avec l'épidémie de stress imputable aux formes du travail — Séminaire Eurocadres de Lisbonne (285 vues).

Enfin, le Miroir social constitue une excellente base de ressources sur le télétravail, le management, la santé au travail, etc. avec possibilité de recherche par employeur (y compris lorsqu'il s'agit de la FPT ou d'un employeur territorial précis).

Si notre UFICT a particulièrement produit du « revendicatif » (livrets, articles, analyses, tracts...) au cours de ce mandat, force est de constater qu'il y a encore bien des efforts à fournir dans la coordination et l'animation de l'information. Globalement, il devient impératif d'assurer une meilleure diffusion de nos expressions et analyses, tant en externe qu'en interne à la CGT.

Le site national, régulièrement actualisé, doit par différentes rubriques pratiques permettre aux militant.e.s, secrétaires de section, syndicats, etc., de trouver les informations nécessaires dans notre activité quotidienne, mais doit aussi rendre compte de notre expression sur l'actualité dans notre secteur.



PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION UFICT 2021

A – PARTIE REVENDICATIVE

Quelques chiffres

Selon le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique 2018, les fonctionnaires de catégorie A représentent la majorité des effectifs de la FPE (55,6 %, un taux dû au grand nombre d'enseignant.e.s), un tiers des effectifs de la FFPH (32,9 %) et seulement 9,7 % des effectifs de la FPT. La catégorie A correspond aux fonctions de conception et de direction. Le recrutement se situe au niveau bac +3, à l'exception de certains cadres d'emplois qui exigent des diplômes supérieurs. Les agent.e.s de la catégorie A ont vocation à être cadres. Parmi eux, on distingue des emplois d'encadrement supérieur et de direction.

Les fonctionnaires de catégorie B représentent environ 20 % des effectifs de l'ensemble de la FP : 24,4 % de la Fonction publique d'État, 19,1 % de l'hôpitalière et 14,7 % de la FPT. La catégorie B correspond à des fonctions d'application. Peuvent y accéder les candidat.e.s titulaires d'un diplôme allant du baccalauréat à un niveau bac +2 qui peuvent encadrer des équipes, des ateliers, des projets, des services et constituent un encadrement intermédiaire. Les agents de maîtrise représentent 9 % des effectifs de la filière technique de la FPT. Pour l'UFICT, ces 10 000 agents qui exercent des missions d'encadrement et d'expertise doivent intégrer la catégorie B, comme à la Ville de Paris.

INTRODUCTION

UN CONTEXTE POLITIQUE ET SOCIAL BOULEVERSANT NOTRE SYNDICALISME

1. La pandémie de Covid19, ainsi que le confinement au niveau mondial constituent un événement proprement extraordinaire. Si elle crée une angoisse, une sidération et des drames, la crise sanitaire aide à la prise de conscience.
2. Elle a démontré toutes les faiblesses de la mondialisation et de la désindustrialisation, à tel point qu'aujourd'hui tout le monde s'accorde pour dire que l'on ne peut continuer comme ça.
3. Aussi, les gigantesques incendies en Australie puis aux États-Unis montrent que demeure la crise climatique.
4. L'évidence des désastres et les absurdités de la mondialisation capitaliste font que s'impose l'idée d'un changement radical non seulement de politique économique et sociale, mais, au-delà, des modes de production, de mobilité, et de consommation voire un bouleversement d'ordre civilisationnel.
5. Le défi qui se présente à nous aujourd'hui est d'élaborer collectivement une reconstruction économique, écologique, féministe et sociale en rupture avec le désordre néolibéral, tel que l'a entrepris la CGT en publant avec 17 autres organisations syndicales, associatives et environnementales la tribune « Plus jamais ça ! » pour préparer le « jour d'après ».
6. Cela interroge une réalité présente non seulement en France, mais dans le monde entier où les citoyen.ne.s, les travailleur.euse.s, ceux et celles qui participent à la production et à la construction de la société - qu'ils.elles soient actif.ve.s ou non — veulent être acteur.rice.s de leur vie et de la société.
7. Ils.elles veulent décider de leur présent et de leur avenir, ne plus déléguer leur vie et les choix essentiels de la cité à une élite et à un système souvent défaillant et éloigné du réel, voire une élite autoproclamée, mais qui, en tout état de cause, ne semble pas en mesure de répondre aux grands défis d'aujourd'hui.
8. Pendant un temps, le capitalisme et son expression idéologique actuelle, le néolibéralisme, a semblé pouvoir répondre à ces aspirations et aux défis ponctuels du monde contemporain. Même en écartant les groupes sociaux les plus dominés, il avait réussi à bâtir une base sociale qui semblait se satisfaire de cette situation.

DOCUMENT D'ORIENTATION

9. Dans un contexte de croissance relative, une partie de la population pouvait sembler adhérer à l'horizon néolibéral, quitte à abdiquer une partie de son autonomie.
10. Pourtant, depuis la fin des Trente Glorieuses, les populations ont été confrontées à un chômage et un appauvrissement croissant et à un désengagement progressif et continu de l'État et du Service public.
11. L'augmentation des inégalités n'a cessé de se creuser jusqu'à parvenir à une remise en cause de l'accès aux services les plus élémentaires, de l'exercice de la liberté et à la perte du sens même de la citoyenneté et des formes de sociabilité fondamentales et nécessaires à toute organisation collective.
12. Progressivement, la défiance vis-à-vis des gouvernements a commencé à s'installer, poussant les peuples à se soulever en Europe avec des contestations parfois contradictoires comme celles amenant au Brexit ou aux poussées séparatistes en Catalogne, en Écosse...
13. En Amérique latine, en Algérie, au Liban, en Irak, en Iran : partout dans le monde, des contestations, voire des révoltes, trouvent leurs origines dans l'adoption de mesures menaçant directement des conditions de vie matérielle déjà difficiles et portant atteinte aux libertés fondamentales, à la démocratie, à la dignité humaine elle-même.
14. Le système, naguère triomphant, du capitalisme et du néolibéralisme est partout contesté.
15. Dans nos « démocraties » développées monte le sentiment d'une confiscation du pouvoir de décision. Une exigence accrue à participer, à décider, à construire et une exigence d'autonomie se développent provoquant une fracture sociale, politique et territoriale.
16. Depuis plus de 20 ans, un modèle de déconstruction du progrès social est à l'œuvre avec la remise en cause des conquis du Conseil National de la Résistance que sont l'accès aux droits fondamentaux, la Sécurité sociale, la retraite et la solidarité des modèles par répartition.
17. Et le néolibéralisme croyait avoir définitivement gagné quand l'élection du président Macron semblait dégager la voie vers une remise en cause définitive du « modèle social français » déjà attaqué de toute part.
18. Mais il doit faire face à de nouvelles contestations qui, souvent, sortent des cadres traditionnels.
19. C'est ce que révèle l'émergence inattendue d'un mouvement comme celui des Gilets jaunes, aujourd'hui le plus long mouvement social de l'histoire contemporaine. Un débat a eu lieu au sein de la CGT à ce propos.
20. Parfois, des jonctions ont eu lieu, passant du rejet initial des organisations syndicales à des rencontres et des convergences se sont développées, sans pour autant aboutir durablement.
21. Ils subissent, comme un grand nombre de cadres territoriaux de toutes les générations, une forte perte de sens de leur travail qu'accentuent la politique du chiffre, les évaluations continues sans objet et le court-termisme.
22. Quoi qu'il en soit, les Gilets jaunes, avec leurs contradictions, participent à la remise en cause des effets des politiques néolibérales sans pour autant toujours pointer explicitement la responsabilité de celles-ci.
23. Si le mouvement des Gilets jaunes, comme d'autres avant, peine à trouver une réalisation concrète et une représentation efficace ; il fait néanmoins progresser la prise de conscience que ce système est en bout de course et n'a pas de solution durable face aux enjeux contemporains.
24. Si les syndicats ne doivent pas nécessairement se substituer à ces nouvelles formes de contestations, ils peuvent et doivent en recueillir des contenus. Ils doivent interroger leurs aspects les moins progressistes ainsi que leur rapport à la représentativité.
25. Ces mouvements interrogent le syndicalisme et notre lien avec des populations éloignées des syndicats et les déserts syndicaux. Il pose l'enjeu du renforcement du Service public, en particulier du Service public local, qui est au cœur, depuis longtemps, des préoccupations de notre Fédération et de notre UFICT.
26. On retrouve nombre de similitudes dans les mouvements sociaux récents où la défiance institutionnelle est un terreau de contestation. Les Gilets jaunes, Nuit debout, le développement des ZAD, les grèves scolaires pour le climat, Extinction Rébellion explorent de nouvelles formes de radicalités et de désobéissances civiles.
27. Tous refusent d'accepter passivement l'état des choses existant et remettent en cause les formes traditionnelles de contestation, avec leurs dissymétries et leurs verticalités.
28. Dans ces mouvements, il faut souligner la place centrale qu'occupe la jeunesse dont l'engagement doit nous interpeller, également parce que c'est une catégorie que nous peinons à atteindre et à organiser, en particulier dans notre champ de syndicalisation.
29. Jusqu'à présent, une partie de la jeunesse, notamment les jeunes cadres territoriaux de moins de 35 ans, a pu sembler sensible aux promesses d'autonomie et d'individualisation qui ont accompagné la montée du néolibéralisme et de ses modes d'organisation du travail.
30. Mais ils ou elles en ont été aussi les premières victimes : salaire de début de carrière en forte baisse, précarité durable, perspectives de carrière diminuées, charges et horaires de travail à rallonge...
31. Ils ou elles subissent, comme un grand nombre de cadres territoriaux de toutes les générations, une forte perte de sens de leur travail qu'accentuent la politique du chiffre, les évaluations continues sans objet et le court-termisme.
32. Ces pertes de sens sont accentuées par la dépolitisation des choix

- faits dans les collectivités locales de plus en plus éloignées des citoyen.ne.s et se traduisent par le développement d'objectifs inopérants voire nuisibles et éloignés du bien commun et des exigences de solidarité et de partage nécessaires à la réponse aux besoins des populations.
33. Malheureusement, cela s'accompagne aussi d'une distanciation avec les formes traditionnelles de représentation, de lutte et d'organisation des salarié.e.s.
34. La jeunesse manque de références collectives victorieuses, au moins depuis le retrait du CPE, que ce soient dans les luttes lycéennes et étudiantes ou dans les combats du monde du travail (mouvements des retraites, loi Travail 1 et 2, ouverture à la concurrence de la SNCF et fin du statut des cheminot.e.s, remise en cause du statut des fonctionnaires...).
35. Tout cela contribue à les l'éloigner encore plus des formes d'engagements collectifs en suscitant des critiques ou des interrogations quant à leur efficacité.
36. Paradoxalement, une large partie de la jeunesse s'inscrit aussi dans une nouvelle radicalité et aspire à un changement global de vie et de société.
37. Ainsi, dans les récents mouvements sociaux, les jeunes travailleur.euse.s étaient souvent les plus engagé.e.s et les plus prêt.e.s à en découdre (c'est le cas par exemple dans les grèves de la SNCF).
38. De même, on retrouve une grande partie de la jeunesse dans le récent mouvement social particulier et inédit, défiant les organisations et représentations traditionnelles « Nous Toutes », contre les violences sexistes.
39. La mobilisation en très grand nombre des jeunes femmes, accompagnées par la CGT, a conduit à la réussite exceptionnelle de la manifestation du 25 novembre 2019.
40. La CGT n'a cependant pas toujours su accompagner cette radicalité et les demandes de nouvelles formes d'organisation.
41. Aux côtés de toutes les « minorités », l'UFICT s'inscrit pleinement dans ces mouvements et se doit d'être en pointe dans une lutte constante contre toutes formes de discrimination et de racisme en y opposant fermement les valeurs laïques et républicaines.
42. Plus généralement, elle s'inscrit dans la lutte résolue de la CGT contre l'extrême droite et doit aider à renforcer les terrains de rencontre entre le syndicat et une partie de cette jeunesse, notamment celles des banlieues et des quartiers défavorisés.
43. Les tendances à la remise en cause des formes traditionnelles de représentation et d'organisation des luttes ne se limitent pas à la jeunesse, mais se retrouvent dans l'ensemble du salariat.
44. Nos organisations syndicales ne sont pas épargnées par la défiance généralisée envers les institutions. Néanmoins, difficulté de syndicalisation ne veut pas dire absence de luttes.
45. Ainsi croissent des mouvements sociaux de lutte, particulièrement en défense des Services publics de santé (hôpitaux et leurs urgences, EPHAD...) qui mobilisent massivement les agent.e.s du secteur et bénéficient d'une très forte adhésion de la population, notamment depuis la crise sanitaire.
46. Il s'agit ici de luttes qui se développent contre les effets de l'austérité et contre le néolibéralisme qui s'attaque aux conditions de vie des gens, y compris jusqu'à leurs droits vitaux.
47. Le mouvement contre la réforme des retraites de Macron est, à bien des égards, sans précédent, la RATP et la SNCF ont ainsi connu la plus longue grève de leur histoire.
48. Surtout, il a marqué un retour de la centralité des organisations syndicales, en particulier de la CGT, dans le mouvement social.
49. Multiforme, souvent inédit dans ses formes d'action, le mouvement contre la retraite Macron marque aussi des convergences avec des professions, des catégories sociales peu habituées à l'unité d'action et les convergences avec la CGT.



DOCUMENT D'ORIENTATION

50. C'est le cas des avocats, des personnels des équipements culturels (Opéra, Comédie française) et aussi d'une forte présence d'organisations féministes, mais aussi un retour de la mobilisation des enseignant.e.s et des chercheur.euse.s.
51. Ce mouvement est marqué par une mobilisation significative de cadres territoriaux, peut-être la plus importante depuis le mouvement contre la réforme Fillon en 2003.
52. Reste à approfondir la convergence des luttes, qui ne peut être réduite à une problématique d'unité d'action, et de sa construction, en évitant le repli dans des solutions parfois simplistes dans leur contenu, mais aussi sur la question des convergences elle-même.
53. Il ne suffit pas d'incitation à la convergence des luttes pour que se recrée une unité des travailleur.euse.s ou même une unité du peuple, souvent fantasmée par certaines organisations.
54. Cette unité des travailleur.euse.s peut-elle se faire sur une simple agrégation de colères ?
55. Les luttes qui se développent et qui rencontrent souvent l'assentiment majoritaire ont un point commun : elles naissent de la critique et du rejet des conséquences des politiques néolibérales.
56. Il n'est plus seulement question de combats strictement syndicaux pour défendre les conditions de travail ni même pour la défense des services publics.
57. Il s'agit ici d'enjeux de société majeurs de la survie même d'une société fondée sur la solidarité, sur l'égalité et sur la dignité et qui soit plus protectrice, plus respectueuse de l'environnement.
58. Cela exige de trouver et de créer des rassemblements et des convergences à partir des situations concrètes, autour d'objectifs communs et identifiés, sans refuser a priori des formes de lutte et de rassemblement innovantes, en réaffirmant, toujours, la centralité du service public, soucieux des biens communs, contre les objectifs de rationalisation et de rentabilité néolibérales.
59. Il ne s'agit pas de simplement continuer le service public comme avant, comme si son intervention n'était pas elle-même en crise et comme si l'immensité des enjeux d'aujourd'hui n'appelait pas aussi à un renouvellement complet de l'action publique.
60. Mais la crise pose un re-questionnement des modes d'interventions syndicales de la CGT.
61. Il ne s'agit pas en tant qu'organisation de seulement prendre acte des mouvements dans la société. Il faut réfléchir aux moyens concrets d'intervenir sur les problématiques au cœur des aspirations des travailleur.euse.s et des cadres territoriaux, tout en les faisant alimenter l'activité syndicale.
62. Ainsi se pose la question de l'efficacité de l'action syndicale qui ouvre la nécessité de s'interroger sur de nouveaux modes et moyens d'actions et sur les leviers dont nous disposons pour gagner l'adhésion.
63. Dans ce contexte, œuvrer à l'expression des convergences d'intérêts, aux mobilisations, à l'action de tous les travailleur.euse.s est une dimension incontournable de notre démarche syndicale afin de développer de nouveaux leviers pour gagner et obtenir satisfaction aux revendications.
64. Notre activité spécifique doit y prendre toute sa place au vu de l'évolution de la composition du salariat, le nombre de cadres allant grandissant.
65. Dans la Fonction publique, les cadres représentent aujourd'hui plus de 26 % des effectifs. C'est pourquoi la Fédération des Services publics a un grand défi à relever pour être le syndicat de tous les salarié.e.s en charge de missions publiques.
66. Organiser une activité spécifique en direction des ingénieur.e.s, des cadres, des technicien.ne.s et des agent.e.s de maîtrise représente pour nous aujourd'hui un triple enjeu : pour la représentativité de la CGT dans son ensemble, pour la transformation des rapports sociaux dans nos collectivités, pour accroître le rapport de force et gagner des droits nouveaux.
67. La situation des cadres territoriaux se dégrade d'autant qu'ils subissent une accélération de la transformation du travail via notamment le développement du numérique et du télétravail. Leur prise de conscience de la nécessité d'agir et de s'organiser va elle aussi grandissante.
68. Ainsi, pour œuvrer encore mieux à la construction d'un rapport de forces intégrant toutes les catégories de personnels dans nos collectivités et élargir la syndicalisation, il s'agit de développer la diversité des espaces proposés, permettant à chacun de s'inscrire là où il aura le sentiment de trouver sa place, un espace qui permette de discuter, d'échanger sur le travail, sur la société, sur le syndicat, mais surtout d'aborder les questions qui le concernent.
69. Contrairement aux idées reçues, cela aide à surmonter les oppositions entre catégories engendrées par la division du travail.
70. Affirmer un syndicalisme de conquête, de résistance et de propositions revendicatives ; se déployer partout où exercent les cadres territoriaux, développer une activité et des modes d'action en prise avec leurs préoccupations ; aller au contact, car c'est ainsi que cela fonctionne, tel est notre défi : « Repenser le travail » et renouvellement de l'action publique émancipée des carcans technocratiques et des logiques gestionnaires.

FICHE 1: ÉCOLOGIE ET SERVICES PUBLICS

LUTTER CONTRE LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE ET POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE : UN ENJEU CENTRAL DU MONDE DU TRAVAIL ET DES SERVICES PUBLICS

71. Le mode actuel de «développement» de la société capitaliste vise avant tout à accroître les profits d'une minorité en augmentant l'exploitation du travail de la majorité.
72. C'est cette logique de libéralisation et mondialisation de tous les échanges qui induit le pillage fou de la planète, le démantèlement des services publics, le développement d'une consommation absurde de biens inutiles, fabriqués et expédiés depuis l'autre bout de la planète, quitte à provoquer guerres, famines et cataclysmes naturels.
73. Ce système conduit à la dérégulation inexorable du climat. Il est, en fait un géant d'argile, que quelques mois de pandémie mondiale ont mis à genou.
74. Tout confirme un réchauffement climatique à l'échelle planétaire très alarmant, provoquant des conséquences mortifères de plus en plus fréquentes (canicules, tempêtes, inondations, sécheresses et maintenant pandémies), qui touchent l'ensemble des espèces vivantes.
75. Dans ce monde dominé par la loi du marché, les plus pauvres, les plus exploité.e.s sont encore le plus rapidement et violemment touché.e.s.
76. L'orientation actuelle de nos modèles de production et du dogme de la croissance va à l'opposé des biens communs, indispensables à la vie.
77. Ce système considère toute chose et tout être au seul vu de sa valeur marchande et il doit se l'accaparer pour le vendre au plus cher, eau et air pur compris !
78. Cela passe aussi par l'extraction de gaz de schiste, le retour de l'exploitation du charbon, l'exploitation des métaux lourds ou du pétrole inaccessible par le passé...
79. Le pire est hélas déjà en cours et les projections sont extrêmement alarmantes au regard des conditions nécessaires à la vie de l'humanité si on dépasse ce que les climatologues et les écologues appellent des points de basculement définitif.
80. Même si on limite au maximum le réchauffement futur, des changements radicaux sont indispensables pour permettre aux populations de survivre et de se développer là où elles vivent.
81. Le changement climatique modifie les rendements des cultures en accroissant ainsi l'insécurité alimentaire et cause d'importants dégâts sur les écosystèmes naturels (risque de sécheresse, déclin forestier, perte de biodiversité), avec en retour de nouvelles conséquences néfastes pour le climat.
82. Ces événements climatiques s'ajoutent au système d'exploitation capitaliste et à l'impérialisme qui génèrent de la misère, déclenchent des famines, des exodes et des révoltes auxquels les États répondent le plus souvent par la répression comme à la Nouvelle-Orléans ou à Haïti.
83. Ce cocktail explosif ne peut déboucher que sur des guerres, puis sur l'extinction de l'espèce humaine.
84. Un peu partout dans le monde, des mobilisations se développent pour des politiques d'ampleur face au réchauffement planétaire.
85. La jeunesse exprime des exigences élevées face à l'urgence climatique et au respect indispensable de la nature, c'est particulièrement fort parmi les jeunes cadres territoriaux.
86. Ils.elles s'engagent pour un monde durable, dans des mouvements et des pratiques militantes nouvelles, moins institutionnelles, refusant la représentativité et le leadership a priori.
87. Ils explorent de nouvelles formes de radicalité, à l'image des grèves scolaires ou de mouvements comme Extinction Rébellion.
88. Les jeunes, mais pas qu'eux, inscrivent la réponse à l'urgence écologique comme un enjeu majeur de notre époque.
89. Le mouvement syndical et singulièrement la CGT se doivent de faire de ce combat pour le climat, l'environnement et la biodiversité, un enjeu central de leurs luttes.



DOCUMENT D'ORIENTATION

90. Pour nous, il n'y aura pas de progrès social sans que ne se mène, aussi, le combat sur les questions environnementales.
91. Mais pour les forces de progrès qui s'inscrivent dans une perspective de dépassement du libéralisme et du capitalisme comme la CGT, le défi est aussi d'amener à lier enjeux environnementaux, et enjeux sociaux et politiques.
92. Si on voit monter la critique du capitalisme et de sa responsabilité dans les désastres environnementaux, cela reste trop souvent en termes généraux et abstraits.
93. Depuis peu, il faut même combattre un nouveau modèle qui joue sur le faux espoir de renouveler le système dans un capitalisme dit «vert» soi-disant plus vertueux, mais qui ne remet aucunement en cause le modèle néolibéral mortifère.
94. Ce combat doit centralement interpeller les organisations syndicales.
95. Lors de son 52^e Congrès qui s'est tenu à Dijon en mai 2019, le document d'orientation confédéral de la CGT a validé sa conception du «Développement humain durable», en affirmant la gravité et l'urgence de la situation.
96. Elle appelle à la mobilisation puissante du monde du travail pour endiguer cette crise écologique majeure où le dérèglement climatique et la destruction de la biodiversité se conjuguent avec l'épuisement des ressources naturelles, jusqu'à la 6^e extinction de masse.
97. Pour endiguer les catastrophes écologiques, sociétales et sociales, il nous faut gagner d'autres modes de développement, de production et de consommation, mais aussi d'autres modes de travail et de mobilisations.
98. Nous exigeons que des décisions politiques à la hauteur des enjeux soient prises afin de contenir puis faire baisser le réchauffement climatique et joindre les enjeux écologiques au centre de toute politique publique.
99. Nous ne pouvons plus nous permettre de délaisser les questions environnementales, elles doivent être au cœur de toute décision!
100. Nous devons systématiquement intégrer dans nos luttes les impératifs de changement de modèle de développement.
101. Nous récusons la seule logique de la culpabilisation individuelle alors que le capitalisme dévore la planète, que la productivité par salarié.e ne cesse d'augmenter, que les salaires stagnent, que les services publics se dégradent et que les campagnes se vident.
102. Les solutions principales résident dans des changements structurels de notre mode de développement.
103. Les effets du capitalisme sur l'environnement sont le résultat du choix de maximiser le retour sur le capital investi à court terme au détriment de l'Humain, du travail et des ressources naturelles.
104. Les solutions techniques connues depuis longtemps dans le logement (isolation thermique, urbanisme...) et dans les transports (choix du rail et du fluvial contre le routier, limitation légale de la consommation des moteurs, gratuité des transports en commun comme le montrent les exemples gagnants d'Aubagne ou de Dunkerque...) ne sont pas mises en œuvre.
105. Encore pire, on privilie les technologies les plus polluantes tandis que d'autres sont plus propres (5G vs fibre...) et les lobbies capitalistes bloquent le développement des énergies renouvelables.
106. Il faut donc opérer un vrai changement de paradigme dans tous les domaines.
107. La seule solution durable est de développer une économie plus sobre en énergie et en produits manufacturés, basée sur les seuls besoins sociaux et environnementaux.
108. Pour cela, les cadres territoriaux doivent prendre, notamment par leur travail, le contrôle du capital pour revenir à l'intérêt général car il est impératif que la planification de la production, que l'on souhaite avant tout locale et durable, soit contrôlée par les peuples eux-mêmes aidées par les administrations de leurs états démocratiques.
109. Pour produire et consommer autrement, il faut mettre en place des réponses globales, lesquelles commencent par l'accès à l'éducation.
110. Les États démocratiques doivent être souverains en termes de constitution de stocks alimentaires pour lutter contre toute pénurie et toute spéculation concernant notamment les denrées alimentaires.



111. Réduire les échanges internationaux afin de promouvoir la souveraineté alimentaire est une orientation plus nécessaire que jamais.
112. Parmi les mesures à développer, le ferroportage et le transport fluvial pour les marchandises, la création de zones de stockage, la sécurisation des approvisionnements par des moyens techniques appropriés ainsi que des études permettant de connaître les besoins réels en denrées alimentaires afin de limiter leur surproduction...
113. De nouveaux modèles économiques sont aussi à envisager pour une agriculture de proximité respectueuse des écosystèmes, permettant de recréer les conditions d'une activité agricole réellement rémunératrice et endiguant l'hémorragie de l'emploi agricole (agriculture paysanne, bio notamment, agriculture urbaine et péri-urbaine...).
114. Nous devons aussi aider à développer des modes de consommation de proximité (AMAP...), des aides pour les reprises d'entreprises par des SCOP intégrant un projet écologique, une diminution de la publicité dans l'espace public...
115. Au vu de l'urgence climatique, certaines organisations (syndicats, ONG...) commencent à se positionner sur ces enjeux.
116. Pour répondre aux défis environnementaux et écologiques, la CGT doit parvenir à imposer un Service public fort, seul capable de réinstaurer une justice fiscale, sociale et climatique génératrice d'égalité et d'émancipation, le seul permettant de répondre aux besoins croissants de proximité et de lutte contre les fractures territoriales.
117. Le combat de la CGT est celui de l'intérêt général contre la marchandisation de la vie. C'est une force pour s'adresser aux cadres territoriaux que notre défense acharnée pour des services publics forts.
118. Le rôle des cadres territoriaux et délégué.e.s du personnel particulièrement ceux.celles de la CGT est partout en pointe dans les domaines stratégiques.
119. Ils.elles peuvent agir sur la crise climatique et l'environnement dans l'administration, l'éducation, l'action sociale, la culture, l'urbanisme et le développement territorial, la santé, la recherche publique, les énergies, les transports, la chimie, l'agriculture, etc.
120. En sortant les politiques publiques des logiques marchandes et de profits, les cadres territoriaux ont, dans leur travail, la capacité à faire barrage aux ravages du capitalisme en travaillant au seul profit de l'intérêt général et en développant des services publics qui mettent au cœur de leurs politiques l'impératif environnemental durable de décroissance.
121. Les cadres territoriaux.les peuvent contribuer à dé-mondialiser l'économie et à relocaliser les productions et les échanges, en combattant sans cesse pour imposer dans les décisions politiques qu'ils aident à prendre ou dans celles qu'ils.elles mettent en œuvre, cet impératif.
122. Les cadres territoriaux.les doivent également lutter pour imposer l'application systématique du principe de précaution.
123. Ils.elles doivent également porter et mettre en œuvre la création du cadre et des moyens permettant à tous de pouvoir bénéficier d'une véritable protection publique écologique et sociale, notamment en cas de pandémie et de crises écologiques et combattre pour ériger cette protection publique en droit.
124. Sur le champ précis de l'UFICT, nous devons systématiquement intégrer dans nos luttes les impératifs de renforcement des Services publics nationaux au service de l'environnement.
125. Pour imposer une transition écologique rapide, nous devons défendre avant tout le Service public et le statut de fonctionnaire.
126. Nous devons centralement lutter pour une recherche publique ambitieuse, indépendante des lobbies en préservant l'intégrité des instituts de recherche publique et en la dotant des moyens humains et financiers nécessaires.
127. Nous devons combattre la marchandisation du savoir et du vivant. Outre la recherche médicale et technique, nous devons porter le développement des recherches en sciences sociales pour produire autrement, hors du cadre néolibéral, de façon à être à la fois écologiquement durable et socialement juste.
128. Promouvoir une recherche qui fasse le lien avec les citoyens est également un enjeu central.
129. Les transformations numériques du travail ne doivent être développées qu'au vu de leur impact réel sur l'environnement.
130. Il faut pour cela déterminer au préalable et imposer une méthode fiable de quantification de l'impact écologique réel du numérique, incluant l'ensemble des éléments le composant (énergies et matériaux utilisés pour le fabriquer, l'utiliser, le recycler...).
131. Il n'y a pas de déterminisme technologique. L'usage professionnel du numérique doit être raisonné et notamment contribuer à diminuer les déplacements et leur impact carbone qu'à la condition d'un impact environnemental moindre. Cela vaut notamment pour le télétravail.
132. Nous devons également assurer la transition écologique en osant, dans le débat, prôner l'objectif de fin des énergies nucléaires au profit des énergies renouvelables.
133. Pour ne pas opposer ici défense de l'emploi et défense du climat, nous voulons porter la conversion progressive — mais certaine — par mutation des emplois du nucléaire au moyen notamment de la formation de ses salarié.e.s à la production du renouvelable et à la transition écologique.
134. C'est le sens de l'appel commun pour une transition énergétique signé en janvier 2020 par la CGT aux côtés d'associations telles Attac, Greenpeace et Oxfam, etc.
135. Dans ces domaines, les luttes doivent continuer pour l'abrogation de la Loi TFP, la renationalisation complète d'EDF et de GDF, la création d'un service public de l'Eau, la renationalisation et le développement des transports publics collectifs, SNCF, RATP et nationaliser l'accès au logement social.

136. Nous devons également systématiquement réaffirmer notre engagement aux côtés de toutes celles et tous ceux qui se mobilisent pour limiter les dégâts climatiques et pour la survie de l'humanité dans un monde plus juste, en favorisant des pratiques individuelles plus sobres, et en modifiant radicalement la stratégie politique et économique.
137. Nous devons agir en tant que syndicalistes et citoyen.ne.s.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

138. • faire du combat pour le climat, l'environnement et la biodiversité, un enjeu central de nos revendications,
139. • œuvrer constamment au renforcement des services publics notamment en accompagnant les cadres territoriaux à l'intégration systématique de la dimension environnementale dans leurs missions et dans leurs formations,
140. • imposer des modes de gestion respectueux de la protection de l'environnement,
141. • travailler à un nouveau modèle de progrès fondé sur le développement humain durable.



FICHE 2 : RÉFORMES TERRITORIALES ET STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'INDISPENSABLE RENFORCEMENT DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

142. Issu du CNR et renforcé par les lois de 1983, le statut de la Fonction publique territoriale est indissociable des services publics qui répondent à l'intérêt général.
143. Les principes d'indépendance et de neutralité, le droit à la carrière des agent.e.s qui fondent le statut permettent en effet aux agent.e.s public.que.s de se soustraire des pressions qui pourraient s'exercer sur eux dans leur fonction.
144. Parce qu'ils sont en prise directe avec le pouvoir exécutif, les cadres territoriaux sont particulièrement concernés par ces pressions.
145. Le statut est pour les cadres territoriaux le garant principal qui les protège dans l'exercice de leurs missions au profit de l'intérêt général.
146. Or, de nombreuses réformes et lois mises en œuvre dans la période récente ont eu un impact sans précédent sur le statut des cadres territoriaux : Loi MAPTAM, NOTRe, PPCR, réforme des grades d'attaché.e, d'ingénieur.e, loi TFP, instauration du devoir de loyauté, généralisation du RIFSEEP et de la rémunération au mérite...
147. Ces lois et réformes sont aussi en parfaite cohérence avec les politiques européennes de marchandisation des services publics et de mise en concurrence des territoires.
148. Le projet de loi 3D (Décentralisation, différenciation, déconcentration) achève cette mise en concurrence entre les territoires et les collectivités qui les administrent.
149. Fondé explicitement sur la possibilité de déroger au principe républicain d'égalité (différenciation), ce projet vise une réorganisation de l'action publique pouvant conduire à de nouveaux transferts de compétences de l'État vers les collectivités (décentralisation) et à un renforcement du niveau départemental et préfectoral au sein des services de l'État (déconcentration).
150. À ce stade, la question des inégalités de ressources entre territoires et des nécessaires mécanismes de péréquation est absente des projets gouvernementaux.
151. Mais nous pouvons facilement imaginer la façon dont l'État va utiliser ce nouveau dispositif dans l'immédiateté de la crise sanitaire, mais aussi dans la préparation de l'*« après »*...
152. Nous assistons donc à la mise en place progressive d'un pouvoir de décider et d'agir localement « à la carte » pour mettre en œuvre les règles nationales.
153. Engagée depuis longtemps, la mise en concurrence des territoires, et donc des citoyens, continue et s'accélère.
154. Elle s'impose par un processus de modulation des prises de décisions selon les territoires notamment pour répondre aux besoins du quotidien (santé, transports, éducation, culture).
155. Ainsi, la concurrence entre les territoires, notamment pour les Régions et les Métropoles, trouve son corollaire dans les politiques de recrutement des cadres, soumis en interne à toujours plus de compétitions entre eux.
156. La réduction de l'offre des services publics et la baisse des effectifs de la fonction publique sont au cœur de ces politiques.
157. À très court terme, cette vague de libéralisme et d'austérité sera lourde de conséquences pour les citoyen.ne.s-usager.ère.s et notamment les plus fragiles et les plus éloigné.e.s des centres de profits que constituent les « mégas — collectivités ».
158. La contractualisation pour verrouiller toute tentation d'accroître les dépenses de fonctionnement, la baisse des revenus fiscaux orchestrée par les gouvernements successifs réduisent considérablement l'autonomie financière des collectivités.
159. Dans le même sens, l'obligation faite désormais aux collectivités de prendre en charge 50 % du coût de la formation des apprenant.e.s grève encore plus leurs budgets de fonctionnement.
160. Les évolutions du cadre institutionnel des collectivités ont substitué à l'égalité d'accès des citoyen.ne.s aux services publics, une logique de concurrence effrénée entre les territoires.
161. Les cadres territoriaux doivent alors inscrire leurs actions dans cette course à l'attractivité et au rayonnement, tout en réduisant massivement les dépenses et les postes.
162. Aussi, le modèle hiérarchique de prise de décision place de plus en plus les cadres dans une posture d'exécutant.e.s.
163. Ils.elles sont régulièrement dessaisi.e.s de leur expertise et de leurs missions d'aide à la décision et à l'élaboration des politiques publiques.
164. La figure du « manager » issu du privé est systématiquement valorisée aux dépens de la reconnaissance des cadres d'expertise.
165. Cette dichotomie se retrouve dans les classifications RIFSEEP et donc dans les rémunérations.
166. Les principes de déontologie, de loyauté, le recours massif aux contrats (contrats de projets) accroissent la soumission des cadres à l'autorité.
167. Le risque est grand d'une dérive clientéliste des cadres dans la logique du « spoil system » américain.

168. Le développement du droit mou non opposable (chartes, règles de vie, règlements intérieurs, intégration de la culture d'entreprise dans les évaluations annuelles) érode le statut et accroît les pressions sur les cadres placés dans une incertitude permanente.
169. Même en désaccord, les cadres sont donc bien souvent obligés de mettre en œuvre ces réformes, les réorganisations, les recherches d'efficience et d'employabilité des agent.e.s. Individuellement, ils.elles ne peuvent s'y soustraire sous peine d'éviction.
170. Pourtant, même s'ils n'étaient pas tous « sur le terrain », les cadres ont démontré lors de la crise sanitaire leur capacité à réagir et à s'adapter pour la continuité du service public.
171. Qu'ils soient encadrant.e ou cadre d'expertise, ils.elles ont démontré leur capacité à faire autrement, dans un travail à distance souvent improvisé et dégradé.
172. Les encadrant.e.s ont dû revoir toute leur organisation avec les agent.e.s et les équipes.
173. Et c'est quand ils.elles avaient une certaine autonomie que l'adaptation, la continuité du service public et la reprise d'activité ont été le plus efficace.
174. Cependant, dans les collectivités qui ont mis en place une « prime Covid », l'attribution d'une prime pour les cadres était parfois contestée par les agent.e.s.
175. Ainsi, les effets de la loi dite de transformation de la Fonction publique se font déjà sentir.
176. Outre la concurrence entre les cadres eux-mêmes, les employeurs disposent désormais d'une mise en concurrence des statuts à travers la diversité des statuts possibles pour les cadres et notamment l'instauration des contrats de projets, qui organise légalement la précarité pour ces catégories.
177. Tout cela génère de plus en plus de souffrance au travail, burn-out et autre bore out (la mise au placard qui rend malade).
178. Investis souvent d'une responsabilité sociale, économique, et environnementale, les cadres peuvent être concernés par le droit d'alerte.
179. Si la loi Sapin ébauche un cadre juridique pour les lanceurs d'alerte, elle n'en demeure pas moins très largement insuffisante pour protéger ces catégories dans l'exercice de leurs responsabilités.
180. Les réformes successives et les contraintes financières qui les accompagnent ont accéléré les logiques de mutualisation d'abord, puis de privatisation de services.
181. La loi TFP amplifie cette dynamique en organisant le transfert massif de fonctionnaires vers le privé.
182. En outre, en introduisant le principe de rupture conventionnelle dans la FPT, les détachements d'offices et le licenciement des fonctionnaires pris en charge depuis plus de dix ans par le CNFPT et les Centres de Gestion, le législateur se donne comme dans le privé les moyens de réduire les coûts de fonctionnement au moyen de plans sociaux déguisés.
183. Les cadres territoriaux, par leur poids dans la masse salariale, seront les premières victimes de ce système de gestion financière des ressources humaines.
184. Ainsi, les cadres territoriaux doivent assurer leurs missions dans un contexte institutionnel et financier de plus en plus contraint.
185. Les lignes de gestions imposent désormais une contrainte importante aux employeurs quant à l'évolution de la masse salariale annuelle.
186. Cette mise sous tutelle de la politique RH des collectivités par les Préfets contraint fortement les possibilités de recrutements pour la mise en œuvre des projets des collectivités et des politiques publics.
187. Sujets plus que les autres catégories à la précarisation, ils.elles se heurtent à une dévalorisation de leurs qualifications initiales et à une certaine fragilité de leur statut social.



188. Les dernières réformes statutaires issues d'une volonté politique de renforcer la performance au détriment de l'efficacité sociale sous prétexte de rationalisation des missions de la catégorie A, ont amené un tassement des grilles indiciaires.
189. Elles freinent aussi la mobilité et le déroulement de carrière et conduisent à de fortes inégalités de traitement.
190. Pour la catégorie A, le grade à accès fonctionnel (GRAF) tend à s'appliquer à l'ensemble des cadres d'emplois (administrateur.rice.s ingénieur.e.s, attaché.e.s territoriaux.ales...).
191. La proposition de création du GRAF montre la limite des facilités de gestion qui ont conduit à multiplier les statuts d'emploi.
192. Il apparaît la nécessité de sécuriser les parcours professionnels et de ne pas faire dépendre la situation matérielle des cadres de la seule détention d'un emploi par nature précaire ou à un niveau de responsabilité exceptionnelle.
193. La même remarque vaut pour les primes qui se sont multipliées depuis 1983 avec un taux de primes passant de 20 à 40 % aujourd'hui !
194. Les cadres ont donc à faire face à une plus grande insécurité dans l'exercice de leur mission, une plus grande précarité dans leur carrière, une plus grande incertitude pour leur rémunération et une concurrence entre statuts différents (titulaires, contractuel.le.s et contrats de projets).
195. La Loi Sauvadet a eu certes certains effets sur la déprécarisation, mais elle a contribué à créer des divisions fortes entre les personnels, en en favorisant certain.e.s au détriment d'autres qui eux avaient pourtant passé les concours qui auraient dû leur permettre d'être titularisés. qui ayant passé les concours auraient dû être titularisé.e.s (proposition de reformulation).
196. Non seulement la Loi Sauvadet n'a pas suffi et a même été pernicieuse, mais la Loi TFP instaure une précarité encore accrue, avec le recrutement massif de contractuel.le.s sur des contrats de projets de court terme.
197. Elle introduit surtout la possibilité de recours facilité au licenciement.
198. Même si le qualificatif « conventionnelle » laisse entendre l'idée d'un contrat, les ruptures conventionnelles ne sont qu'une des modalités pour licencier.
199. Dans ce contexte, la syndicalisation des cadres devient un espace de réflexion et d'expression qu'ils ont souvent perdu dans l'exercice de leur mission.
200. Beaucoup disent avoir perdu le sens de leur travail.
201. Dans ce contexte général de remise en cause du statut des cadres, du droit à la carrière et à la formation et de développement de la précarité chez ces catégories, la réduction des prérogatives des instances consultatives (CAP, CT, CHSCT), la suppression des

Conseils de discipline de recours suppriment autant d'outils de prévention et de défense des cadres territoriaux.

202. Ce vide institutionnel organisé par le législateur nous oblige à une vigilance accrue auprès de ces catégories. Il est nécessaire de développer notre organisation pour répondre à ces nouveaux enjeux.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

- 203. • continuer la lutte contre les réformes précitées,
- 204. • organiser une veille sur la mise place des réformes relatives aux instances consultatives,
- 205. • organiser une journée d'étude en lien avec la fédération sur les prérogatives et les modalités de fonctionnement des futurs Comités Sociaux Territoriaux (CST) et CAP,
- 206. • mettre en place l'observatoire des suppressions d'emplois des cadres territoriaux issus de la loi transformation de la fonction publique,
- 207. • ajouter ou actualiser les thématiques suivantes dans les fiches revendicatives UFICT produites pour les élections de décembre 2018 : nécessité d'un statut public pour les services publics garant de l'intérêt général, droits des agent.e.s et mécanismes de défense des cadres,
- 208. • produire un livret de syndicalisation à l'attention des cadres territoriaux.ales contractuel.le.s.

FICHE 3 : TRANSFORMATION DU TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL

ENCADRER LES TRANSFORMATIONS AFIN QU'ELLES NE DETERIorent PAS LE TRAVAIL ET PREVENIR LES NOUVEAUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX AUXQUELS ELLES EXPOSENT LES CADRES

209. Dans un contexte organisationnel déjà fortement déstabilisé et dégradé par les réformes territoriales successives qui pénalise la qualité d'exercice des missions des cadres territoriaux, la Loi TFP pérennise de plus les transformations du travail expérimentées avant elle par les collectivités les plus zélées de l'idéologie managériale néo-libérale.

210. Cette loi officialise une gestion du Service public à la seule vue de sa rentabilité et des profits que peuvent en tirer les dominants et fait reposer le travail des agent.e.s public.que.s pourtant d'intérêt général sur la pseudo « culture de la performance ». Cette loi officialise la désorganisation et le court-termisme, à l'opposé des besoins de Service public.

211. Les missions sont désorganisées, les collectifs de travail déstabilisés et les objectifs sont détournés de leur vocation d'intérêt général et mis en contradiction avec les moyens qui sont alloués pour les satisfaire. Tout en perdant en statut et en rémunération, les cadres territoriaux se voient déléguer de plus en plus de responsabilités.

212. Pour mettre en pratique ces transformations du travail, l'idéologie néolibérale s'est faite la championne de l'utilisation du numérique et du travail nomade qui bouleversent en profondeur les métiers des cadres territoriaux.

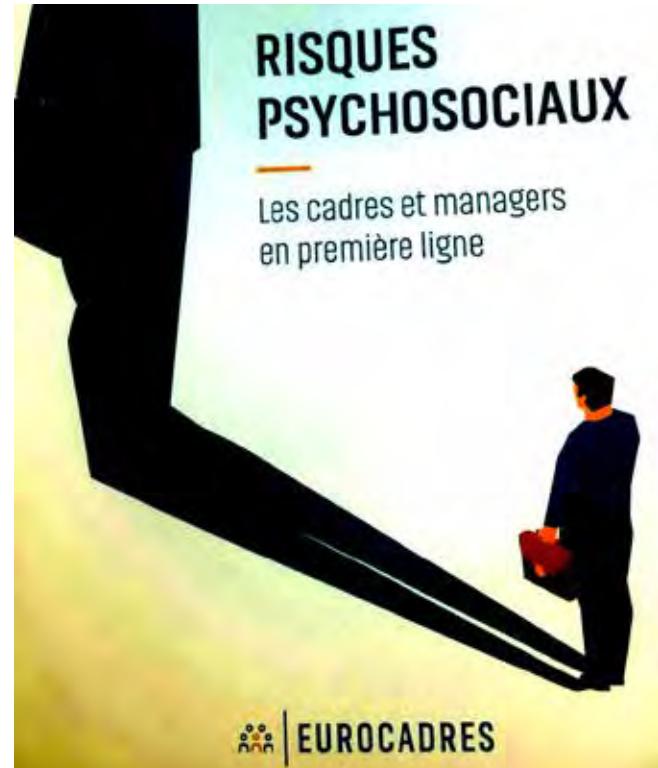
213. Loin des propositions alternatives pour favoriser le rôle contributif des cadres territoriaux, les encadrant.e.s ou expert.e.s, le « Digital Labor » du New public management et la généralisation excessive du télétravail mettent en difficulté les cadres du service public.

214. Selon l'enquête UGICT ViaVoice 2018, le numérique et le télétravail génèrent pour les cadres une intensification du travail inutile (surcharge, hyperconnexion chronophage, information-obésité...), du travail gris non décompté dans le temps de travail dont du travail de plus en plus nomade, des conflits de valeurs et d'éthique (par décrochage des leviers d'aide à la décision notamment), un isolement dans la relation au travail qui va à l'encontre des impératifs de pluridisciplinarité des missions publiques...

215. Ces transformations du travail sont également utilisées pour favoriser l'éclatement des sites de travail ou le travail hors des locaux notamment à des fins d'économies sur l'immobilier jamais réinvesties pour les agent.e.s....

216. Il faut dénoncer la manipulation managériale sur la pseudo efficacité des organisations du travail numérique telles qu'elles sont déployées dans la Fonction publique territoriale par le New public management.

217. Elles décomptent facilement les économies réalisées par l'em-



ployeur sur les coûts fixes (loyers des locaux de la collectivité, frais de transports et de repas des agent.e.s ...), mais ne décomptent pas les impacts négatifs sur la qualité du travail et sur la qualité de vie. Elles sont souvent employées surtout pour développer le contrôle et la pression sur le temps donné pour réaliser le travail.

218. Il n'y a pas de déterminisme technologique. Ce sont les choix d'organisation qui déterminent au service de quoi et de qui sont mis les progrès technologiques.

219. Mal utilisé, le numérique porte atteinte aux conditions d'exercice professionnel et conduit à une perte de sens. In fine, cela amène une remise en cause en profondeur du sens et de la nature du travail des cadres du service public, les confinant de plus en plus dans une « tâcheronisation » et une info-obésité qui les éloignent du cœur de leurs métiers, l'aide à la décision, la mise en œuvre des services publics et pour certains l'encadrement et l'animation d'équipes.

220. Le cadrage légal de l'usage du numérique est quasi inexistant : aucune obligation ne s'impose aux collectivités en matière de numérique professionnel pour permettre la protection des agent.e.s.

221. La « Loi Travail » de 2016 a créé un nouveau droit à la déconnexion, mais sans en donner une définition.

222. Aucune collectivité n'a mis en œuvre une négociation sur la Qualité de Vie au Travail numérique.
223. Ainsi malgré ces textes, force est de constater dans les faits qu'ils ne suffisent pas à protéger les cadres, a fortiori dans la fonction publique.
224. Nous devons intensifier la lutte pour des organisations de travail et des objectifs construits par des discussions collectives sur leurs contenus, moyens et conséquences prévisibles sur les agent.e.s et sur les services publics afin de favoriser l'utilité humaine, sociale et environnementale des analyses, des processus de travail et des choix stratégiques et ainsi redonner aux cadres territoriaux leur rôle contributif.
225. Il est indispensable d'imposer aux employeurs publics une réflexion globale sur la manière d'utiliser le numérique professionnel pour en faire ce qu'il doit rester, un outil d'aide au travail et de limitation des déplacements professionnels inutiles, mais en aucun cas un outil de perte de sens et de régression des conditions de travail des cadres territoriaux.
226. Le numérique ne doit être également utilisé dans la formation professionnelle qu'en ce sens.
- 227. Développement du télétravail en mode dégradé**
228. Le déploiement à outrance du télétravail dans la Fonction publique territoriale sur le modèle du travail à distance dégradé, mal préparé et mal réfléchi qui a été mis en œuvre pendant le confinement, malmène les cadres et la qualité du travail de Service public qu'ils livrent.
229. Toutes les enquêtes dont l'enquête UFICT Services publics* menées pendant le confinement le démontrent. Dans un premier retour d'expérience, le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publique le reconnaît en admettant que « la crise a été le révélateur d'un manque de préparation du secteur public au travail à distance ». Les organisations ont dû s'adapter « à marche forcée ».
230. De très nombreux témoignages ont démontré les difficultés vécues par les cadres territoriaux et les dangers d'un travail à distance non encadré et pratiqué à temps plein : isolement, problèmes de détermination d'objectifs réalistes, manque d'équipements, surcharge de travail, disparition des coupures entre la vie privée et professionnelle. Les encadrant.e.s ont également souvent été « démunis » face à la situation. Ceux-ci, celles-ci ont ainsi rencontré des difficultés pour encadrer efficacement à distance.
231. L'animation des équipes a de ce fait pu être variable, à l'opposé de l'équité. Ces causes engendrent des problèmes graves : problème de stress, d'anxiété, de sommeil et ruptures avec les temps sociaux organisés.
232. Tous les retours d'expérience et enquêtes ont démontré que le télétravail n'est pas universellement efficace, qu'il ne peut être pratiqué partout et par tous, que toutes les activités ne sont pas à 100 % « télétravaillables » et que le travail à domicile en mode dégradé pendant le confinement a été une organisation de travail exceptionnelle qui ne peut pas et ne doit pas perdurer en temps normal.
233. Ne nous laissons pas piéger par les nouvelles oppositions que peut générer le télétravail et qui sont souvent instrumentalisées par l'employeur pour casser notre solidarité, que cela soit entre cadres et ouvrier.e.r.e.s quant à son accès ou au moment de versements de primes liées au télétravail ou que cela soit entre collègues quand le télétravail des uns vient percuter la possibilité des autres de poser leurs RTT.
234. La responsabilité de ces oppositions est celle des organisations qui doivent impérativement les prendre en compte dans le déploiement du télétravail et trouver en amont les règles qui permettront de le faire en respectant les droits de l'ensemble des agent.e.s.
235. La notion de productivité souvent utilisée par les employeurs pour développer le télétravail à outrance ne peut s'appliquer dans les Services publics qui œuvrent à l'Intérêt général comme elle se définit dans le secteur marchand souvent à la seule vue des économies de production dégagées.
236. Le travail et donc le télétravail des agent.e.s public.que.s doivent en effet prendre en compte avant tout comme indicateur de productivité l'utilité sociale qu'il produit.
237. Concernant le télétravail dans le public, il faut aussi impérativement prendre en compte les besoins des usager.e.r.e.s : où sont les usager.e.r.e.s quand les territoriaux.ales ne font que du télétravail ?
238. Malgré ce constat inquiétant tant pour les cadres territoriaux que pour la qualité du service rendu au public, aucun enseignement ne semble avoir été tiré.
239. Le gouvernement a décidé par un décret du 5 mai 2020 d'assouplir sensiblement les règles de télétravail qui protégeaient les agent.e.s de ses dérives dans la Fonction publique.
240. Ce nouveau décret supprime la notion de « régularité » (jours fixes); il permet, en cas de toute situation exceptionnelle non définie formellement, 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.
241. Il stipule ainsi que dans ces situations exceptionnelles, le télétravail pourra être organisé « dans un ou plusieurs lieux, notamment au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel ».
242. Ce décret facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance « lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail ».
243. Une balance doit être faite pour l'application du télétravail dans la Fonction publique territoriale qui prenne en compte les aspects positifs (gains en temps transport...) et les aspects négatifs très nombreux.
244. Notre rôle syndical est aussi de faire connaître aux cadres territoriaux les nombreux désagréments tant personnels que collectifs

DOCUMENT D'ORIENTATION

- du télétravail quand il est mis en œuvre de manière trop importante et non encadrée.
245. Nous devons veiller à ce que le télétravail des cadres territoriaux reste basé sur le volontariat et qu'il soit déployé en respectant l'équité de traitement, les garanties collectives, en permettant un travail en sécurité et avec des outils sécurisés par l'employeur.
246. Le télétravail doit être déployé dans le respect du Code du travail qui stipule que le travail ne doit rien coûter aux salarié.e.s, par fournitue par l'employeur de tout le matériel nécessaire et adapté, de tous les logiciels et de leurs mises à jour, de tous les consommables et des frais de connexion dans le respect strict des règles d'ergonomie et de qualité d'équipements des postes de travail.
247. Nous devons lutter pour faire créer de nouveaux droits protégeant les télétravailleur.euse.s et notamment leurs vies privées (décomptes précis et prise en compte de tous les temps de travail à distance, télétravail, travail gris, temps de déplacements vers les centres de télétravail...).
248. Nous devons nous opposer à tout chantage de l'employeur d'accéder aux demandes individuelles de télétravail contre la mise en place d'un forfait jour comme certains Établissements Publics Administratifs le font.
249. Nous devons travailler à la reconnaissance des accidents sur les parcours vers les tiers lieux comme des accidents du travail, le télétravail favorisé en tiers lieux publics et non à domicile (pour protéger la vie privée, contre les discriminations d'accès à l'emploi...), le respect de l'aspect exceptionnel des dérogations à l'encadrement du télétravail dont la limitation à 3 jours maximum par semaine doit rester la norme, le respect des droits à la formation professionnelle des télétravailleurs...
250. Un droit réel et opposable à la déconnexion doit être créé et appliqué respectant le temps de travail et sa séparation de la vie privée, des plages horaires de travail fixées en concertation préalable, les temps de repos...
251. L'exercice du télétravail ne doit s'entendre qu'avec la garantie d'accès à la même qualité de couverture numérique du territoire, ce qui implique le développement des infrastructures et la résorption des zones blanches par déploiement de la fibre en luttant pour instaurer un moratoire d'abandon complet de la 5G.
252. Le télétravail recentre la relation de travail entre agent.e et encadrant.e.s de proximité. Les encadrant.e.s territoriaux.ales doivent être formés aux solutions de maintien de la cohésion d'équipe, des collectifs de travail et de la déontologie ainsi qu'à la prévention des risques psycho-sociaux spécifiques (RPS) au télétravail.
253. Dans le cadre des garanties et droits collectifs, l'encadrement de proximité doit pouvoir disposer de marges de manœuvre pour adapter l'organisation des équipes à la réalité de leur travail.
254. Ce n'est pas aux élus ni à la seule Direction des Ressources Humaines de décider comment les cadres territoriaux ont à travailler.
255. Chaque cadre territorial.e., qu'il.elle pratique ou non le télétravail et le travail nomade doit pouvoir disposer en présentiel d'un poste de travail respectant la sécurité, l'ergonomie et lui octroyant des conditions de travail nécessaires au travail des cadres territoriaux, notamment les conditions de travail qui lui permettent d'exercer en concentration et en confidentialité.
256. Ces choix et décisions d'organisation doivent être ceux des cadres territoriaux.ales.
257. Nous nous opposons au déploiement à outrance des «open spaces», a fortiori pour les postes de cadres ou au «flexoffice» qui dépersonnalisent les postes de travail, voire qui mettent vicieusement en concurrence les agent.e.s en sous-dimensionnant volontairement des espaces de travail collectifs qui sont trop petits pour que chaque travailleur.euse puisse disposer d'une place et ainsi les inciter à arriver avant les autres...
- ## 258. Développement de nouveaux risques psycho-sociaux
259. Toutes les transformations libérales du travail exposent les agent.e.s et particulièrement les cadres territoriaux.ales à de nouveaux risques psycho-sociaux.
260. Une étude de l'Organisation Mondiale de la Santé de 2018 dans 15 des pays les plus puissants économiquement va plus loin et démontre l'explosion des risques psycho-sociaux et des pathologies cancéreuses liées au stress du fait de l'intensification des usages numériques professionnels.
261. Des études DARES-DGAFP 2019 sur les Risques Psycho-sociaux démontrent que cinq facteurs RPS se dégradent dans la Fonction publique territoriale : la nécessité de travailler dans l'urgence, le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité, la charge de travail trop importante, les tensions entre collègues et la crainte de se retrouver au chômage.
262. Cette évolution inquiétante liée aux transformations du travail est le fruit de plusieurs autres causes qui viennent s'ajouter. Les dotations baissent constamment comme la Dotation Globale de Fonctionnement qui est passée de 41,5 milliards en 2013 à 30,8 milliards en 2017.
263. Les effectifs de la Fonction publique territoriale diminuent pour la 1^{re} fois de son histoire depuis 2015 (-1,3 % en 2015, -3 500 agent.e.s et autant de contrats aidés en 2016, baisse poursuivie au même rythme en 2017). La contractualisation de la Loi TFP va supprimer mécaniquement de 10 000 à 13 000 postes chaque année.
264. Et ce n'est pas fini, la mesure de la dégradation de ces indicateurs RPS ne s'appliquant qu'à la période antérieure aux processus de réorganisations très lourds intervenus depuis avec les Lois MAPTAM et NOTRe, la fusion des Régions, la révision des Schémas départementaux de Coopération Intercommunale, la contractualisation financière, la Loi de Transformation de la Fonction publique, la Loi 3D... La prochaine n'en sera que plus alarmante.
265. Les études RPS révèlent une crise profonde du modèle organisationnel territorial et de son management.

266. L'injonction libérale d'être constamment disponible et accessible en tant que cadre et l'application croissante des technologies l'aggravent.
267. Lors d'un séminaire tenu en octobre 2019 à Lisbonne par Eurocadres, des résultats d'études récentes ont démontré encore davantage la gravité des conséquences sociales et économiques de la dégradation des conditions de travail des cadres européens.
268. Plus de la moitié de tous les jours ouvrables dans l'UE est perdue à cause du stress lié au travail.
269. Le coût des dépressions liées au travail est estimé à 617 milliards d'euros par an. 80 % des cadres européens se disent concernés par la problématique du stress au travail, 61 % des femmes cadres rencontrent des problèmes d'insomnie liés au travail, 20 % des cadres sont en état d'anxiété permanente...
270. L'élimination des risques psycho-sociaux au travail est une exigence primordiale à tout niveau. La santé et la sécurité doivent intégrer à la fois le bien-être physique et mental.
271. Il est possible d'agir sur les causes structurelles, fonctionnelles et organisationnelles des RPS dans la Fonction publique territoriale.



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

272. Il faut redonner les moyens aux Services publics de fonctionner, cesser les réorganisations permanentes et n'appliquer les transformations du travail que de manière réfléchie, raisonnée et encadrée.
273. Nous devons partout exiger des négociations paritaires obligatoires sur les nouveaux RPS engendrés par le télétravail, le travail numérique et l'ensemble des transformations substantielles du travail et des réorganisations (fusion, réorganisation, transfert de compétences et/ou de personnel, mutualisation...), au vu d'études d'impacts et de diagnostics préalables systématiques.
274. Ces risques et leurs solutions de prévention doivent être inscrits dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels de chaque collectivité et établissement public. Il faut pouvoir y disposer d'indicateurs fiables sur l'état psychologique qu'ils engendrent en collaboration avec les psychologues du travail, sur la prise en compte de la qualité du management de proximité, et sur les dérives de type harcèlement.
275. Les DUERP et plans de prévention pourraient être opportunément mis à jour par association des agent.e.s, des psychologues et médecins du travail.
276. Il apparaît également, dans le cadre de la lutte pour préserver nos écosystèmes et la limitation du réchauffement climatique nécessaire, de créer une obligation pour tout employeur public de quantifier le coût écologique du télétravail, des transformations numériques du travail et de leurs outils 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.
277. Il est aussi impératif que dorénavant les risques liés aux pandémies soient pris en compte dans les DUERP autant dans leurs aspects biologiques et sanitaires que sur leur volet RPS et le travail en mode dégradé qu'elles imposent.
278. Enfin, d'autres solutions sont également à mettre en œuvre au plus vite : déprécarisation de milliers d'agent.e.s, recrutements, organisation du travail à partir de l'expression des agent.e.s et des cadres...

DOCUMENT D'ORIENTATION

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

- 279. • organiser une journée nationale sur les questions de souffrance au travail des cadres territoriaux.ales, en lien avec le numérique, les transformations du travail et de ses réorganisations,
- 280. • exiger l'abrogation de la loi TFP et l'élargissement des pouvoirs d'information et de contrôle des CHSCT et des Comités Techniques en matière de numérique, de transformations et d'organisation du travail en incluant les RPS pesant sur la santé et sur les conditions de travail ainsi que les risques sur les champs autres que la santé et les conditions de travail (égalité femmes-hommes, qualifications, carrière, formation),
- 281. • exiger l'inscription dans les DUERP de véritables diagnostics et plans de prévention des RPS des cadres territoriaux.ales et la production d'études d'impact pour toute réorganisation ou transformations substantielles du travail,
- 282. • aider à la mise en œuvre de négociations dans toutes les collectivités territoriales et Établissements publics avec les organisations syndicales pour encadrer le télétravail, le travail déployé et nomade, faire appliquer a minima le droit et obtenir des garanties individuelles supplémentaires dans un cadre collectif,
- 283. • militer pour la création de nouveaux droits opposables :
- 284. – à la déconnexion,
- 285. – aux décomptes précis de tous les temps travail y compris connectés et de leur comptabilisation dans le temps de travail effectif,
- 286. – à l'obligation pour tout employeur de qualifier et prendre en compte les nouveaux RPS liés au numérique et aux transformations du travail,
- 287. • s'opposer au déploiement dans la Fonction publique de toute forme de « Lean management »,
- 288. • favoriser la réflexion et l'expertise permettant un usage du numérique professionnel dans le sens d'un encadrement et d'un management collaboratifs,
- 289. • exiger, de la même façon que cela existe pour les locaux de travail en présentiel, des normes pour les locaux de télétravail en terme d'éclairage, de confort acoustique et thermique, de surface minimale, de mobilier, d'ergonomie du poste de travail...à la charge de l'employeur.

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE FACE A L'ÉPIDÉMIE DE COVID 19

Une enquête de l'UFICT-CGT des Services publics

LIVRET 1: LES RESULTATS BRUTS ISSUS DES REPONSES DE 2177 AGENTS ET CADRES TERRITORIAUX

20 avril 2020



www.cadresterritoriaux.cgt.fr



Retrouvez l'enquête UFICT «La FPT face au Covid 19»
syndicoop.fr/ufictsp/tous-les-resultats-bruts-de-l-enquete-de-lufict-intitulee-la-fpt-face-au-covid-19/

Des cadres
socialement
engagé.e.s

FICHE 4 : CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS

POUR UNE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE CARRIÈRE ET UNE REVALORISATION DES RÉMUNÉRATIONS

290. Il est clair aujourd’hui que le pouvoir en place veut la mort du statut de la fonction publique et plus précisément de son versant territorial.
291. Sont concerné.e.s les 1886 000 agent.e.s territoriaux.ales (sur 5 480 000 au total des trois versants de la Fonction publique) qui œuvrent dans les collectivités territoriales et locales et les établissements publics.
292. Tout cela dans un contexte de diminution des postes d’agent.e.s public.que.s, pour préparer des privatisations annoncées dans le plan Macron «action publique 2022».
293. Ce plan prévoit la suppression de 70 000 postes de fonctionnaires territoriaux d’ici à l’année 2022.
294. C’est pourquoi l’on doit s’inquiéter de l’adoption définitive de la loi TFP d’août 2019 dont 65 des 95 articles impactent directement la fonction publique territoriale.
295. La parution des décrets d’application au cours de l’année 2020 rend maintenant cette loi pleinement exécutoire.
296. On peut citer entre autres la remise en cause des prérogatives des CAP en matière de promotion et d’avancement, le détachement d’office sur un CDI, le développement du recours au contrat et les CDD de projet, la rupture conventionnelle et le licenciement des fonctionnaires.
297. Nous demandons son abrogation pure et simple. Elle remet en cause le cadre statutaire originel qui actait de la séparation du grade et de l’emploi.
298. Elle tend à aligner les trois Fonctions publiques sur le droit applicable aux salarié.e.s du secteur privé.
299. Pour les cadres territoriaux, qu’ils.elles appartiennent au cadre d’emploi d’administrateur.trice, d’attaché.e, d’ingénieur.e, de rédacteur.trice, d’assistant.e de conservation du patrimoine, d’animateur.trice, de technicien.ne, d’agent.e de maîtrise ou autre, le statut dans ce contexte social préoccupant revêt une importance primordiale.
300. Ainsi la neutralité de la Fonction publique est, elle, essentielle pour que les agent.e.s, en particulier les cadres, puissent mener leurs missions de service public dans une relative indépendance, même s’il n’est pas question de contester les pouvoirs et les compétences des employeurs publics.
301. Au contraire, c’est en préservant le statut de ceux qui sont en charge du fonctionnement des services publics locaux que la démocratie sera protégée.
302. Les cadres de la Fonction publique territoriale sont en effet en prise directe avec les pouvoirs politiques locaux à la merci parfois d’un clientélisme qui par nature va à l’encontre de l’intérêt général des populations.
303. La rupture conventionnelle instaurée par la loi TFP fragilise la neutralité et l’impartialité auxquelles sont soumis les agent.e.s public.que.s.
304. Les carrières des agent.e.s cadres de la FPT ne doit pas être soumise exclusivement au bon vouloir de ces élu.e.s selon des impératifs électoraux ou politiciens (évaluation de la manière de servir : servir quoi ou qui?).
305. Les élu.e.s doivent servir la République et ils le feront d’autant mieux s’ils peuvent s’appuyer sur des personnels d’encadrement compétents, serviables et non serviles, qui soient techniquement garants des lois et règlements, qui aident efficacement à la prise de décision politique.
306. En même temps que l’on précarise les agent.e.s publics, on fragilise de fait le fonctionnement des services publics.
307. Le droit à la carrière doit s’appliquer de manière à protéger l’indépendance et la neutralité des fonctionnaires.
308. Le «merité», notion toute relative, surtout lorsqu’il est apprécié par les employeurs, doit être évalué au regard d’une formation initiale et professionnelle sanctionnée par des concours et examens professionnels permettant aux cadres territoriaux (ingénieur.e.s, cadres, technicien.ne.s, agent.e.s de maîtrise) d’avoir une carrière évolutive qui reconnaît les vertus et les talents professionnels de chacun indépendamment de préoccupations politiciennes ou électoralistes.
309. Les cadres comme l’ensemble des fonctionnaires territoriaux ont vu leur pouvoir d’achat considérablement baisser (moins 17 % en moyenne depuis 2000), en particulier à cause du blocage du point d’indice depuis 2010.
310. En suivant l’inflation, sa valeur devrait être de 5 443 euros alors qu’elle n’est que de 4 686 euros. Ce gel se traduit par une perte de pouvoir d’achat de 238 euros mensuels pour les catégories B, et de 450 euros pour les A.
311. Il est aussi urgent de revaloriser les grilles indiciaires pour ne pas céder à la tentation de primes en dehors des cadres de rémunération, d’autant plus que cela impacte le niveau des pensions de retraite.
312. Au vu de la situation sanitaire liée au Covid19, nous revendiquons également la participation des employeurs aux mutuelles de santé et à la prévoyance (couverture perte de salaire). Rappelons qu’aujourd’hui nombre d’agent.e.s de catégorie A (bac+3 minimum) commencent leur carrière à des niveaux très proches du SMIC.

DOCUMENT D'ORIENTATION

313. Les statistiques INSEE montrent que les rémunérations moyennes dans la fonction publique sont équivalentes à celles du secteur privé.
314. Pourtant, le niveau moyen de qualification détenu par les agent.e.s du secteur public est plus élevé que dans le secteur privé. Il y a donc une moindre reconnaissance salariale des qualifications.
315. Enfin, l'application des accords PPCR, rejetés par la CGT, a conduit à un allongement des carrières (avancement d'échelon à la durée maximale et ajout de grades dans certains cadres d'emploi de A).
316. Nous devons combattre, en fonction des grades, pour un salaire de début d'entrée en B au minimum de 1,4 à 1,6 fois le SMIC et de début d'entrée en A de 1,8 à 2,3 fois le SMIC.



317. Les cadres sont plus particulièrement à la merci de l'arbitraire qui accompagne le principe des primes, notamment le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), instauré depuis décembre 2016, qui est de nature à saborder peu à peu une fonction publique de carrière.
318. La CGT demande que ces primes soient intégrées dans le traitement indiciaire. Elles représentent environ 23,5 % du traitement brut des fonctionnaires territoriaux.
319. Ces primes déstabilisent, au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes, les cadres d'emploi de certaines filières, par exemple la filière administrative (attaché.e.s, rédacteur.trice.s) particulièrement féminisée par rapport à d'autres.
320. Il apparaît que les filières de la culture ou de l'animation sont également touchées par ce manque évident d'équité au regard de ces primes.
321. L'individualisation des rémunérations ouvre la voie au favoritisme, à l'opacité et à la mise en concurrence, sources de démotivation et de conflits qui rendent les agent.e.s, et notamment les cadres, encore plus fragiles et donc malléables.
322. Il est donc urgent de ne pas faire de ces primes la pièce maîtresse des systèmes de rémunération.
323. D'autant plus qu'elles instaurent, selon la richesse des collectivités, ou selon leur importance démographique, des inégalités entre les territoires.
324. Ce phénomène est dommageable du point de vue de l'égalité de traitement des citoyen.ne.s devant les services publics locaux auxquels les cadres de la Fonction publique territoriale sont attachés.
325. Ainsi, pour la crise du Covid19, le versement facultatif d'une prime ne répond pas à l'engagement des agents des services publics, notamment les cadres, qui ont su répondre avec efficacité à une situation exceptionnelle grâce à leur organisation, leurs compétences et leur expérience professionnelle.
326. Par ailleurs, des seuils démographiques limitent l'accès à certains grades et incitent les agent.e.s à quitter la collectivité dans laquelle leur carrière se trouve bloquée.
327. Le droit à la carrière, carrière reposant sur deux grades par catégorie, doit être réaffirmé pour l'ensemble des cadres territoriaux.
328. Les changements de catégorie ne doivent se faire que par concours, notamment interne.
329. La raréfaction des concours va limiter les possibilités de promotion interne.
330. Le recrutement de contractuel.le.s deviendra la règle, d'autant plus que la loi TFP ouvre grand la porte aux contrats de projet (contrat de droit privé, pour les trois catégories A, B, et C).

GUIDE PRATIQUE

Vous trouverez dans ce guide l'ensemble des informations concernant l'organisation du congrès.

Le projet de document d'orientation est aussi consultable et téléchargeable sur le site fédéral : dossier «10^e Congrès» dans la rubrique UFICT du site.

Comme pour le congrès de la Fédération, une application est mise en place pour la remontée des amendements (à compter du 1^{er} février 2021) :

<https://amendements-ufict.cgtservicespublics.fr>

Les propositions d'amendements des syndicats et les mises à disposition de candidatures pour les futures CE et CFC UFICT doivent être impérativement être remontées avant le 19 avril 2021.

- Pour accéder aux fiches de mise à disposition des candidatures pour la prochaine Commission exécutive ou pour la Commission financière de Contrôle.

Site fédéral > Rubrique UFICT > Dossier «10^e Congrès».

- Un tableau est annexé avec la répartition des mandats et le nom des membres de la CE UFICT par région. Les propositions de mandements pour le congrès devront se faire en ligne sur le site fédéral :

<https://amendements-ufict.cgtservicespublics.fr>

- Les camarades de la CE sortante sont à votre disposition pour impulser et suivre les débats à partir du projet du document d'orientation dans les syndicats, les CSD et les CFR.

L'ACCUEIL

**Le congrès se tiendra au Village Océanique
Chemin des Peux Blancs
17580 Le Bois-Plage-en-Ré**

L'accueil des délégué.e.s se fera à partir du lundi après-midi.

L'hébergement s'effectuera en chambre individuelle dans des Mobil homes ou bungalows partagés par deux ou trois congressistes.

Depuis Paris, deux cars sont mis à disposition de tou.te.s les congressistes venant ou passant par Paris afin de les convoyer directement sur le lieu.



QUI PARTICIPE AU CONGRÈS ?

- Les délégué.e.s mandaté.e.s par les syndicats, avec pour objectif 136 participants.
- Les membres de droit de la Commission exécutive et de la Commission financière de contrôle.

LES DÉLÉGUÉ.E.S

Tout affilié.e à l'UFICT des Services publics au 31 décembre 2019 à jour de ses cotisations peut être mandaté.e par son syndicat. Les propositions de mandatement de syndicats déclinées par CSD seront validées par la commission des mandats en lien avec les CFR. Ce travail de mandatement sera impulsé par les membres de la CE de l'UFICT en lien avec les CFR afin de correspondre à la répartition des mandats. La répartition des mandats sera la suivante : trois délégué.e.s directs par région ; un.e délégué.e par tranche de 80 FNI. (Voir tableau p.4)

LES MEMBRES DE DROIT

Les membres de la Commission exécutive sortante sont membres de droit du congrès, dès lors qu'ils ont participé à un minimum de cinq réunions de la CE. Il en est de même pour les membres de la Commission financière de contrôle. Leur participation est alors prise en charge financièrement par l'UFICT. Ils n'ont pas voix délibérative.

Chaque membre de droit désirant participer au congrès doit s'inscrire.

Les frais de participation

Les frais de participation s'élèvent à 280 euros comprenant l'hébergement, à compter du lundi 25 mai au soir au vendredi 29 mai au matin, les animations, la soirée fraternelle et le transport.

Transport

Dans la mesure où les congressistes ne passent pas par Paris et ne peuvent bénéficier du transport en car, le remboursement se fait sur la base de l'aller/retour du domicile du/de la délégué.e au lieu du congrès en train, deuxième classe.

Pour les déplacements en voiture, les remboursements se feront sur la base de 0,34 euro par kilomètre, plus les péages, s'il y a au moins deux personnes dans le véhicule. Sinon, le remboursement se fera sur la base du forfait kilométrique divisé par deux. Le remboursement des frais voitures ne pourra pas être supérieur au prix du train (sauf dérogation exceptionnelle à demander et à justifier).

Pour tous les mandements dont le règlement sera envoyé le 25 mars au plus tard l'UFICT pourra se charger de la réservation et du règlement du transport.

Dans les autres cas, le remboursement des frais de transport se fera sur place et sur présentation des justificatifs et à condition que le mandat du/de la délégué.e ait été réglé au préalable.

Mutualisation

Le montant du mandat est forfaitaire pour chaque délégué, quel que soit son éloignement ou sa proximité du lieu du congrès.

La prise en charge du mandat ne doit pas s'arrêter aux syndicats qui veulent ou qui peuvent — financièrement — participer au congrès. Elle doit s'organiser, par le biais de la mutualisation, entre les syndicats d'une même région, voire d'un même département via les CSD et les

CFR.

Contributions au document de congrès

Le secrétaire général et les membres de la Commission exécutive de l'UFICT sont à votre disposition pour participer à des débats avec les syndiqué.e.s, pour contribuer à l'organisation de rencontres régionales, départementales, ou locales.

Les contributions et propositions d'amendements au document ne peuvent être déposées que par un syndicat dont au moins un.e des membres est affilié.e à l'UFICT.

La rédaction définitive du document sera effectuée à partir des contributions déposées et des débats des délégué.e.s.

Le décompte des voix pour le congrès

Le nombre de voix de chaque syndicat pendant le congrès sera égal au total des cotisations (FNI et timbres) de l'année 2018 enregistrées au 31 décembre 2019, divisé par 12.

Les débats du congrès seront organisés autour du document soumis au vote et permettront de l'enrichir. Les contributions et propositions d'amendements devront être adressées à l'UFICT avant le 1^{er} avril 2021 sur le site dédié comme pour le congrès fédéral.

<https://amendements.cgtservicespublics.fr>

La désignation des délégué.e.s se fera autant que possible suffisamment en amont du congrès afin qu'ils.elles soient porteur.euse.s des débats des syndicats par lesquels ils.elles auront été mandaté.e.s. Une première répartition pour le portage des voix par délégué.e sera faite et publiée sur le site Internet militant. Le portage définitif des voix des syndicats sera remis aux délégué.e.s avant le premier vote par mandat.

Candidatures CE et CFC

La prochaine commission exécutive de l'UFICT sera construite sur la base des critères en lien avec la charte de l'élu.e et mandaté.e :

- Parité
- Équilibre entre catégories A, B et Agents de maîtrise
- Équilibre entre filières
- Représentation à l'échelle des régions
- Disponibilité et priorité pour le mandat
- Expérience et responsabilités syndicales
- Formations syndicales

Afin d'atteindre ces objectifs, nous invitons les syndicats à nous soumettre le plus grand nombre possible de propositions sous forme de mises à disposition de camarades affilié.e.s à l'UFICT susceptibles d'être candidat.e.s à la future CE, ou souhaitant intégrer un collectif ou un groupe de travail national.

Toute candidature à la Commission exécutive et à la Commission financière de contrôle doit émaner d'un syndicat et être faite sur le formulaire en ligne. Les camarades doivent être affilié.e.s à l'UFICT.

PROPOSITION DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

À ADOPTER À L'OUVERTURE DU CONGRÈS UFICT, ÎLE DE RÉ (17) 18/20 MAI 2021

PRÉAMBULE

Les délégué.e.s au 10^e congrès auront pour mandat de voter les orientations de l'UFICT jusqu'au prochain congrès. Cette responsabilité importante nécessite d'établir des règles de vie démocratiques. Elles ont pour but de favoriser et de faciliter l'expression, l'échange d'opinions et de propositions, sur les thèmes en débat et le document soumis au vote.

Ainsi, les décisions prises lors du congrès seront le reflet des débats qui auront eu lieu dans les syndicats, avec les syndiqué.e.s.

1— LES ORGANES DU CONGRÈS

a) Le bureau

Il est l'exécutif du congrès. Ses membres sont proposés par la CE sortante.

Il propose au congrès :

- la composition des commissions et les présidences de séances,
- les différents rapports et documents soumis au vote, toute résolution qui émanerait du débat du congrès.

Il veille au respect et à l'adaptation de l'ordre du jour.

Il prend ou soumet au congrès toute décision liée au bon déroulement du congrès :

- temps de parole, respect des horaires,
- favorise la prise de parole du plus grand nombre.

Il assure, pour la durée du congrès, les fonctions de représentation de l'UFICT.

b) La commission des candidatures

Elle est élue par le congrès.

Elle sera composée d'un maximum de 3 camarades proposé.e.s par la direction sortante et de 4 camarades proposé.e.s par leur délégation. Elle a pour mission :

De proposer au congrès le nombre de membres des futures Commissions exécutive et financière de contrôle, d'analyser les candidatures déposées par les syndicats au regard des critères définis par la CE sortante, de proposer au vote du congrès une liste de candidatures retenues pour la CE et la CFC.

c) La commission du document

Elle est composée de délégué.e.s élus.e.s par le congrès et est représentative de celui-ci avec un maximum de 4 camarades proposés par la direction sortante et 5 camarades proposés par leur délégation. Les syndicats ayant déposé un ou des amendements peuvent être représentés au sein de la commission.

Néanmoins, les délégué.e.s de ces syndicats ne peuvent pas constituer plus de la moitié des membres de ladite commission.

d) La commission des mandats

Elle est élue par le congrès.

Elle sera composée d'un maximum de 2 camarades proposé.e.s par la direction sortante et 3 camarades proposé.e.s par leur délégation.

Elle procède à la validation des mandats de vote des délégué.e.s conformément au dernier alinéa de l'article 15 des statuts.

Elle présente, en outre, au congrès, une analyse de la composition du congrès, au regard de la réalité du champ de syndicalisation de l'UFICT. Elle en dégage les enseignements pour l'action à venir de l'UFICT.

2— LE DÉBAT SUR LE DOCUMENT

Le projet de document a été réalisé sur proposition de la commission exécutive sortante.

Les débats doivent être le reflet de la discussion entre les syndiqués autour du document.

Les contributions et propositions d'amendements du document doivent être déposées par une base affiliée à l'UFICT. Elles auront été adressées à l'UFICT avant le 1^{er} mai 2020 sur le site dédié à cet effet afin d'être communiquées à l'ensemble des délégué.e.s.

Les débats seront pris en compte par la commission qui proposera la réécriture totale ou partielle d'un texte, intégrant ou non les amendements, les contributions et les apports du congrès.

Au cas où la commission ne retiendrait pas un amendement, le syndicat qui l'a déposé disposera de deux minutes pour le défendre en séance plénière.

3— LES VOTES

Les votes doivent être l'expression majoritaire des syndiqué.e.s. Les délégué.e.s au congrès sont souverain.e.s sur la base du mandat qui leur a été confié.

Trois modalités de vote :

- vote par les délégué.e.s au congrès à main levée pour l'organisation du congrès, bureau du congrès, présidence, ordre du jour, commissions;
- vote par mandat à la majorité relative, à main levée pour l'orientation et le quitus de la commission financière de contrôle;
- vote par mandat à bulletin secret à la majorité absolue (50 % +1) au nombre de voix représentées pour l'élection de la commission exécutive et de la commission financière de contrôle.

OBJECTIF DE RÉPARTITION POUR LES MANDATS

	moyenne FN 3 dernières années	1 mandat pour 80 FN	3 mandats par région	Total des mandats	Répartition avec la parité pour objectif	suivi et recherche des délégué.e.s, référant.e.s pour les CFR et CSD
Auvergne-Rhône-Alpes	1013	12	3	15	8 F 7 H	Bruno BEYLAT : 06.22.69.38.55 – Brigitte VWRAY : 06.55.08.33.74 Yvon GEA, Anne Marie SANCHEZ : 06.73.78.26.71 – Hervé SOUPLET : 06.83.47.99.42
Bourgogne- Franche-Comté	129	1	3	4	2 F 2 H	Bruno BEYLAT : 06.22.69.38.55 – Jean-Marc GARDERE : 06.03.60.10.32
Bretagne	421	5	3	8	4 F 4 H	François LECLERC : 06.89.71.35.05
Centre-Val de Loire	152	1	3	4	2 F 2 H	Evelyne ROSSIGNOL : 06.32.08.61.58
Corse	10	0	3	3	1 F 2 H	Bruno BEYLAT : 06.22.69.38.55
Grand Est	284	3	3	6	3 F 3 H	Karim LAKHAA : 06.26.72.79.71 – Jean Michel DELAIVE : 06.10.51.53.37
Hauts-de-France	736	9	3	12	6 F 6 H	François LECLERC : 06.89.71.35.05 – Frédéric PARISOT : 06.22.81.28.17 Emma POLEZ : 07.87.94.86.60
Île de France	2669	33	3	36	18 F 18 H	Nadine SENNANE et Valérie DESSEIX : 06.42.18.82.58 Jesus DE-CARLOS : 06.72.78.79.54 – Nathalie GOSSEIN : 06.74.01.66.86 Cindy ALLARD 06.14.37.82.02. Pour Paris Hervé LOISEL : 06.60.97.88.85 Christine SOLAIRE ET Bruno BEYLAT : 06.22.69.38.55
Normandie	290	3	3	6	3 F 3 H	François LECLERC : 06.89.71.35.05 – Malik GHERSA : 06.61.13.20.55
Nouvelle-Aquitaine	661	8	3	11	6 F 5 H	Sabrina PATRINO : 06.08.18.23.86
Occitanie	505	6	3	9	4 F 5 H	Bruno BEYLAT : 06.22.69.38.55 – Eric DUFOUR : 06.12.89.26.26
Pays de la Loire	443	5	3	8	4 F 4 H	Evelyne ROSSIGNOL : 06.32.08.61.58 – François LECLERC : 06.89.71.35.05
Provence-Alpes-Côte d'Azur	922	11	3	14	7 F 7 H	Bruno BEYLAT 06.22.69.38.55 – Tediha JEDDY LOUAFIA : 06.03.39.93.66 Didier MANCA : 06.58.34.64.30 – Jean Noël TRIMBOUR
	8235	97	39	136	68	68

331. Le contrat n'est adossé à aucune grille de rémunération et aucune progression de carrière n'est prévue.
332. Le gouvernement entend banaliser le non-titularariat en laissant le choix au recruteur d'arbitrer et de rémunérer. L'agent.e contractuel.le devra se soumettre... ou démissionner.
333. Ce système annihile toute démarche de projection et de développement dans le temps des compétences, notamment celles des cadres, qui sont particulièrement visés par ce dispositif.
334. 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.
335. 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.
336. Très récemment, le « Ségur de la santé » a commencé à décorrérer la valeur du point d'indice entre les trois fonctions publiques.
337. Aussi, l'entretien annuel devient l'outil central de l'individualisation des carrières et des salaires.
338. Comment faire peser sur ce moment et sur l'évaluateur.rice les volets carrières et traitements de ce qui se nomme politique RH?
339. 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.
340. Il s'agit d'une action visant à masquer l'identité de celles et ceux qui imposent à la fonction publique des mesures autoritaires et des reculs sociaux.
341. Les avancements de grade doivent s'opérer indépendamment d'une fonction d'encadrement.
342. L'expertise en effet doit être autant reconnue que le rôle d'encastrant.e pour déterminer ces avancements.
343. La question du mérite doit être revisitée et surtout ne pas servir de base à une discrimination syndicale insupportable, que l'on subit malheureusement de plus en plus au sein de nos collectivités.
344. L'évaluation des compétences, notamment dans le cadre de l'entretien annuel, doit se faire au regard des perspectives professionnelles et non uniquement sur une valeur professionnelle difficile à mesurer.
345. L'attaque des valeurs collectives (mise en cause du statut, individualisation de la rémunération par l'attribution de primes, accès limité à la formation) n'a pour objectif que de limiter la contestation.
346. Une des propositions du rapport Thiriez sur la réforme des hauts fonctionnaires vise à créer un tronc commun à sept écoles, dont l'INET, en les transformant en « business school », et nier la spécificité territoriale de l'INET en la séparant du CNFPT.
347. Il s'agit par ailleurs de dévaloriser les qualifications, l'expérience professionnelle et les professions pour promouvoir la flexibilité et la polyvalence.
348. Enfin, comme le fera l'État pour ses agent.e.s à compter de 2021, et en lien avec la situation sanitaire, nous revendiquons l'application du forfait mobilité durable dans les collectivités locales.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

349. •lutter contre le principe de rupture conventionnelle dans la FPT, les détachements d'offices et le licenciement des fonctionnaires pris en charge depuis plus de dix ans par le CNFPT et les Centres de Gestion,
350. •lutter pour la revalorisation des déroulements de carrière, 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 et une amplitude de grille indiciaire de 1 à 4,6 %, avec des examens distincts possibles et des positions hors grille possibles pour les cadres dirigeants sur des emplois liés à nomination,
351. •continuer à lutter et à mettre toutes ses forces pour demander l'abrogation de la Loi de Transformation de la Fonction publique,
352. •lutter en particulier contre les contrats de projet (durée de un à six ans) qui vont faire exploser le nombre de contractuel.le.s et précariser les cadres territoriaux fragilisant ainsi les services publics locaux,
353. •continuer à lutter, au plan national et local, contre l'élargissement des possibilités de recrutement de non-titulaires pour remplacer des agent.e.s momentanément indisponibles ou à temps partiel ou en vue de pourvoir des emplois fonctionnels dans les communes et intercommunalités de plus de 40 000 habitants,
354. •réaffirmer le recrutement statutaire seul garant de la neutralité du Service public et de porter l'accès à l'emploi public en revendiquant l'organisation d'un concours par grade chaque année.

FICHE 5 : QUALIFICATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE

POUR UNE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ET L'IMPÉRATIF D'UNE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DE QUALITÉ POUR ET PAR LES VALEURS DU SERVICE PUBLIC

355. Faire de la reconnaissance des qualifications un enjeu de lutte syndicale que nous revendiquons est une nécessité pour combattre la dévalorisation du travail, notamment qualifié, des cadres territoriaux.ales.

356. Le cadre est un.e agent.e qualifié.e c'est-à-dire qu'il a terminé un enseignement et une formation professionnelle de niveau supérieur ou qui possède une expérience reconnue équivalente, dans un domaine scientifique, technique ou administratif. Obtenir la reconnaissance des qualifications permet de :

- 357. • augmenter les salaires et stopper l'individualisation des rémunérations accessoires,
- 358. • ouvrir des perspectives d'emplois statutaires aux jeunes diplômé.e.s,
- 359. • gagner l'égalité salariale femmes-hommes.

360. Réformes territoriales et dévalorisation des qualifications des cadres

361. Les cadres territoriaux se heurtent depuis une bonne décennie à une dévalorisation de leurs qualifications initiales et à une certaine fragilité de leur statut social. Conséquences liées probablement à d'étrits préjugés corporatistes renforcés par un malthusianisme de l'emploi public (RGPP, MAPP, CAP 2022, TFP).

362. Un des effets les plus visibles des politiques d'austérité est sans nul doute le phénomène de la diminution des postes statutaires qualifiés de catégories A et B.

363. Son impact sur l'emploi public et donc sur les chiffres du nombre de reçus-collés et des nominations après concours est devenu préoccupant ces dernières années.

364. Ce phénomène, qui n'est pas vraiment nouveau, suscite des inquiétudes nouvelles parce que désormais, il ne concerne plus uniquement les postes opérationnels des responsables d'unité ou services, mais également les cadres spécialisés notamment dans les services juridiques, techniques ou des ressources humaines.

365. Mais plus récemment encore, les postes d'encadrant.e et d'expertise ont également été touchés par les fusions des Régions et des Intercommunalités. Cela concerne aujourd'hui les fonctions d'ingénierie, de conception, de direction...

366. En effet, la fusion des collectivités locales et la réduction des dotations de l'État se sont traduites par une contraction des emplois et des transformations dans le recrutement des cadres territoriaux.

367. Associé à la logique de réduction systématique des coûts, cette transformation a conduit à une mise en concurrence des cadres à l'échelle des territoires avec une volonté pour les gouvernements et les élu.e.s locaux.ales de tasser les grilles indiciaires en tirant les

carrières vers le bas et en favorisant le recrutement de contractuels corvéables à merci.

368. C'est donc d'abord dans les Départements et les Régions que nous assistons à une mutation significative de l'emploi qualifié.

369. Cela est d'autant plus significatif pour la production de services par des cadres qualifié.e.s, production dans laquelle le déroulement de carrière et le régime indemnitaire sont en rapport étroit avec les orientations fixées par l'employeur public en matière de politique de l'emploi.

370. Le recours aux contractuel.le.s « low cost » se fait donc le plus souvent par les réorganisations régulières de services et/ou sous la pression de la performance et de l'efficience de services.

371. Par ailleurs, compte tenu des réorganisations, les cadres subissent des mobilités contraintes et sont mis en concurrence avec leurs collègues sur le propre poste.

372. Si la mobilité volontaire ne peut que favoriser les échanges et être bénéfique pour tou.te.s, il n'est pas acceptable que cette mobilité soit forcée, pilotée par des contraintes sur l'emploi induites essentiellement par une logique financière.

373. La modernisation des systèmes d'information et de communication a permis d'accélérer le mouvement et de l'étendre à toutes les politiques publiques.

374. Pourtant, le bilan des réformes territoriales tiré par les collectivités locales n'est pas toujours positif : problèmes de qualité, de continuité du service public, logique de rendement au détriment des besoins des populations, souffrance au travail...

375. Une telle position est socialement irresponsable de la part des employeurs publics.

376. Les collectivités territoriales sont essentielles au développement du pays et nous avons besoin de redéfinir un cadre général avec des règles statutaires harmonisées.

377. Protection des jeunes diplômé.e.s et reconnaissance des qualifications

378. Championne d'Europe de la natalité, la France se distingue pourtant aussi par le sort fait à sa jeunesse.

379. Pour la première fois, une génération s'apprête à vivre moins bien que ses parents. Pour la première fois, le pourcentage de jeunes diplômé.e.s de l'enseignement supérieur recule.

380. Aujourd'hui, il faut attendre en moyenne l'âge de 27 ans pour accéder à un emploi stable et 22,5 % des moins de 25 ans sont au chômage.

381. Loin de se limiter à la jeunesse, ce déclassement n'est pas temporaire, car la rémunération et la nature du premier emploi déterminent l'ensemble du parcours professionnel.
382. La précarité des jeunes a ainsi pour conséquence à terme la précarisation et la baisse de l'ensemble des rémunérations des cadres territoriaux. Il s'agit bien d'une question de choix de société.
383. À force de contracter la masse salariale, de structurer la précarité (en multipliant les stages et les petits boulots), notre pays a une triste et inquiétante spécificité, celle d'être confronté à un problème récurrent sur l'ensemble de la chaîne de l'emploi qualifié.
384. La perte d'attractivité des jeunes diplômé.e.s à travers l'exode des « hauts potentiels » à l'étranger (dont des jeunes chercheur.se.s), le manque d'appétence pour les métiers spécifiques (sous rémunérés par rapport à l'activité financière et commerciale), le zapping des jeunes diplômé.e.s et le dévoiement de la finalité de la Fonction publique, constituent un véritable manque à gagner dans l'évolution, l'enrichissement et la réactualisation des qualifications dont les collectivités locales ont besoin.
385. Aggravé par la crise, le problème de l'emploi des jeunes a fait l'objet de nombreuses mesures fondées sur deux principes, des incitations par des exonérations de cotisations sociales et des contrats spécifiques d'insertion.
386. Depuis 50 ans, ces dispositifs se sont avérés aussi coûteux qu'inefficaces. Les exonérations ont suscité des effets d'aubaines, des trappes à bas salaires et creusé le déficit de la protection sociale ; les contrats d'insertion ne donnent pas accès à l'emploi statutaire.
387. Le chômage des jeunes n'est pas une fatalité, au contraire, faire le pari de la jeunesse, c'est renouer avec le progrès social, le développement des politiques publiques et le financement de la protection sociale.
388. Malgré la mobilisation contre le CPE, la politique de l'emploi de la jeunesse n'a pas changé.
389. Les jeunes résidant dans les Zones Urbaines Sensibles (ZUS) ont un profil socio-démographique différent de celui du reste de leur génération.
390. Ils sont plus souvent d'origine sociale modeste (38 % ont un père ouvrier contre 25 %) et enfants de parents nés à l'étranger (41 % contre 9 %). 29 % d'entre eux n'ont pas de diplôme, et seuls 27 % sont diplômé.e.s de l'enseignement supérieur (contre respectivement 18 % et 42 % des autres jeunes).
391. Leur taux de chômage est largement supérieur à celui des autres jeunes et leurs carrières plus précaires.
392. À niveau de diplôme équivalent, une discrimination subsiste, essentiellement pour les hommes.
393. La reproduction sociale dans l'accès au diplôme est redoublée par une discrimination pour l'accès à l'emploi : à diplôme équivalent, un fils ou une fille de cadre a davantage de chances de devenir cadre que les autres.
394. Aujourd'hui, seuls 36 % des jeunes diplômé.e.s bénéficient d'un CDI dans le privé pour leur premier emploi. La CGT exige l'égalité et le droit commun.
395. C'est pourquoi il s'agit très clairement d'inverser la logique. La reconnaissance des années d'études dans le calcul des retraites reste d'actualité.
396. Nous voulons que soient reconnus les parcours professionnels et c'est pour cela que nous demandons la tenue d'un Grenelle sur les qualifications sur la base d'un minimum interprofessionnel défini par la loi au niveau Licence Master Doctorat (LMD).
397. Enfin, nous voulons l'obligation, par loi, de conclure des négociations sur les discriminations, avec un bilan et un suivi dans chaque collectivité locale. Mais interpeller la puissance publique n'est pas suffisant.
398. Nous voulons agir aussi au niveau de chaque collectivité en permettant l'épanouissement au travail des jeunes diplômé.e.s. Un objectif qui passe par le triptyque suivant, la reconnaissance et le paiement de la qualification, l'utilité et la qualité du travail réalisé et la maîtrise de son travail au travers de l'équilibre temps professionnel, vie privée et l'exercice de son rôle contributif.
399. Nous pouvons proposer aux collectivités, qui le souhaiteront, de créer un « baromètre » de la situation au travail des jeunes diplômé.e.s, un tableau de bord de suivi avec les organisations syndicales qui l'accepteront et les directions générales.
400. Il permettra de suivre l'adéquation entre le diplôme et le salaire d'embauche, ainsi que la lutte contre la discrimination et l'évolution des charges de travail.
401. Nos qualifications, plus encore celles des jeunes, ne sont pas reconnues et rémunérées à leur hauteur.
402. Quand on sait que le salaire moyen d'embauche d'un jeune thésard est de 1500 euros net, que les femmes gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes dans la Fonction publique, on comprend pourquoi certains vont travailler dans le privé.



403. L'UGICT propose qu'en plus du SMIC, la loi impose un salaire minimum en fonction de la qualification, d'un montant de 1,8 SMIC pour le niveau Licence, 2 SMIC pour le niveau Master et 2,3 SMIC pour le Doctorat.

404. Un statut-cadre à défendre dans la FP

405. Contrairement au secteur privé, s'il n'existe pas à proprement parler «une identité-cadre» dans la Fonction publique, en général, des pratiques de cohésion des agent.e.s notamment de catégorie A se développent dans le cadre de la défense de leurs intérêts professionnels.

406. L'UFICT CGT défend les revendications spécifiques propres aux agent.e.s de catégorie A, B et C (agent.e.s de maîtrise) à leurs missions, et fédère les cadres territoriaux autour d'une conception de l'encadrement et de valeurs communes de travail.

407. C'est un repère essentiel pour les cadres, mais aussi pour l'ensemble du monde du travail. L'enjeu est donc à la fois spécifique pour la catégorie A et général pour l'ensemble des agent.e.s publics, incluant les aspects de promotion et «d'ascenseur social».

408. Même si les agent.e.s de catégories A et B ne sont pas constitué.e.s d'une population homogène, l'identification à la notion de cadre correspond à un besoin légitime des agent.e.s qui veulent exercer pleinement leur qualification, faire reconnaître une spécificité professionnelle, mais aussi l'ensemble de leurs responsabilités sociales, économiques, environnementales.

409. L'allongement de la formation professionnelle, un enjeu fondamental pour la qualification des encadrant.e.s et cadres expert.e.s.

410. À travers les attaques contre la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux.ales tout au long de la vie, c'est le statut et le service public qui sont visés.

411. C'est pourquoi défendre le droit à la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux.ales, c'est défendre le statut de la Fonction publique territoriale; c'est défendre le service public assuré par des agent.e.s sous statut de fonctionnaire.

412. La formation des cadres est trop souvent limitée à une adaptation aux objectifs des employeurs publics et directions générales et à une intégration aux critères de gestion qu'ils décrètent.

413. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences — quand elle existe — et les nouvelles compétences requises pour occuper un poste donné ne doivent pas servir aux employeurs de prétexte pour refuser la progression de carrière ou la reconnaissance des qualifications acquises.

414. C'est une démarche à courte vue, dictée par les besoins immédiats des employeurs.

415. La formation initiale vise à permettre aux cadres territoriaux.ales à acquérir les qualifications et aptitudes indispensables à l'exercice des différents emplois de leur cadre d'emplois et à acquérir une culture de service public.

416. La loi Hortefeux de 2007 a liquidé la formation initiale des agent.e.s de catégories A et B. Avec sa Fédération des Services publics, l'UFICT revendique l'allongement de la durée des formations initiales des agent.e.s de catégorie A et B.

417. Cette durée doit être suffisamment longue pour permettre le temps d'acquisition de l'ensemble des connaissances et qualifications nécessaires à l'exercice des missions des différents emplois de chacun des cadres d'emploi.

418. Par ailleurs, avec l'obligation de formation des apprenti.e.s, ce sont des moyens de réaliser ses missions de formation et d'organisation de concours qui sont enlevés au CNFPT.



419. Ainsi, les cadres territoriaux.ales subissent une double peine : un moindre accès à la formation qualifiante et une diminution des concours impactent nécessairement les possibilités de promotion interne.
420. L'ascenseur social par la formation, le concours et la promotion est désormais grippé. La solution pour les collectivités employeuses devient évidente : le recours aux contrats.
- 421. La réforme de la formation professionnelle de l'encadrement supérieur : la liquidation d'une culture commune de service public dans la FPT et une scission des cadres dans la catégorie A.**
422. En toute cohérence avec ces objectifs de déconstruction de la Fonction publique versus 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.
423. 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.
424. Dans ce sens, le rapport confié à Frédéric Thiriez par Emmanuel Macron sur la formation des cadres supérieur.e.s 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 à passer des marchés publics à des entreprises et cabinets-conseils.
425. En même temps, la loi prévoit un dispositif de suppression des fonctionnaires par détachement d'office.
426. C'est la fin de l'égalité d'accès à la formation construite par et pour les agent.e.s public.que.s et la disparition du cadre d'emploi des administrateurs.rices territoriaux.ales.
427. La loi de Transformation de la Fonction publique redéfinit par ordonnance le champ de la haute Fonction publique, notamment sur la formation professionnelle.
428. 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.
429. 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.
430. 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.
431. 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.ales dont font partie les cadres de direction.
432. 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 contraire à l'esprit de service public.
433. 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.
434. 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 représentant.e.s des employeurs territoriaux.ales et les représentant.e.s du personnel sur les enjeux de formation de l'ensemble des fonctionnaires territoriaux.ales.
435. L'Institut National des Études Territoriales (INET), intégré au CNFPT, permet une articulation du socle de formation des cadres de direction avec les autres fonctionnaires et constitue le creuset d'une culture territoriale à la fois spécifique et commune aux collectivités territoriales.
436. La Fédération CGT des Services publics, son UFICT qui porte les revendications spécifiques des cadres territoriaux, mais aussi ses représentant.e.s dans les instances paritaires du CNFPT (Conseil d'administration, CNO, CRO), rejettent toute perspective de fusion des écoles de cadres de la Fonction publique visant le dogme libéral de la performance au détriment de la satisfaction des besoins des fonctionnaires.
437. Il s'agit au contraire de réaffirmer la nécessité de renforcer une formation imprégnée des valeurs républicaines de service public et de respect du Statut de la Fonction publique.
438. Les collectivités locales ne sont pas des entreprises. Le rôle des cadres territoriaux est bien d'assurer l'efficacité sociale.
439. Nous défendons une conception de la formation professionnelle délivrée par un établissement public paritaire et national (CNFPT), gage du maintien d'une Fonction publique territoriale unique pour un service public de proximité garantissant à tou.te.s son accessibilité tant en matière de service que d'emploi.
440. La formation professionnelle de l'INET, spécifique aux cadres de direction, doit rester au service des fonctionnaires et des collectivités afin de garantir une Fonction publique qualifiée et la promotion dans la carrière.
441. Enfin, la formation des cadres territoriaux.ales doit rester indépendante de toute influence idéologique. Elle ne se réduit pas à une consommation individuelle garantissant une employabilité technique, mais vise aussi l'émancipation professionnelle des cadres de direction.

442. Le rapport « revaloriser la catégorie A dans la FPT » en 2017 et la signature de l'ANI encadrement en 2020 constituent deux points d'appui supplémentaire pour gagner la reconnaissance d'une part des qualifications à même niveau de responsabilité et d'autre part la reconnaissance de la fonction d'expertise au même titre que la fonction d'encadrement hiérarchique dans le déroulement de carrière.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

- 443. • proposer la mise en place d'un baromètre des collectivités pour mesurer la situation des jeunes cadres territoriaux.ales,
- 444. • continuer à lutter pour obtenir la revalorisation des traitements, parcours professionnels et carrières traduisant les qualifications acquises par diplôme, par expérience ou par formation,
- 445. • obtenir pour chaque filière professionnelle, la référence à deux niveaux de qualification à Bac+3/Bac+5 et Bac+5/Bac+8,
- 446. • lancer une campagne de défense de l'INET, école d'application au service des cadres territoriaux et des valeurs de services publics,
- 447. • revendiquer l'allongement de la durée des formations initiales des catégories A et B,
- 448. • construire en inter-versants des accords de reconnaissance de la fonction d'expertise et des qualifications dans le déroulement de carrières des A et B.



FICHE 6 : TEMPS DE TRAVAIL

COMBATTRE POUR LA RÉDUCTION EFFECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL DE TOUT·E·S ET POUR LA RÉMUNÉRATION DE TOUS LES TEMPS DE TRAVAIL

449. L'organisation et le temps de travail sont fixés pour la Fonction publique territoriale par la loi du 3 janvier 2001. La durée du temps de travail sert de base de référence pour le traitement indiciaire et le décompte des heures supplémentaires.

450. Cette durée annuelle de travail était portée depuis 2005 à 1607 heures annuelles, en n'étant qu'un plafond et non une obligation.

451. Le Rapport Laurent de 2016 rappelait pourquoi la durée annuelle moyenne des fonctionnaires était alors à 1584 heures au lieu de la durée réglementaire de 1607 heures : les exigences du service public et la nécessité d'un travail en continu entraînent des contraintes spécifiques (travaux pénibles ou dangereux, cycles de travail, astreintes, horaires atypiques, travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés...) donnant lieu à des modalités de temps de travail particulières. Beaucoup d'agent.e.s de la Fonction publique territoriale sont soumis.e.s à ces horaires de travail atypiques.

452. Dans les faits, d'après l'enquête Emploi de l'Insee 2018, la durée annuelle effective moyenne du travail des agent.e.s de la Fonction publique territoriale était déjà de 1596 heures par an (38,4 heures par semaine). Les cadres et professions intellectuelles supérieures y déclaraient, en moyenne, les durées les plus longues (1839 heures par an et 43,4 heures par semaine).

453. Dans le cadre des attaques incessantes des néo-libéraux contre la Fonction publique, la Loi TFP de 2019 par son article 18 supprime ces régimes dérogatoires à la durée légale du travail de 35 heures par semaine, dans l'année suivant le renouvellement des assemblées délibérantes, affichant la négation des spécificités horaires des missions de la Fonction publique pour en augmenter le temps de travail. Nous nous opposons à la fin des régimes dérogatoires aux 1607 heures.

454. Au-delà, dans un pays dont 7,8 % de la population active est au chômage en 2020, il est impératif tant pour partager le travail que pour préserver la santé et la vie sociale des salarié.e.s, de porter le combat de la réduction du temps de travail à 32 heures notamment dans la Fonction publique, cadres territoriaux compris, le taux de diplômé.e.s étant de plus en plus important en France, permettant les recrutements.

455. Nous pensons qu'il est impératif de contraindre le gouvernement à réaliser un véritable bilan de la mise en place des 35 heures avec une mise en perspective des effets d'une réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires sans perte de salaire.

456. Ce bilan aura à analyser les besoins complémentaires en effectifs d'emplois statutaires nécessaires au vu des obligations professionnelles, des nécessités de service et des besoins des usager.e.s du Service public.

457. L'organisation du travail issue de la pensée libérale de la « nouvelle gestion publique » a pour but d'obliger la Fonction publique à se calquer sur les méthodes de travail du privé en oubliant volontairement que celle-ci travaille aux missions complexes d'intérêt général et non pour la course aux profits. Et les cadres territoriaux sont en première ligne.

458. Les nouvelles formes libérales du travail augmentent matériellement le temps de travail effectif sans pour autant comptabiliser ces dépassements dans le temps de travail effectué. Ce qui pourrait être assimilé à du travail « dissimulé ».

459. La pandémie de covid a accéléré, de manière ambiguë, le rapport au temps. Et cela est vrai également pour la modification du rapport des salarié.e.s à leur temps de travail.

460. On assiste à la fois à une aspiration de plus en plus grande à l'autonomie dans le choix de son organisation et de son temps de travail, mais aussi à une confusion de plus en plus grande entre temps personnels et temps professionnels dont les conséquences sur la santé et l'équilibre social négatives sont dorénavant démontrées. Et cela est d'autant plus vrai chez les cadres.

461. Or, la majorité des cadres territoriaux pour accomplir leurs missions travaillent déjà plus que le cadre légal ne l'impose, au — dès 45 heures hebdomadaires et pour certains cadres de direction avec une mobilisation 7 jours sur 7.

462. Les résultats de l'étude UGICT — SECAFI 2018 le vérifient. En matière de hausse de la charge de travail, la Fonction publique est plus touchée que le secteur privé (64 % vs 61,2 %).

463. Conséquence directe, 69 % des cadres de la Fonction publique considèrent que leur rémunération n'est plus en adéquation avec leur temps de travail réel (soit +25 points depuis 2015).

464. Par exemple, le régime du forfait-jour en plein développement dans la Fonction Publique, fait travailler plus pour ne pas gagner plus !

465. Ce régime est de fait basé sur un décompte horaire du temps de travail inadapté à la réalité des métiers des personnels d'encadrement, de conception et d'autres métiers nécessitant une autonomie ou contraints à de fréquents déplacements de longue durée.

466. Il se traduit par une obligation totalement inappropriée de travailler 208 jours par an, soit 20 jours de réduction du temps de travail établi sur la base totalement fictive d'une charge horaire moyenne de 7h40.

467. La « nouvelle gestion publique » se traduit également par une inflation des heures supplémentaires des cadres territoriaux dont la plupart sont non rémunérées, car écrêtées ou non décomptées.

DOCUMENT D'ORIENTATION

468. Les temps de travail « gris » non décomptés et non payés explosent, ils sont dissimulés par l'employeur, comme ceux du travail nomade par exemple effectué dans les transports ou à la maison, hors temps de travail.
469. De la même manière, le travail à distance, imposé sans réflexion préventive préalable en mode dégradé pendant le confinement dû à la Covid, et le télétravail développé à tout va depuis dans la Fonction publique, font exploser les charges de travail, en particulier des cadres territoriaux, comme l'enquête UFICT réalisée pendant le confinement 2020 le démontre.
470. Or, le développement du télétravail génère des gains de productivité horaires et donc, pour les employeurs, des économies qui se doivent d'être redistribuées à ceux qui les génèrent, notamment par la baisse de leurs temps de travail à 32 heures, avec, par exemple l'instauration de la semaine de 4 jours.
471. La pression au travail rend plus difficile la prise de jours RTT. La rémunération est également utilisée pour ne plus payer les heures supplémentaires des cadres territoriaux avec la généralisation du RIFSEEP qui a supprimé de fait l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires.
472. Une circulaire de mars 2017 relative au temps de travail dans les trois Fonctions publiques incite à la surveillance du temps de travail, mais rien n'est fait ni pour le contrôler effectivement ni même pour créer et valider des méthodes de décomptes fiables de l'ensemble des heures y compris connectées qui sont réalisées.
473. De même, le compte épargne-temps (CET) a été créé pour limiter annuellement la consommation de congés par accumulation de droits à congés non pris sur un compte.
474. La CGT s'oppose au principe du CET qui nie le besoin vital de récupérer sa force de travail sans différer ou éroder les temps de repos, mais en les conciliant avec des périodes alternées de temps de travail et de temps de repos.
475. Cette nécessité va également dans le sens de l'efficacité professionnelle.
476. De plus, dans la réalité du CET, certains de ces jours de repos épargnés se révèlent au final impossibles à utiliser.
477. Nous militons pour que les congés puissent être pris en temps et heure voulus par les agent.e.s, en fonction de leurs besoins et non en fonction de la pression du travail et du management.
478. À ajouter à cela, le refus de plus en plus systématique des adaptations horaires pour contraintes de vie, pour autorisation d'absence exceptionnelle (famille monoparentale...) et le non-remplacement des absences justifiées notamment celles des délégué.e.s du personnel.
479. Les demandes de temps partiel sont de plus en plus souvent refusées et sont mal perçues quand elles émanent de cadres territoriaux.les qui voient alors souvent leur loyauté et leur dévouement questionnés par l'employeur.
480. Le temps partiel concerne surtout les femmes : dans la fonction publique (hors enseignant.e.s), en 2018, 86,5 % des salarié.e.s à temps partiel sont des femmes et 28,7 % des femmes sont à temps partiel.
481. Pour nous, aucun recul n'est envisageable, mais au contraire de nombreuses améliorations sont à apporter. Le sens de l'histoire et du progrès social est une diminution régulière du temps de travail et non une augmentation.
482. À ce partage du travail imposé entre une population dans l'emploi, mais surexploitée, et une population sans emploi et précarisée, nous opposons un autre partage du travail en proposant une nouvelle diminution du temps de travail à 32 heures pour tous, cadres territoriaux compris.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

483. • développer une campagne spécifique sur les 32 heures hebdomadaires démontrant que cette réduction du temps de travail est également possible pour les cadres territoriaux en créant les emplois statutaires nécessaires en compensation et en favorisant la stabilité des organisations,
484. • lutter pour que soit corrigée la non-création d'emplois en compensation des 35 heures dans toutes les collectivités territoriales, aggravée par les massives suppressions d'emplois et les réorganisations constantes liées aux réformes territoriales successives,
485. • porter la création de garanties nouvelles, notamment par des créations d'emplois statutaires, permettant l'articulation entre temps de travail et temps de repos sans que les temps de repos n'aient à être différés afin que le travail n'aliène pas les cadres territoriaux,
486. • militer pour la création d'un cadre légal de décompte précis de tous les temps de travail, connectés compris, des cadres territoriaux et de leur prise en compte dans le calcul du temps de travail effectif et de sa rémunération,
487. • dénoncer et se battre partout contre toute forme d'écrêteage d'heures travaillées et de toute forme de forfaits horaires minorant le décompte d'heures réellement effectuées,
488. • accompagner les cadres territoriaux.les afin de faire respecter leurs droits au temps partiel et leurs demandes d'adaptations d'horaires pour contraintes personnelles.

FICHE 7 : MANAGEMENT

COMBATTRE LE NEW PUBLIC MANAGEMENT, SON IDÉOLOGIE ET SES CONSÉQUENCES NÉFASTES POUR LA FONCTION PUBLIQUE

489. Depuis 2014, la loi MAPTAM, la loi de fusion des Régions et la loi NOTRe ont consacré la vision libérale du découpage territorial de la France.

490. Le projet de loi 3D (Décentralisation, différenciation, déconcentration) et le développement des expérimentations en termes de transferts de compétences de l'Etat vers les territoires, sanctifient la différenciation accrue de ces territoires et renforce cette dérive concurrentielle.

491. Ces lois complémentaires ambitionnent de répondre à l'exigence des capitalistes qui consiste à mettre en place des territoires capables de répondre aux appétits voraces des marchés.

492. Les nouveaux territoires administratifs et politiques issus de ces lois étant réputés servir la compétitivité et l'attractivité de chaque territoire, au simple sens économique et libéral du terme.

493. Ce big bang territorial s'est accompagné d'un hold-up démocratique, en programmant, à terme, la disparition des communes et avec elle de la démocratie de proximité.

494. Avec l'exemple de Lyon érigé en modèle, c'est une véritable OPA qui s'est opérée puisque la Métropole a absorbé le Département.

495. Alors que sous le gouvernement de Sarkozy les habitant.e.s avaient rejeté le référendum, la collectivité Alsace est aujourd'hui institutionnalisée et érigée en modèle par les libéraux!

496. Au passage, la démocratie de proximité a été remplacée par une gestion territoriale qui s'intègre dans une méga structure technocratique et poussive, sans bénéfice pour les citoyens.



497. Les mêmes mouvements de fusion – acquisition que dans le monde concurrentiel du CAC 40 se produisent dans nos territoires, ces lois de réforme étant en parfaite cohérence avec les politiques européennes de marchandisation des services publics et de mise en concurrence des territoires.

498. Elles s'inscrivent dans le cadre strict des injonctions libérales de Bruxelles visant à faire de l'austérité et du tout libéral le modèle du continent.

499. La perte des services publics et les atteintes majeures à la Fonction publique sont au cœur de ces politiques. Macron, avec CAP 2022, la loi TFP et 3D s'inscrit dans la continuité des politiques précédentes et les amplifie autant qu'il les accélère, rendant le mouvement irréversible.

500. Alors que la crise sanitaire a particulièrement mis en exergue les inégalités territoriales quant à l'accès aux services publics fondamentaux.

501. Comme dans toutes les entreprises, c'est le « low cost » et le court-termisme qui s'imposent aujourd'hui dans les collectivités.

502. Dans le très court terme, cette vague de libéralisme et d'austérité sera lourde de conséquences pour les citoyen.ne.s usager.e.r.e.s, et plus particulièrement pour les plus fragiles, et des plus éloigné.e.s de ces centres de profits et de décisions que constituent les Métropoles et Régions.

503. Les Métropoles et les nouvelles Régions fusionnées deviennent ainsi des laboratoires des nouveaux modes d'organisation et modèles de « management » délétères qui malgré tout se diffusent à l'ensemble des collectivités. Et les ICTAM dans tout ça sont soumis à de multiples injonctions.

504. Les cadres territoriaux doivent gérer les nouvelles contraintes sans rien attendre en retour.

505. L'objectif de compétitivité des territoires sous contrainte d'austérité a son corollaire à l'intérieur même des Métropoles comme des nouvelles régions fusionnées, mais se diffuse aussi dans l'ensemble des collectivités.

506. Les cadres sont en première ligne, entre le marteau et l'enclume. Ils.elles sont les premier.e.r.e.s à subir les effets dévastateurs des réformes, en même temps qu'ils.elles en sont les courroies de transmission.

507. Les transferts de compétences et de personnels, les mutualisations sont le prétexte à des réorganisations sans précédent. Et ces réorganisations semblent souvent permanentes.



DOCUMENT D'ORIENTATION

508. Elles génèrent instabilité générale, incertitude et souvent improvisation.
509. Derrière les discours bien rodés diffusés à grands frais par les cabinets-conseils, c'est, en arrière-plan, l'éternelle injonction à l'adaptation à la baisse des moyens.
510. Les contraintes budgétaires étant des prétextes à une pression extrême sur la masse salariale alors que celle-ci ne représente qu'entre 10 et 15 % des budgets des « méga-collectivités ».
511. Cette pression est davantage idéologique que nécessaire.
512. Cette austérité budgétaire est aussi partout l'argument pour justifier les mutualisations, car, si, elles peuvent parfois avoir un sens en termes de services publics.
513. Elles sont généralement des occasions de réduire les effectifs, dans l'encadrement particulièrement.
514. Pour mettre en œuvre ces réformes des territoires et ces réorganisations, partout se développe le « Lean management » inspiré du modèle de Wall Street.
515. Alors qu'on aurait pu imaginer que la croissance de la charge de travail chez les cadres, générée notamment par la diffusion des outils technologiques se répercute positivement dans les régimes indemnitaire, et compense localement le gel du point d'indice, les exécutifs au contraire ont verrouillé les évolutions salariales.
516. Les cadres territoriaux doivent se mettre en concurrence avec leurs pairs pour prouver leur valeur individuelle.
517. Dans cette conception libérale des services et des politiques publiques, les collectivités sont devenues des entreprises comme les autres. On y importe volontiers les derniers concepts à la mode, y compris ceux qui sont depuis longtemps abandonnés dans le privé pour leur inefficacité.
518. Ces évolutions seraient rendues nécessaires par une nouvelle déclinaison de l'intérêt général, où les citoyen.ne.s seraient moins attaché.e.s aux convictions qu'aux réponses qu'on peut leur faire.
519. Alors qu'ils.elles sont invité.e.s à prendre part à l'écriture des organigrammes dans le cadre des réorganisations, les cadres sont généralement les premières victimes de celles-ci.
520. Ils.elles sont les premier.e.s à voir leur poste mis à la vacance, à devoir repostuler en concurrence avec leurs collègues.
521. Les critères statutaires de promotion en CAP se sont durcis et les quotas resserrés.
522. Dans certaines collectivités, les catégories A sont tenues de passer un examen préalable à la CAP, avec lettre de motivation, et soutenance d'un mémoire devant un jury.
523. Cette concurrence entre les cadres, accentuée par les contrats de projet, est désormais institutionnalisée.
524. La généralisation du RIFSEEP est une remise en cause historique des approches collectives du statut, du travail, et des rémunérations.
525. Ce développement d'une rémunération au mérite et donc discrétionnaire est totalement cohérent avec cette mise en concurrence des cadres.
526. Elle devient un outil de « management » autant qu'un élément de rémunération ainsi qu'un moyen de légitimation des individus.
527. Les cadres territoriaux doivent être dans la « posture attendue » et le bon « savoir-être ».
528. Il est demandé aux cadres, à travers les discours lénifiants des séminaires ou divers comités de direction, de faire preuve « d'agilité ».
529. Par ailleurs, dans un temps politique qui s'accélère, le court-termisme est la norme.
530. Alors ces « perspectives » ouvertes par les réformes successives ou concomitantes sont une opportunité de souplesse et d'adaptation des administrations et de ses agent.e.s.
531. Parmi les modalités internes d'organisation « tendance », certaines collectivités de tailles différentes font l'expérience de l'holacratie.
532. Il ne s'agit plus d'exercer un métier en particulier, mais de jouer un rôle à l'intérieur d'un cercle.
533. L'organisation pyramidale doit disparaître au profit de relations entre cercles, chacun étant auto-entrepreneur de son rôle et responsable à titre individuel en cas d'échec.
534. Le cadre encadrant et sa figure du « manager » sont valorisés aux dépens des cadres experts.
535. Le management devient dans ce modèle la solution aux dysfonctionnements, au malaise des cadres, à la perte de sens de leur travail. Or, il en est justement la cause.
536. Cette logique est pernicieuse. Non seulement parce qu'à travers les différents séminaires des manager.ère.s, les exécutif.ve.s imposent la doctrine libérale qui sous-tend la notion de management.
537. Mais aussi parce qu'ils.elles s'assurent ainsi la fidélité voire la soumission des manager.ère.s pour lesquel.les.s rien n'est jamais acquis désormais.
538. Pour les cadres d'expertise, ce modèle hiérarchique de prise de décision les place de plus en plus dans une posture d'exécutant.e.s.
539. Ils.elles sont régulièrement dessaisi.e.s de leur expertise et de leurs missions d'aide à la décision et à l'élaboration des politiques publiques.

540. Ils.elles sont de moins en moins amené.e.s à apporter leur réflexion sur la mise en œuvre au plus près des besoins du public et sur l'organisation du travail avec leurs équipes.

541. Individuellement, ils.elles ne peuvent s'y soustraire sous peine d'éviction.

542. Tout ceci fragilise donc le rôle des cadres qui ont de moins en moins de marges de manœuvre dans l'accomplissement de leurs missions, mais aussi la notion même de service public dans son ensemble.

543. Conséquences du New public management, les cadres territoriaux sont en perte de sens et en souffrance, et sujets à de nouvelles oppositions entre catégories avec le développement du management à distance tandis que d'autres ne peuvent se soustraire du terrain.

544. Nombreux sont ceux et celles qui ne retrouvent plus les raisons pour lesquelles ils.elles ont épousé le service public, au premier lieu desquelles, l'intérêt général, l'indépendance et la neutralité du fonctionnaire, l'approche collective du travail.

545. Pour y répondre, les exécutif.ve.s proposent de vastes plans de communication sur l'accompagnement au changement, sur le bien — être au travail, le management bienveillant qui ne produisent pas grand-chose, si ce n'est pour les prestataires privés qui vendent leurs services à prix d'or.

546. La crise sanitaire de la COVID 19, dans ses différentes phases, a démontré le rôle crucial des cadres de proximité dans la continuité des services publics,

547. Cette crise a réfuté une bonne fois pour toutes le modèle dominant du « wall street management » dans une volonté largement partagée (cf. étude UGICT : le monde du travail en confinement) de ne plus jamais faire « comme avant ».

548. En plein cœur de la crise sanitaire, l'UGICT a réalisé une enquête qui a débouché en mai 2020 sur une expression de « 60 propositions pour sortir durablement de la crise sanitaire, sociale, économique et environnementale » (<http://www.ugict.cgt.fr/articles/references/60propositions>)

549. Parmi celles-ci, certaines doivent particulièrement inspirer nos revendications relatives à notre champ syndical :

550. • renforcer et faire respecter le rôle des institutions représentatives du personnel et des organismes de contrôle,

551. • pas de protection, pas de travail : pas question que l'encadrement soit, comme aujourd'hui, sommé d'assurer la reprise de l'activité sans moyens et de se « débrouiller » quant aux mesures de sécurité,

552. • en finir avec le télétravail en « mode dégradé » et au contraire réinterroger le télétravail pour aboutir à des protocoles d'accord, objets de véritables discussions avec les IRP, donnant l'occasion de repenser le travail dans l'intérêt des agent.e.s et du service public,

553. • permettre à l'encadrement d'exercer pleinement ses responsabilités,

554. • avec un droit d'alerte suspensif, un droit à l'information et un droit d'alternative à renforcer et institutionnaliser,

555. • repenser le travail en présentiel, notamment en décloisonnant le travail, et en révisant les modèles et pratiques managériales,

556. • réduire le temps effectif de travail pour protéger les équipes et sécuriser l'activité,

557. • en finir avec les organisations pathogènes, et notamment supprimer les « open spaces » déshumanisants et dangereux.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

558. • promouvoir un « management » alternatif basé sur une organisation du travail et une gestion du personnel garantissant le développement humain durable,

559. • revendiquer de véritables plans de prévention des risques psychosociaux chez les cadres de la FPT et la production d'études d'impact pour toute réorganisation à présenter en CHSCT,

560. • refuser et lutter contre tout retrait ou modification de missions, de mise au placard, d'évaluation individuelle négative, de blocage de l'avancement et de promotion ou de mobilité brutale imposée,

561. • promouvoir les organisations du travail construites collectivement, avec tous les agent.e.s, sous l'impulsion des encadrant.e.s et avec l'aide à la décision des cadres expert.e.s,

562. • gagner la reconnaissance du droit pour les agent.e.s d'énoncer des propositions alternatives, qu'elles soient retenues ou non,

563. • mettre en place une évaluation collective du travail (par les cadres, mais aussi par le collectif de travail), avec de nouveaux critères d'évaluation qui intègrent l'éthique professionnelle,

564. • définir en amont des objectifs avec discussion collective sur ces objectifs, les contenus et les moyens,

565. • obtenir la valorisation d'organisations qui visent à produire des politiques d'intérêt général efficaces en bonne adéquation objectifs/résultats plutôt que de la pseudo performance.

FICHE 8 : DISCRIMINATIONS

AGIR FACE AUX DISCRIMINATIONS ET AUX ACTES DE RÉPRESSION SYNDICALE À L'ENCONTRE DES CADRES TERRITORIAUX.

566. Pour la CGT, aucun.e agent.e public.que ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, en raison de ses opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de son origine, de son orientation sexuelle ou identité de genre, de son âge, de son patronyme, de sa situation de famille, de son état de santé, de son apparence physique, de son handicap ou de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

567. Agir pour l'égalité femme-homme, contre le sexisme et toutes les violences de genre

568. Les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont directement liés aux mobilisations sociales et aux luttes des femmes que ce soit dans le monde du travail ou dans la sphère privée.

569. Les femmes sont au centre des rapports de domination et les réseaux sociaux avec des mouvements tels que « MeToo » ont aujourd'hui permis de rendre visibles cette violence et ces inégalités. Mais les conquêtes sont fragiles.

570. Le FMI s'est alarmé cet été de voir les inégalités entre les femmes et les hommes s'accroître avec la crise du COVID 19.

571. Une étude UGICT montre que pendant le confinement 43 % des mères (26 % des pères) en télétravail ont dû consacrer plus de 4 heures supplémentaires à s'occuper de leurs enfants.

572. Le confinement a aussi entraîné une augmentation des violences domestiques avec une hausse de plus de 30 % de plaintes déposées, mais sans moyens supplémentaires pour la police, la justice, les services sociaux...

573. Tout au long de leur carrière, les femmes sont confrontées à un cumul de handicaps. À qualification égale, elles subissent un déroulement de carrière moins favorable du fait des arrêts liés à la maternité et à la part qu'elles prennent à l'éducation des enfants.

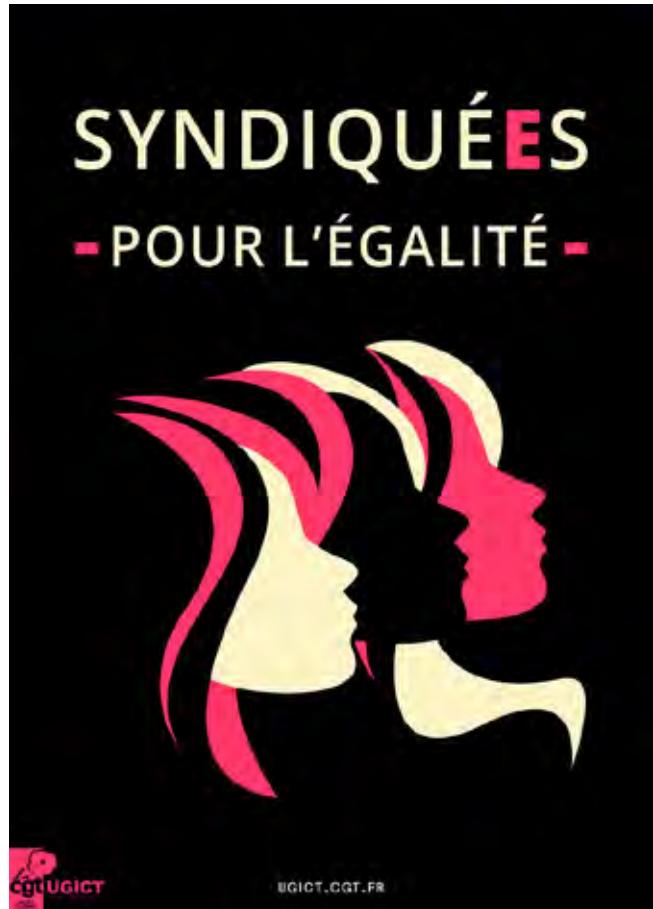
574. Ainsi à temps partiel, elles sont en catégorie A 22,2 % de femmes contre 5,8 % d'hommes et en catégorie B, elles sont 27,7 % de femmes contre 9,5 % d'hommes.

575. Les femmes dans les filières à prédominance féminine sont moins bien rémunérées. Par exemple, dans la filière médico-sociale (plus



- de 9 femmes pour 10 agent.e.s en 2017), les infirmières en 2012 puis les assistants socio-éducatifs et les éducatrices de jeunes enfants en 2019 ont été reclasées en catégorie A dans des grilles de salaire en deçà de la grille des attaché.e.s.
576. Le régime indemnitaire n'a pas non plus suivi dans la plupart des collectivités pour la filière sociale et nos organisations syndicales semblent à la peine pour se saisir du dossier...
577. Ainsi, force est de constater que l'organisation statutaire par filières de la fonction publique n'empêche pas la mobilisation des biais sexistes dans l'évaluation des emplois à prédominance féminine.
578. Les compétences exigées pour ces emplois tout comme leur éventuelle pénibilité étant sous-évaluées, ces emplois se trouvent eux aussi sous-évalués et donc moins rémunérés.
579. La loi Fonction publique en généralisant le recours aux contractuel. le.s va renforcer les inégalités envers les femmes qui représentaient déjà en 2017 une part plus importante que les hommes dans la Fonction publique territoriale (68 % de contractuelles alors qu'elles étaient 59 % de fonctionnaires toutes catégories confondues).
580. Dans ce contexte toujours largement inégalitaire, la réforme des retraites par point annoncée par le gouvernement ne peut que renforcer ces inégalités et les discriminations à l'encontre des femmes qui cumuleront moins de points.
581. Les femmes subissent des organisations de travail avec des contraintes particulières pour les cadres qui renforcent leur discrimination : horaires de travail excessifs et flexibles non compatibles avec la garde d'enfants alors qu'elles constituent la majorité des familles monoparentales.
582. Pour autant, majoritaires dans la fonction publique territoriale, nous pouvons nous féliciter qu'elles soient représentées à 52 % dans les emplois de direction, avec une féminisation récente des emplois de direction chez les moins de 30 ans en particulier.
583. Mais alors qu'elles réussissent mieux que les hommes les concours d'accès aux catégories A elles ne sont pour le moment qu'à 29 % dans l'encadrement supérieur dirigeant.
584. La loi prévoit un rapport tous les deux ans sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique.
585. L'exemplarité de la Fonction publique passe par la mise en œuvre des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines en garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes par l'application effective du principe de «salaire égal pour un travail de valeur égale».
586. La lutte contre le sexismes ou les violences de genre exigerait par ailleurs une attention particulière avec, par exemple, la réalisation d'enquêtes régulières auprès des agent.e.s sur ces questions.
587. A contrario, la Loi de Transformation de la Fonction publique prévoit une réduction des attributions relatives à la prévention des risques et donc précisément, sur la prévention du harcèlement discriminatoire et du harcèlement sexuel.
588. En effet, si, en vertu de l'article 3 de loi, le comité social d'administration (CSA) connaît des questions relatives notamment à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, et à la sécurité des agent.e.s dans leur travail, la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, pour sa part, ne sera créée que dans les collectivités et établissements publics d'une certaine importance — au moins 300 agents pour la fonction publique territoriale, où le seuil actuel est de 50 agents.
589. L'obligation de protection qui incombe à l'employeur public est similaire à celle qu'impose le Code du travail aux employeurs privés.
590. Or, la santé physique et/ou mentale des salarié.e.s peut être altérée par un harcèlement discriminatoire que peuvent connaître, actuellement, les Comités Hygiène Sécurité Conditions de travail (CHSCT), notamment par le biais des registres de santé et de sécurité au travail.
591. Ainsi, avec la disparition des CHSCT, ce sont tous les moyens d'attention et de nécessaire vigilance à la préservation de la santé de toutes et tou.te.s les agent.e.s public.que.s et de prévention du harcèlement discriminatoire et du harcèlement sexuel qui s'en trouvent fragilisés.
- 592. Agir face aux discriminations et aux actes de répression syndicale à l'encontre des cadres territoriaux. ales et les lanceur.euse.s d'alerte.**
593. Plus largement, dans un contexte d'aggravation des conditions de travail générant du stress et de la souffrance au travail, les phénomènes de discrimination s'intensifient, le nombre de réclamations portant sur la prise en compte de l'état de santé, du handicap, de la situation de famille, ou de l'activité syndicale, lors des évaluations professionnelles se multiplient.
594. Les cadres territoriaux sont particulièrement exposé.e.s et d'autant plus s'ils.elles s'écartent des méthodes de management les plus rudes.
595. Les objectifs du congrès UFICT de 2016 en matière de lutte contre les discriminations, que notre Commission exécutive a rappelés dans sa fiche revendicative n° 15, sont plus que jamais d'actualité.
596. Nous devons renforcer ces objectifs en les appuyant sur une réelle organisation de lutte contre les discriminations.
597. En lien avec la fédération et son collectif juridique, il nous appartient de porter et de défendre les situations qui relèvent de nos catégories.
598. Selon la définition du Conseil économique et social en date du 13 juillet 2017, «Les discriminations recouvrent les écarts de rémunérations, les ralentissements de carrière, mais aussi les pratiques ouvertement répressives et les entraves à l'activité syndicale».
599. Nous pouvons y ajouter aujourd'hui la lutte pour la protection des lanceurs d'alertes et du droit d'alerte.
600. L'engagement syndical ne doit pas être sacrificiel pour les cadres ni un frein à une carrière professionnelle.

601. Face aux conséquences et aux enjeux pour toute la CGT, nous avons besoin d'une démarche réellement volontariste pour protéger le syndicalisme des cadres territoriaux.ale.s confronté.e.s à des atteintes de plus en plus fortes et ciblées.
602. Concernant le harcèlement et la répression syndicale, il nous faut être en capacité, pour gagner de réels droits à la protection des cadres territoriaux, de sensibiliser les agents sur ce risque, de protéger les militants victimes de ces atteintes et de dénoncer publiquement les faits avérés.
603. Pour y parvenir, nous proposons d'ouvrir des débats partout où les employeurs discriminent ou répriment, de mettre en place des outils revendicatifs et de mettre en place un collectif dédié à ces objectifs de lutte contre toutes formes de discrimination – directe et indirecte, harcèlement, mesures de rétorsion – avec des moyens afférents.
604. Concernant la protection des lanceur.euse.s d'alerte, selon le sondage paru en novembre 2019, «lanceur d'alerte quand on est cadre», 36 % des cadres disent être témoins de pratiques illégales ou contraires à l'intérêt général. 42 % disent ne les avoir dénoncés à personne, 51 % considèrent qu'il y a des risques pour celles et ceux qui dénoncent de telles pratiques d'entreprises. Et pour 42 % des cadres, le dispositif d'alerte est insuffisant quand il existe.
605. La loi Sapin 2 du 9 décembre 2016 sur les lanceur.euse.s d'alerte est insuffisante.
606. Elle les isole en les contraignant à saisir d'abord leur hiérarchie.
607. Elle les empêche de solliciter syndicats et ONG pour porter leur alerte.
608. La directive européenne parue début octobre 2019 en donne la possibilité et doit être transposée avec une clarification du rôle des syndicats et des ONG, une protection réelle et des moyens pour le contrôle et l'exercice du droit.
609. Les conditions pour une syndicalisation massive des cadres à la CGT et pour une CGT rassemblée, représentative de toutes les catégories, passent par une réaffirmation et une extension du droit syndical, fondamental, inaliénable pour tous et toutes.



LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

610. • imposer partout l'engagement de négociations sur l'égalité professionnelle dans l'objectif de la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes,
611. • appliquer les sanctions prévues par la loi à l'encontre des employeurs qui discriminent les femmes,
612. • revendiquer la parité au niveau des emplois de direction,
613. • rendre le congé parental plus partagé, plus long et mieux rémunéré,
614. • obtenir la ratification par la France de la norme adoptée par l'OIT en juin 2019 permettant de protéger les femmes contre les violences sexistes et sexuelles,
615. • mettre en place un plan de lutte contre toutes les formes de discriminations ou de répressions syndicales portant atteinte à ses militant.e.s,
616. • travailler à établir de véritables plans de prévention des risques psychosociaux,
617. • mettre en place un collectif dédié à cette lutte,
618. • porter la création de garanties nouvelles, notamment par des créations d'emplois statutaires, permettant l'exercice plein et entier des mandats de représentants du personnel au sein des instances et en dehors.

FICHE 9 : RETRAITE

COMBATTRE POUR LA RETRAITE DES CADRES TERRITORIAUX

619. Si à l'heure où nous écrivons, le gouvernement est tout occupé au plan de relance suite à la crise sanitaire, le Projet de réforme des retraites mis en sommeil reste dans les tuyaux.

620. 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 : salarié.e.s 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.

621. 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.

622. 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.

623. Pourquoi ce projet de réforme est-il dangereux pour les cadre territoriaux.ales ?

624. Parce que les moins bonnes années seraient désormais autant prises en compte que les meilleures années.

625. 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 des pensions de plusieurs centaines d'euros.

626. 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.

627. 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.

628. 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.

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

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

631. Parce que les inégalités vont s'accentuer pour les femmes.

632. Les femmes qui occupent des fonctions d'encadrement à temps partiel n'auront plus droit à la neutralisation des effets de la mala-

die, de la maternité, du chômage et des inégalités de salaires sur le calcul de leur pension.

633. La pension de réversion ne permettra plus au conjoint survivant de dépasser 70 % de la somme des pensions des deux conjoints.

634. En cas de décès du conjoint, les femmes verront donc leur pension de réversion limitée alors qu'aujourd'hui, elle est versée sans condition de ressources.

635. 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.

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

637. Les primes représentent 29,7 % de la rémunération brute des agent.e.s en catégorie A et 23,8 % pour les agents de catégorie B.

638. On voit mal comment le gouvernement va s'y prendre pour intégrer les primes dans l'assiette de cotisation 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.

639. 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.

640. 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.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

641. lutter pour le maintien et l'amélioration de notre système de retraite actuel, et pour ce faire militer pour :

642. • une revalorisation des salaires vers le haut pour tous les cadres des trois versants de la FP,

643. • l'assujettissement à cotisations sociales de l'ensemble de la rémunération avec l'intégration des primes dans le traitement indiciaire,

644. • la reconnaissance de la pénibilité de certaines professions et le maintien de la « catégorie active »,

645. • 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,

646. • la mise à contribution des revenus financiers des entreprises qui, au contraire des revenus financiers des particuliers, sont totalement exonérés.

PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

B – PARTIE QUALITE DE VIE SYNDICALE

647. Force est de constater qu'à la suite des décisions prises dans nos précédents congrès, nos objectifs en termes de déploiement et de syndicalisation sont toujours d'actualité.

648. En effet, avec les nombreux départs à la retraite et malgré un léger fléchissement, le travail des militant.e.s a permis de maintenir notre UFICT dans la Fonction publique territoriale et conforter notre Fédération CGT des services publics, en tête lors des élections professionnelles de 2018 pour représenter les personnels territoriaux.ales.

649. La situation de notre outil syndical doit nous questionner.

650. Nos résultats électoraux et notre état de syndicalisation démontrent nos capacités de résistance dans une période difficile, mais ils témoignent aussi de nos fragilités à le développer.

651. Sur un bon nombre de territoires, il nous faut mesurer et analyser notre activité syndicale tant par son contenu, ses méthodes de travail et ses résultats que par la priorisation de ses orientations.

652. Il nous faut repérer les obstacles parfois internes à notre organisation pour trouver les actions à mener et ainsi redonner des perspectives de développement.

653. Il y a également nécessité de faire évoluer nos outils de vie syndicale et le sens du travail collectif au cœur de notre activité syndicale spécifique : inciter et organiser des rencontres en territoire, favoriser les échanges interprofessionnels et inter fonctions publiques pour construire ensemble.

654. Pour cela, le déploiement de proximité et la syndicalisation des cadres doivent prendre une part importante et prioritaire de notre activité. Cette démarche syndicale concerne l'ensemble des cadres, elle vise à ce que chacun.e trouve sa place à la CGT tout au long de sa vie.

655.1. Le déploiement de la syndicalisation et de l'affiliation des cadres

656. Avec son UFICT, la Fédération CGT des services publics développe une activité et une organisation spécifique en direction des cadres territoriaux.ales. C'est une force qui compte avec près de 8 000 cadres identifié.e.s comme syndiqué.e.s à partir de leur affiliation UFICT, soit près de 10 % des adhérent.e.s de la Fédération.

657. Cependant, il n'est pas possible de se satisfaire de cette situation, les cadres territoriaux.ales représentant près de 26 % des agent.e.s territoriaux.ales et nombre de cadres syndiqué.e.s sont dans des syndicats généraux.

658. Un double défi se présente à nous : mieux connaître nos forces syndicales existantes parmi les cadres à partir de leur affiliation à l'UFICT, convaincre des milliers de cadres territoriaux.ales à prendre leur place dans la CGT.

659. De trop nombreux.ses cadres adhérent.e.s à la CGT ne sont pas affilié.e.s, trop souvent par une méconnaissance ou un manque de mise à jour dans les outils Cogiciel et Cogétise.

660. Pourtant, il suffit de cocher la case UGICT dans Cogétise lors des paiements des FNI pour affilier les cadres syndiqué.e.s à l'UFICT.

661. Cette situation résulte en grande partie à une méconnaissance des syndicats généraux de la place de l'UFICT comme organisation spécifique dans la Fédération.

662. En ne reconnaissant pas suffisamment la place des cadres syndiqué.e.s, notamment ceux de l'encadrement supérieur et leur implantation dans les syndicats et sections CGT, c'est la capacité de mobilisation de tout le salariat en territoire qui est amoindrie.

663. Nous nous fixons l'ambition de permettre à des milliers de cadres territoriaux.ales de pouvoir prendre toute leur place au sein de la CGT telle qu'elle est : proche, à l'écoute et utile.

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



664. Proche des cadres, la CGT les accompagne et les soutient chaque fois que nécessaire. À leur écoute, elle leur permet de rompre leur isolement et de pouvoir partager leurs interrogations. De plus en plus de conflits éthiques apparaissent entre les cadres et l'administration qui nécessitent un accompagnement des situations individuelles.

665. Utile aux cadres, la CGT construit et porte avec eux.elles leurs revendications spécifiques.

666. La plaquette « Syndiquer les cadres territoriaux.ales Pourquoi ? Comment ? » est à disposition des syndicats CGT de la fédération des services publics pour les aider dans ce travail.

667. Un plan de syndicalisation spécifique, en lien avec les syndicats, les CSD et les CFR sera déployé au lendemain du congrès : dépliant de syndicalisation, ciblage des collectivités à forte présence des catégories A, B et agent.e.s de maîtrise.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

668. • mener une campagne d'affiliation à l'UFICT en sensibilisant les directions des syndicats de notre Fédération et notamment les responsables à la politique financière autour des outils Cogétise et Cogiciel,

669. • déployer une campagne de syndicalisation spécifique en direction des cadres territoriaux.ales,

670. • atteindre l'objectif de 10 000 cadres affilié.e.s d'ici le prochain congrès UFICT.

671. La nécessité d'identifier les cadres syndiqué.e.s pour informer et répondre à leurs besoins

672. Il s'agit également de construire les revendications spécifiques au plus près du vécu et des besoins des cadres syndiqué.e.s dans les collectivités locales. Cette démarche implique de connaître les syndiqué.e.s.

673. Or, actuellement, la difficulté principale réside dans la fiabilité des données via des outils de gestion (Cogétise, Cogiciel) pour identifier les cadres syndiqué.e.s.

674. En complémentarité avec Cogiciel, il y a une nécessité urgente de mieux s'adresser aux cadres afin qu'ils.elles puissent également faire connaître leurs revendications.

675. Le renouvellement des dirigeant.e.s syndicaux.ales dans notre UFICT est également un enjeu fort.

676. Enfin, la syndicalisation des cadres supérieurs répond à un besoin individuel, mais aussi à un enjeu syndical pour obtenir le maintien et le développement d'un service public de proximité.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

677. • développer des outils de connaissance des adhérent.e.s pour mieux répondre à leurs besoins et les informer.

678. 2. Quelle structuration des UFICT en territoire pour porter les revendications spécifiques ?

679. Tous les cadres territoriaux.ales syndiqué.e.s à la CGT doivent pouvoir disposer d'un espace collectif de construction et de coordination de

leur activité syndicale, un espace pour se rencontrer, échanger se-reinement de leurs problèmes et construire sereinement ensemble leurs revendications.

680. Cependant, un tel espace n'existe pas dans les trois quarts des 95 départements métropolitains, dans la moitié des 17 métropoles et dans plusieurs régions.

681. C'est l'avenir du syndicalisme qui se joue dans la capacité de la CGT à organiser les cadres territoriaux.ales.

682. Pour organiser les cadres territoriaux.ales, plusieurs options sont possibles.

683. La charte pour des règles de vie partagées, du local au national, entre organisations Ouvrier.ère.s/Employé.e.s et UFICT les rappelle : activité spécifique au sein d'un syndicat général/section syndicale UFICT au sein d'un syndicat général/présence de deux syndicats CGT : Ouvrier.e.s-Employé.e.s et UFICT.

684. Si des difficultés persistent pour développer la coopération entre structures syndicales, les syndiqué.e.s, acteur.rice.s/décideur.euse.s déterminent eux.elles-mêmes la structuration, le périmètre du syndicat en fonction des particularités locales et des besoins des syndiqué.e.s.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

685. • structurer l'activité spécifique des cadres sur l'ensemble du territoire et plus particulièrement pour la moitié des 95 départements métropolitains, sur l'ensemble des 17 métropoles et toutes les régions,

686. • travailler au rattachement des syndiqués isolés à une organisation spécifique en territoire,

687. • expérimenter l'organisation de syndicats UFICT englobant plusieurs collectivités locales afin de permettre la mise en réseau des cadres et gagner les revendications spécifiques.

688. 3. La formation syndicale et spécifique des UFICT et des syndicats de la Fédération

689. Une formation syndicale pour répondre aux besoins de l'activité spécifique

690. La formation a toujours été un enjeu majeur pour la CGT pour des syndiqué.e.s pleinement acteurs.rices et décideurs, pour toute la CGT; d'autant plus depuis la crise sanitaire et la perspective des élections professionnelles en 2022, pour analyser les évolutions du travail, construire les revendications collectives et renouveler nos représentant.e.s syndicaux.ales.

691. Dans son parcours, tout.e militant.e CGT, quelle que soit sa place dans l'organisation ou dans le monde du travail, est invité.e à se former dans un socle commun confédéral.

692. Les stages de base confédéraux (niveau 1 et 2) doivent également faire l'objet d'une séquence présentant l'activité spécifique et ses enjeux.

693. La formation syndicale se décline par ailleurs dans les autres instances de la CGT, fédérations, UGICT, UL, UD, CSD, syndicats locaux...

DOCUMENT D'ORIENTATION

694. L'ensemble des modules fédéraux vont particulièrement permettre de s'adresser aux camarades dans leurs responsabilités de dirigeant.e.s et de mandaté.e.s, dans le cadre de leurs champs professionnels.

695. Des modules spécifiques ou journées thématiques sont également disponibles.

696. Les formations UGICT vont aider l'ensemble des syndiqué.e.s CGT élu.e.s ou en responsabilité à prendre en compte les enjeux revendicatifs spécifiques, au déploiement en direction des cadres territoriaux. ales et à favoriser la création d'espaces spécifiques organisés.

697. Par exemple, le stage co-élaboré avec l'UGICT et la Confédération : « Les ICTAM dans la CGT pourquoi, comment ? » est un outil efficace et représente une bonne base pour sensibiliser les syndicats généraux ou non, aux enjeux de l'activité spécifique et gagner les élections professionnelles en 2022.

698. De même, face aux enjeux des TIC, il s'agit d'assurer une meilleure visibilité et lisibilité de la CGT comme une organisation syndicale, également faite pour les cadres territoriaux.ales.

699. Par exemple, le stage UGICT sur la communication Web est un outil précieux pour savoir faire vivre un site Web au service de l'activité syndicale, en particulier en direction des jeunes, mais aussi des ingénieur.e.s et cadres dans leur ensemble.

700. La nécessité d'un réseau de formateur.rice.s pour déployer l'activité spécifique

701. Développer un réseau de formateurs.trices formé.e.s aux techniques pédagogiques de la formation en direction d'adultes, maîtrisant les contenus de formation dans l'esprit CGT, est un enjeu pour notre UFICT.

702. C'est pourquoi nous avons commencé à nous déployer dans les territoires avec la formation « Les ICTAM dans la CGT pourquoi, comment ? » que nous avons adaptée à notre champ professionnel de service public.

703. Aujourd'hui, les formes d'emploi tendent à se précariser et, pour l'ensemble des cadres, la pression au travail fortement accrue, entrave la capacité des agent.e.s syndiqué.e.s à participer à des formations.

704. Aussi, le Congrès décide de rendre effectif le droit à la formation syndicale pour tous et toutes les cadres territoriaux.ales.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

705. • renforcer la communication sur l'enjeu de formation CGT ,
706. • faire connaitre l'offre de formation spécifique pour la rendre accessible au plus grand nombre de cadres territoriaux.ales,
707. • poursuivre le développement d'un réseau de formateur.trice UFICT pour déployer, durant tout le mandat, la formation UGICT « Les ICTAM dans la CGT, pourquoi, comment ? » dans les territoires.

708. Développer la formation syndicale et l'accompagnement du parcours militant pour la CE de l'UFICT

709. Être dirigeant de l'UFICT, c'est occuper un mandat national. C'est as-

sumer une responsabilité importante. C'est aussi s'engager dans une démarche de formation continue.

710. Or, au début du mandat, les camarades n'ont pas toujours suivi dans leur parcours personnel les formations nécessaires à la compréhension des enjeux revendicatifs nationaux.

711. La nécessité d'un plan de formation pour la commission exécutive constituera un point d'appui pour permettre d'inscrire leur parcours militant de chaque camarade dans une démarche constructive et de maîtrise de leur trajectoire personnelle.

712. En valorisant les savoir-faire acquis au cours du mandat syndical par une qualification, les camarades pourront ainsi utiliser la VAE pour valoriser leur parcours syndical, et le cas échéant, obtenir une qualification dans la perspective d'un retour à une activité professionnelle.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

713. • mettre en place une formation au mandat de dirigeant national dans les 6 mois suivant le Congrès,
714. • réaliser un plan de formation spécifique pour la commission exécutive de l'UFICT en lien avec la Fédération,
715. • mettre en place le parcours militant pour chaque camarade de la CE UFICT.

716. 4. Le renforcement de l'activité spécifique en cohérence avec la Fédération

717. La nécessité d'une relation de confiance et d'une coordination renforcée avec la Fédération

718. Depuis 2014, si les missions et les conditions de travail des cadres ont été impactées par les Parcours Professionnels Carrières et Rémunerations (PPCR) et les réformes territoriales successives, des revendications spécifiques ont émergé, notamment pour les « sapeurs-pompiers professionnels », les professeur.e.s et les directeur.rice.s des établissements d'enseignement artistique, les cadres de catégorie A, les médecins territoriaux.ales.

719. Ces revendications spécifiques ont été portées fédéralement dans les luttes locales, les négociations nationales et les rapports au Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale.

720. Elles ont nourri sur certains territoires l'action syndicale.

721. Pour autant, si ce travail revendicatif s'est fait en cohérence avec le champ fédéral, il y a nécessité de renforcer la coopération interne et la complémentarité des actions syndicales entre organisations afin d'obtenir une activité fédérale et spécifique coordonnée, plus efficace en direction de l'ensemble des catégories.

722. Un déterminant pour travailler ensemble est la confiance des organisations entre elles afin de pouvoir développer des stratégies cohérentes.

723. Cette confiance sera d'autant plus forte que la définition de l'intérêt général portée par notre Fédération sera élaborée en lien avec son UFICT afin que chaque décision prise en congrès engage l'ensemble de nos organisations.

724. Concrètement, pour favoriser la syndicalisation des cadres, une démarche intégrée des enjeux revendicatifs spécifiques implique la participation de l'UFICT aux instances et à l'organisation de la Fédération.

725. Il s'agit de favoriser le travail collectif, l'élaboration de plan de travail croisé avec la Fédération prenant en compte les revendications des cadres territoriaux.ales.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

726. • renforcer la participation aux secteurs de la Fédération (revendicatif, qualité de vie syndicale, communication) et aux organes directeurs,

727. • impulser un travail de coordination et l'élaboration de plans de travail partagé avec la Fédération au travers de journées d'étude.

728. 5. Investir le champ interprofessionnel et international

729. Le champ interprofessionnel et inter Fonction publique

730. L'action syndicale interprofessionnelle est souvent un moyen efficace de gagner les luttes sociales tant en territoires comme au national.

731. Il s'agit de développer la mise en réseau des cadres, mais aussi des fédérations CGT sur les enjeux transversaux notamment d'aménagement du territoire, de maintien et de développement des services publics comme de l'emploi industriel.

732. Dernièrement, au travers de la bataille sur la réforme des retraites, mais aussi contre la loi de Transformation de la Fonction publique, des coordinations professionnelles (des enseignants, cadres territoriaux.ales, agent.e.s RATP/SNCF, médecins, infirmières.) se sont construites en territoires afin de contrer les propositions du gouvernement et informer les populations sur la nécessité de garantir le contrat social pour que les valeurs de la République puissent perdurer.

733. Par ailleurs, les rivalités entre ministères conduisent parfois à des situations figées qui empêchent toute évolution pour certains grades comme ceux des cadres d'emplois et corps de l'enseignement artistique, technique ou social dans les versants territoriaux et État.

734. Il y a urgence à construire des revendications inter fédérales afin de ne pas laisser le gouvernement casser l'unité de la Fonction publique.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

735. • développer la coopération entre fédérations sur les territoires pour gagner les luttes locales,

736. • participer au collectif Fonction publique au sein de l'UGICT pour construire des revendications interfédérales.

737. Le champ de la coopération européenne et internationale

738. La pression du capital exercée sur le monde du travail continue à creuser les inégalités sociales, à créer toujours plus de misère, à dégrader l'environnement et à favoriser les logiques de guerre.

739. Les réformes du marché du travail dans le monde ont toutes les mêmes objectifs : casser les garanties collectives, décentraliser la négociation collective, affaiblir les organisations syndicales et les libertés du travail.

740. L'attaque du patronat et des gouvernements contre les garanties collectives et individuelles s'accompagne d'une attaque contre les libertés de se syndiquer, de s'organiser et de lutter.

741. Comment imposer de nouvelles règles et faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs.ses partout dans le monde ?

742. Pour ce faire, la coopération avec d'autres acteur.rice.s syndicaux.ales aux niveaux européens et internationaux est indispensable et peut se décliner sur la base d'engagements concrets.

743. Lutter contre la précarité et obtenir le développement de droits collectifs et syndicaux doivent être les piliers de la politique revendicative de l'ensemble des organisations syndicales européennes et internationales.

744. La Fédération CGT des Services publics participe aux réunions de secteurs ALR et publics Utilites de la Fédération syndicale européenne des Services publics ainsi qu'aux réunions du groupe de travail Services sociaux.

745. Les priorités, suite au congrès de la FSESP qui s'est tenu du 4 au 7 juin 2019, portent sur l'avenir des services publics, l'avenir du travail dans les services publics et l'avenir des syndicats des services publics : promouvoir la syndicalisation, améliorer la représentativité des femmes et des jeunes dans les syndicats, renforcer la FSESP.

746. Par ailleurs, Eurocadres, dont l'UGICT est adhérente, s'est engagé dans la bataille pour la reconnaissance des lanceur.euse.s d'alerte.

747. Ce combat s'inscrit contre les termes de la directive européenne, adoptée il y a trois ans, sur le secret des affaires.

748. La pression exercée, avec une unité forte autour d'eurocadres et 90 associations, a permis l'adoption d'une directive européenne.

749. L'UGICT a tenu toute sa place dans les négociations qui ont accompagné la rédaction de ce texte, en défendant l'introduction des conditions de travail dans le champ d'action des alertes, la protection des droits des instances représentatives du personnel ou la reconnaissance des syndicats dans l'accompagnement des lanceur.euse.s d'alerte.

750. La transposition de la directive européenne dans les états membres est maintenant à gagner.

751. L'UGICT, pour son prochain projet à Eurocadres, entend développer une nouvelle campagne de prévention des risques psychosociaux et la rédaction d'une directive européenne à ce sujet.

752. Elle représente Eurocadres dans les négociations en cours sur le numérique au travail.

753. Il s'agit d'adosser le développement économique social et environnemental à la responsabilité de l'encadrement, au service du développement des services publics européens.

DOCUMENT D'ORIENTATION

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

- 754. • s'engager avec sa Fédération et l'UGICT dans les mobilisations d'échelle européenne et internationale en complément (car indissociables) des actions locales.
- 755. • s'engager dans la bataille de la transposition de la directive européenne sur le droit d'alerte pour en faire un véritable levier pour protéger des salarié.e.s de son champ qui se retrouvent menacé.e.s pour avoir voulu dénoncer des actes contraires à l'intérêt général.
- 756. • s'engager dans une réflexion en vue d'un projet opérationnel de coopération avec les partenaires de la CGT.

757. 6. La communication, un levier de l'activité spécifique

- 758. Dans un monde dominé par la révolution informationnelle capitaliste, la question de l'information syndicale est plus que jamais importante.

759. La production de contenus syndicaux spécifiques

- 760. Notre UFICT produit des contenus portant des analyses et des orientations syndicales spécifiques à son champ, celui des cadres territoriaux. Ceux-ci sont particulièrement impactés par les réformes en cours et par les évolutions du travail.

- 761. Il convient de poursuivre ce travail essentiel d'analyse et de production d'orientations syndicales spécifiques, dans le cadre d'un collectif idoine.

762. Un large panel de destinataires pour nos publications

- 763. Dans notre champ, nos publications sont destinées :
 - 764. • aux 8000 affiliés de l'UFICT,
 - 765. • aux syndicats et sections UFICT,
 - 766. • aux 80 000 syndiqué.e.s de notre fédération, ses CSD, ses CFR, ses Unions fédérales,
 - 767. • aux 2 millions de fonctionnaires et d'agent.e.s de la Fonction publique territoriale.
768. Nos publications ont également vocation à alimenter la Confédération, l'UGICT, les UR, les UD, les UL, etc.

769. Une pluralité de vecteurs

- 770. Afin de parvenir à la diffusion de ses expressions, l'UFICT utilisera différents vecteurs de communication

771. Le «print»

- 772. Il s'agit des tracts, guides et brochures réalisés par l'UFICT elle-même. L'UFICT mettra ainsi en place son propre bulletin trimestriel : « Cadres territoriaux.ales ».

- 773. L'UFICT s'inscrit également dans les outils Print développés par la Fédération (comme le Guide) ou l'UGICT (Options).

774. Le numérique

- 775. L'UFICT poursuivra le développement du site www.cadresterritoriauxcgt.fr en tant que vecteur numérique tant pour ses publications que celles des syndicats et sections UFICT.

- 776. L'UFICT s'inscrit également dans les outils numériques développés par la Fédération (cgtservicespublics.fr) ou l'UGICT (ugict.cgt.fr).

777. Poursuivre une stratégie d'influence qui passe par notamment par :

- 778. • Les contacts presse,
- 779. • La présence sur les réseaux sociaux (comme LinkedIn),
- 780. • La publication sur le site *Miroir social*,
- 781. • La publication sur les sites internet.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

- 782. • poursuivre notre démarche de travail en étroite collaboration avec le secteur com fédéral afin de contribuer à son activité et ainsi s'adresser à l'ensemble des catégories de notre champ professionnel,
- 783. • déployer les publications UFICT en pour les affilié.e.s,
- 784. • développer la communication UFICT en direction des collectivités locales et des réseaux territoriaux,
- 785. • créer un bulletin régulier « Cadres territoriaux ».

Mandat de délégué.e provisoire

10^e congrès Ufict-FDSP Mai 2020

LE SYNDICAT : _____

Coordonnées du syndicat :

Adresse : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Signature du, de la, secrétaire général du syndicat (+cachet):

Fiche de connaissance à remplir par le ou la camarade mandaté.e:

Nom : _____ Prénom : _____

Date de naissance : ___/___/___ Genre: F M

Adresse : Téléphone : _____ Courriel : _____

Année d'Adhésion à la CGT _____ Année d'affiliation à l'Ufict : _____

Professionnel :

Emploi exercé : _____

Catégorie : A B C Filière : _____ Grade : _____

Secteur privé : _____ Contractuel : _____

Formations syndicales :

Formation (initiale, niv.1, niv.2) _____ Autres (UGICT, fédérale) : _____

Fonctions syndicales et mandats actuels ou antérieurs

A la section syndicale : _____

Au syndicat : _____

A l'Union Locale : _____

A l'Union départementale : _____

A la Fédération : _____

A l'UGICT : _____

Signature du, de la, camarade proposé.e :

Candidature à la CE de l'UFICT

Mandat 2020 - 2024

Mise à disposition du syndicat

LE SYNDICAT

Coordonnées du syndicat :

Adresse :

Téléphone : _____ Courriel : _____

Camarade proposé.e :

Nom : _____ Prénom : _____

Date de naissance : ____/____/____ Genre (entourer) : F M

Adresse : Téléphone : _____ Courriel : _____

Temps mis à disposition pour exercer son mandat :

Date de la CE de validation de la candidature :

Nombre de présent :

Signature du, de la, secrétaire général.e du syndicat (+cachet):

Fiche de connaissance à remplir par le ou la camarade proposé.e :

Année d'Adhésion à la CGT _____ Année d'affiliation à l'Ufict : _____

Professionnel :

Emploi exercé : _____

Catégorie (entourer): A B Filière : _____ Grade : _____

Secteur privé : _____ Contractuel : _____

Formations syndicales :

Formation (initiale, niv.1, niv.2) _____ Autres (UGICT, fédérale) : _____

Fonctions syndicales et mandats actuels ou antérieurs

A la section syndicale : _____

Au syndicat : _____

A l'Union Locale : _____

A l'Union départementale : _____

A la Fédération : _____

A l'UGICT : _____

Motivations du camarade pour ce mandat :

Préférence sur travail en pole : Revendicatif QVS..... Communication.....

Compétences particulières (ex Communication Web)

STAGE DE FORMATION DIRIGEANT NATIONAL DE L'UFICT CGT DES SERVICES PUBLICS A PREVOIR APRES LE CONGRES

Signature du, de la, camarade proposé.e :

Candidature à la CFC de l'UFICT

Mandat 2020 - 2024

Mise à disposition du syndicat

LE SYNDICAT

Coordonnées du syndicat :

Adresse :

Téléphone : _____ Courriel : _____

Camarade proposé.e :

Nom : _____ Prénom : _____

Date de naissance : ____/____/____ Genre (entourer) : F M

Adresse : Téléphone : _____ Courriel : _____

Temps mis à disposition pour exercer son mandat :

Date de la CE de validation de la candidature :

Nombre de présent : _____

Signature du, de la, secrétaire général.e du syndicat (+cachet):

Fiche de connaissance à remplir par le ou la camarade proposé.e :

Année d'Adhésion à la CGT _____ Année d'affiliation à l'Ufict : _____

Professionnel :

Emploi exercé : _____

Catégorie (entourer): A B Filière : _____ Grade : _____

Secteur privé : _____ Contractuel : _____

Formations syndicales :

Formation (initiale, niv.1, niv.2) _____ Autres (UGICT, fédérale) : _____

Fonctions syndicales et mandats actuels ou antérieurs

A la section syndicale : _____ Au syndicat : _____

A l'Union Locale : _____ A l'Union départementale : _____

A la Fédération : _____ A l'UGICT : _____

Motivations du camarade pour ce mandat :

STAGE DE FORMATION DIRIGEANT NATIONAL DE L'UFICT CGT DES SERVICES PUBLICS A PREVOIR APRES LE CONGRES

Signature du, de la, camarade proposé.e :

STATUTS UFICT

PROPOSITIONS

DE MODIFICATIONS

Préambule

L'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise (UFICT) CGT des Services publics est régie selon les principes de la CGT à laquelle elle adhère.

Les préambules des statuts de la Confédération et l'introduction des statuts de la Fédération CGT des Services publics, en particulier la charte pour des règles de vie entre Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise (ICTAM) et Ouvriers/Employés (O/E), constituent donc le cadre de ses statuts.

TITRE I

Article 1

L'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise (UFICT) CGT des Services publics regroupe les syndiqués de la Fédération CGT des Services publics affiliés à l'UFICT : **agents publics ou privés** des catégories A, B et agents de maîtrise (ICTAM) de la fonction publique territoriale et, plus généralement, les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (ICTAM) qui entrent dans le champ de syndicalisation de la Fédération.

Article 2

L'UFICT est composée :

- a) des syndicats CGT d'ICTAM, actifs et retraités relevant de son champ d'activité;
- b) des syndicats CGT généraux, pour la partie de leurs adhérents affiliés à l'UFICT organisés en section d'ICTAM
- c) des syndicats CGT généraux pour la partie de leurs adhérents affiliés à l'UFICT en l'absence de syndicat ou de section d'ICTAM.

Article 3

Nulle organisation ne peut se réclamer de l'UFICT si elle n'est pas adhérente à la Fédération CGT des Services publics, à l'Union départementale CGT dont elle ressort géographiquement.

Toute organisation affiliée à l'UFICT est de facto adhérente à l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT).

TITRE II

Article 4

L'UFICT vise à développer l'action revendicative spécifique correspondant aux intérêts et aux besoins des ICTAM de son champ d'activité qu'elle a vocation à regrouper. Elle prend en compte la diversité de leur situation. Elle agit pour leur syndicalisation et leur organisation collective.

Conformément à l'Article 18 des statuts de la CGT et de l'Article 9 des

statuts de la Fédération CGT des Services publics, l'UFICT élabore et met en œuvre ses orientations revendicatives auprès de ses affiliés. L'UFICT assure l'information, la liaison et la coordination pour ce qui concerne les syndiqués ICTAM. Par cette coordination, elle assure la présence des ICTAM dans les orientations et actions de la Fédération. Elle contribue à l'expression des convergences des intérêts entre toutes les catégories de salariés, actifs et retraités. Elle met en place les commissions, groupes de travail et se dote de tous les instruments nécessaires à son activité.

Article 5

Son fonctionnement démocratique, à tous les niveaux, vise à permettre aux ICTAM de débattre et construire leurs revendications et de définir et mettre en œuvre les moyens pour les faire aboutir.

Article 6

L'UFICT se fonde sur l'indépendance de l'organisation à l'égard des pouvoirs publics, des gouvernements, du patronat, des organisations politiques, philosophiques, religieuses et autres. Nul ne peut se servir de son affiliation ou d'une quelconque fonction dans l'UFICT pour un acte politique ou électoral extérieur à l'organisation.

Article 7

Les sections et syndicats UFICT participent à la vie des organisations de la CGT, professionnelles - Coordination syndicale départementale (CSD), Coordination fédérale Régionale (CFR) - et interprofessionnelles - Union départementale, Union locale. En particulier, ils contribuent à la mise en place et à l'activité des Commissions départementales UGICT.

Article 8

Ils contribuent à la mise en place et à l'activité des collectifs départementaux UFICT des services publics. Ces collectifs, intégrés aux CSD, assurent l'information, la liaison et la coordination des syndicats dans le département. Ils assurent ces mêmes fonctions auprès des élu.e.s et mandaté.e.s affilié.e.s dans les commissions, conseils et organismes départementaux ainsi que dans toutes délégations.

Article 9

Au sein des Coordinations Fédérales Régionales (CFR) CGT des Services publics, les collectifs UFICT des différents départements d'une région assurent l'information, la liaison et la coordination des sections et syndicats dans la région.

Conformément aux statuts des CFR, les membres de la commission exécutive de l'UFICT sont membres de droit du collectif d'animation de leur région.

TITRE III

Article 10

L'UFICT édite tout matériel et toute publication nécessaires à l'information et à la diffusion de ses idées et propositions. Elle favorise la diffusion et l'utilisation la plus large des publications fédérales, de l'UGICT et confédérales.

Article 11

L'UGICT CGT publie un journal confédéral spécifique « Options » (Article 9 des statuts de l'UGICT). L'UFICT peut y publier un encart professionnel, « Publics ».

L'abonnement à Options, intégré à la cotisation, est assuré à chaque syndiqué affilié dont les coordonnées ont été transmises à l'UFICT. Les sections et syndicats UFICT impulsent la diffusion du journal au-delà des rangs de leurs adhérents.

Article 12

Les ressources financières de l'UFICT sont assurées par un pourcentage de la cotisation de chaque syndiqué affilié reversé par Cogétise. Conformément à l'Article 34 des statuts confédéraux, la cotisation des adhérents est égale à 1 % du traitement net, primes comprises.

L'UFICT peut recevoir des subventions, dons et legs et tous produits conformes à son objet.

Article 13

L'UFICT gère son budget.

Pour toutes les réunions et en particulier le Congrès et le Conseil national, la Commission exécutive (CE) fixe les règles de prise en charge et de répartition des frais entre tous les participants et les syndicats.

L'UFICT prend en charge les frais de participation des membres de la CE et de la Commission financière de Contrôle (CFC) au Congrès et au Conseil National de l'UFICT.

TITRE IV

SECTION 1 — LE CONGRÈS

Article 14

L'instance supérieure de l'UFICT est le congrès. Il se réunit tous les quatre (4) ans sur convocation de la Commission exécutive (CE). En cas de nécessité ou sur proposition du Conseil National, la CE peut convoquer un congrès extraordinaire.

Le congrès de l'UFICT a pour mission de définir l'orientation de l'UFICT. Il élit la Commission exécutive et la Commission financière de contrôle (CFC).

L'ordre du jour complet et les documents préparatoires élaborés par la CE sont transmis aux adhérents au moins deux mois avant la date du congrès.

Article 15

Pour pouvoir participer au Congrès, les syndicats devront remplir les obligations prévues dans les présents statuts, être à jour de leurs cotisations, être reconnus par la Fédération au moins six mois avant le congrès et être confédérés.

Les délégués délibératifs au Congrès sont mandatés par les syndicats tels qu'ils sont définis à l'Article 2 en fonction du nombre de leurs adhérents affiliés à l'UFICT. Dans le cas de sections UFICT organisées au sein de syndicats CGT généraux, les délégués délibératifs sont mandatés par le syndicat sur proposition de la section UFICT.

La Commission exécutive nationale définit les critères de représentation ainsi que la date à laquelle est pris en compte le nombre de FNI UFICT réglés par les syndicats.

L'objectif de cette répartition est :

- d'assurer à chaque syndicat d'avoir un délégué ou d'être représenté par le délégué d'un autre syndicat qui puisse prendre part à tous les votes et décisions du Congrès.
- d'assurer la désignation d'un nombre de délégués compatible avec les conditions et les exigences d'une libre et sérieuse discussion de l'ordre du jour.

Les collectifs départementaux UFICT, ou à défaut les CSD prennent, en accord avec les syndicats, toutes les dispositions utiles en vue de la désignation des délégués dans leur département.

Seuls les adhérents affiliés à l'UFICT peuvent disposer d'un mandat délibératif au congrès.

Les membres de la Commission exécutive participent de droit au congrès, dès lors qu'ils ont participé à un minimum de cinq réunions de la CE, ainsi que les membres de la Commission financière de contrôle. La direction de l'UGICT et celle de la Fédération sont invitées au congrès.

Les délégués consultatifs qui participent au congrès sont :

- a) mandatés par les organisations comptant des syndiqués affiliés à l'UFICT au-delà de la date fixée à l'alinéa 1 de ce même Article,
- b) invités par la CE.

Chaque syndicat représenté au Congrès a droit à un nombre de voix calculé sur la base de la moyenne des cotisations versées à l'UFICT à raison d'une voix pour 12 cotisations mensuelles. La Commission exécutive (CE) détermine l'année ou les années de cotisations prises en compte pour déterminer le nombre de voix.

Les votes doivent être l'expression majoritaire des syndiqué.e.s.

Trois types de votes sont prévus :

- Le vote à main levée pour le règlement intérieur du Congrès, la présidence, le bureau du Congrès, les commissions et la-le secrétaire général.e ou les co-secrétaires généraux.ales et le ou la secrétaire national.e à la politique financière
- Le vote par mandat à la majorité relative pour les bilans d'activité et financier, le document d'orientation et les modifications des statuts;
- Le vote par mandat à la majorité absolue des voix pour l'élection de la CE et de la CFC.

SECTION 2 — LE CONSEIL NATIONAL (CN)

Article 16

Dans l'intervalle des congrès, le Conseil National a qualité pour prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions du congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation.

Le Conseil National se réunit obligatoirement une fois par an, sur convocation de la CE qui en fixe l'ordre du jour et peut y inviter toute personne qualifiée.

Article 17

Le Conseil National est constitué d'un délégué délibératif par département, mandaté par son syndicat. Le mandat est validé par le collectif départemental UFICT ou à défaut par la Coordination syndicale départementale (CSD) CGT des services publics. Seuls les délégués affiliés à l'UFICT disposent du droit de vote.

En l'absence de délégué.e délibératif.ive, la Commission exécutive de l'UFICT peut inviter un.e animateur.rice de la CSD à titre consultatif. Elle peut également inviter un ou plusieurs syndicats avec l'accord de la CSD.

Les membres de la Commission exécutive et de la Commission financière de contrôle sont membres de droit du Conseil National.

Le Conseil National a qualité pour prendre toute mesure nécessaire à l'application des décisions de congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation.

Le Conseil National peut élire de nouveaux membres de la CE ou de la CFC soit pour pourvoir aux vacances survenues soit pour renforcer ces instances.

SECTION 3 — LA COMMISSION EXÉCUTIVE (CE)

Article 18

Le Congrès élit la Commission exécutive à la majorité absolue des voix représentées au congrès. Le congrès fixe le nombre de membres de la CE, qui est composée à parité de femmes et d'hommes.

Les candidats sont présentés par les syndicats tels que définis à l'Article 2. Les candidats doivent être affiliés à l'UFICT CGT des Services publics. La date limite de dépôt des candidatures est fixée par la Commission exécutive. Le mandat est renouvelable.

L'exercice d'un mandat politique électif comportant le pouvoir de nomination ou de révocation du personnel entrant dans le champ de recrutement de la Fédération CGT des Services publics est incompatible avec celui de membre de la CE.

La fonction est gratuite, mais les frais afférents à l'exercice du mandat, tels les frais de déplacement, sont remboursés.

La Commission exécutive, organisme dirigeant de l'UFICT, est chargée d'exécuter les décisions prises par le Congrès. Elle assure, avec le bureau, la direction et l'administration de l'UFICT sous le contrôle du Conseil National. Elle approuve les comptes annuels.

La CE se réunit obligatoirement au moins tous les deux mois et plus souvent si les circonstances le nécessitent ou lorsque le tiers de ses membres le demande.

SECTION 4 — LA COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE (CFC)

Article 19

Le Congrès élit la Commission financière de contrôle à la majorité absolue des voix représentées au congrès. Le congrès fixe le nombre de membres de la CFC (en nombre impair). Leur mandat est incompatible avec celui de membre de la CE de l'UFICT.

Les candidats sont présentés par les syndicats tels que définis à l'Article 2. La date limite de dépôt des candidatures est fixée par la Commission exécutive. Les candidats doivent être affiliés à l'UFICT CGT des Services publics.

La CFC élit en son sein un.e président.e. Elle se réunit au moins deux fois par an.

La CFC a un rôle de vérification et d'évaluation de l'application des orientations du congrès en matière financière.

Elle est compétente pour formuler toute suggestion et remarque sur la

gestion et sur la politique financière de l'UFICT. Elle aide la commission exécutive à établir son budget prévisionnel; elle vérifie la comptabilité et l'avoir de l'UFICT. Elle s'assure en lien avec la CFC fédérale, de la rentrée régulière des cotisations des syndicats et propose toutes dispositions utiles à cet effet à la CE.

Les membres de la CFC assistent, avec voix consultative, aux réunions de la CE.

SECTION 5 — LE BUREAU

Article 20

La Commission exécutive élit les membres du Bureau dont elle détermine le nombre. Elle élit lors du congrès et ratifié par celui-ci la ou le secrétaire général.e ou deux secrétaires généraux ainsi que le la secrétaire national.e responsable à la politique financière. **S'il y a des secrétaires généraux, ceux-ci fonctionneront en coresponsabilité.**

La Commission exécutive peut décider de la mise en place d'un secrétariat, au sein du bureau, dont elle détermine le nombre et élit les membres.

Le Bureau, dans le cadre de l'orientation fixée par le congrès et des décisions prises par la CE, est chargé de préparer les travaux de celle-ci, de régler les affaires courantes et d'assurer le suivi du travail de l'UFICT.

Le Bureau de l'UFICT détermine la périodicité de ses réunions entre les réunions de la CE.

Il répartit les tâches entre ses membres, soumet ses propositions d'organisation à la CE. Les membres du bureau sont révocables à tout instant par la CE.

Sur proposition de la ou du secrétaire national.e responsable à la politique financière, le bureau procède à l'arrêté des comptes annuels qui seront soumis à la CE dans le cadre des procédures comptables légales.

TITRE V

Article 21

L'UFICT, association de syndicats constituée en conformité avec la loi du 21 mars 1984, a une durée illimitée.

Son siège est à Montreuil, 263 rue de Paris, 93515 Montreuil Cedex.

Article 22

1) La CE de l'UFICT se réserve la possibilité d'intervenir, en lien avec la Direction fédérale, dans tout conflit au sein d'un syndicat impliquant des affiliés UFICT.

2) En cas de différend entre les diverses organisations syndicales composant l'UFICT CGT des Services publics, la Commission exécutive nationale agit en premier ressort. Appel de sa décision peut être fait par l'une ou l'autre des parties en cause au congrès national.

3) S'il s'agit de différends individuels ou collectifs découlant d'une sanction grave prononcée par un syndicat UFICT contre l'un ou plusieurs de ses membres, la CE est érigée en instance d'appel du fait que la procédure disciplinaire prévue aux statuts du syndicat a déjà été suivie.

4) La CE de l'UFICT peut désigner ponctuellement une commission de résolution des conflits afin de solutionner les conflits entre parties. En aucun cas, les membres de cette commission ne pourront être juge et partie.

En tout état de cause, les décisions de la CE devront être mises en œuvre dès leur communication aux parties concernées. Le Bureau de l'UFICT est chargé de veiller à leur application.

Les dispositions prévues par les statuts confédéraux et fédéraux s'appliquent en cas de manquement grave d'un syndicat UFICT aux différents statuts, décisions de congrès et Charte de la vie syndicale. La CE peut prendre toute mesure conservatoire en vue de préserver les intérêts généraux de l'organisation, y compris se substituer provisoirement à la direction d'un syndicat UFICT en cas de carence de celle-ci ou de refus d'appliquer les décisions de la CE de l'UFICT. En ce cas, la CE de l'UFICT devra convoquer un Congrès extraordinaire du syndicat dans les plus brefs délais.

Article 23

L'UFICT CGT agit en justice devant les juridictions nationales ou internationales, pour la défense des intérêts individuels ou collectifs des salariés qu'elle représente, ou de tous problèmes de société, d'environnement, de paix ou de droits de l'homme, soit à son propre titre, soit en soutien d'une de ses propres organisations, d'une personne physique ou morale.

Le la secrétaire générale Lorsque la Commission exécutive décide d'ester en justice, la, le ou les secrétaires généraux.ales ou un.e membre du bureau, après délibération de celle-ci, est habilité.e à représenter en justice au nom de l'UFICT CGT des Services publics.

Article 24

Sauf dispositions particulières mentionnées dans les présents statuts, les votes des instances de l'UFICT ont lieu :

- lors des congrès de l'UFICT, à la majorité des voix représentées,
- lors des autres réunions (conseil national, commission exécutive, autres) à la majorité des présents.

Article 25

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un Congrès à condition que le texte des propositions de modification ait été publié en même temps que l'ordre du jour du Congrès.

Article 26

L'UFICT ne pourra être dissoute qu'à la majorité des 2/3 du congrès où seront représentés au moins les 3/4 des syndicats définis à l'Article 2.

En cas de dissolution, les fonds se trouvant en caisse et les archives seront reversés à la Fédération CGT des Services publics.

Article 27

Les présents statuts, adoptés lors du Congrès constitutif de février 1985, ont été modifiés lors des 3e (décembre 1994), 4e (novembre 1998), 7e Congrès (mai 2008) et 9e Congrès (mai 2016).

Une application pour la **remontée des amendements**

Pour vous permettre de proposer vos amendements, l'UFICT (comme la fédération pour son congrès) met une application à la disposition des syndicats.

Cette application sera mise en ligne du 1^{er} février au 19 avril 2021, date limite de la remontée des amendements, et sera accessible via l'adresse <https://amendements-ufict.cgtservicespublics.fr>

Pour vous y connecter, vous devrez demander la création d'un compte en fournissant le nom de votre syndicat ainsi que le code Cogétise de celui-ci.

Après vérification de ces éléments, votre compte sera activé. Vous pourrez parcourir les paragraphes du projet de document d'orientation (regroupés par thème et numérotés) et pour chacun proposer une nouvelle version.

Chaque proposition sera étudiée par la commission du groupe de travail Document d'orientation qui préparera les travaux de la commission du document qui se réunira durant le congrès.

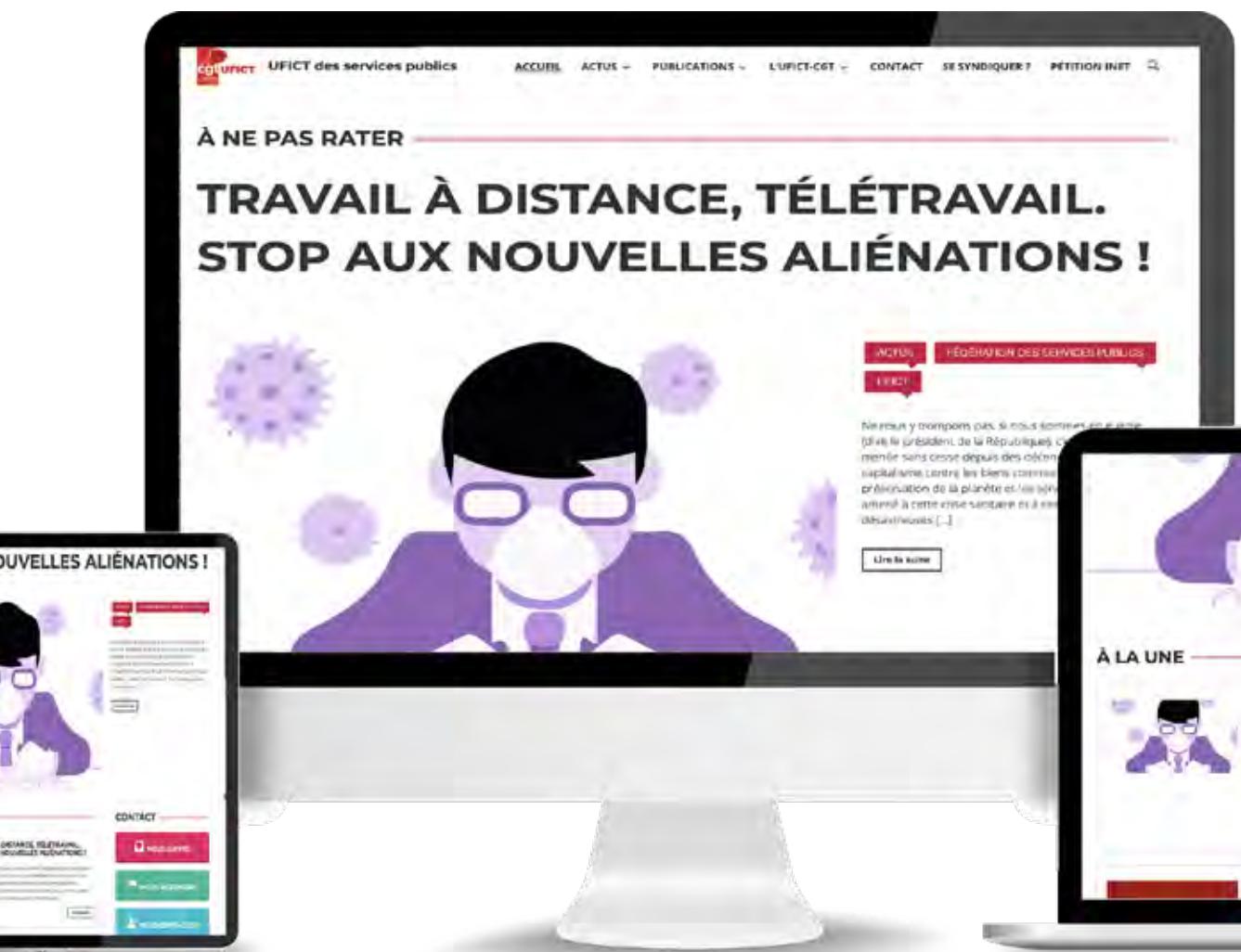
Vous serez averti.e.s par mail de tout nouvel évènement concernant votre proposition.

Vous pourrez également consulter vos propositions via l'application.



Toute l'actualité de l'UFICT

cadresterritoriauxcgt.fr





UFICT CGT des Services publics

Tél : 01 55 82 88 29

Site : cadreterritoriauxcgt.fr

Contact : ufict@fdsp.cgt.fr

www.cgtservicespublics.fr