

UFICT Services publics

productions mandat 2016-2020



9^e CONGRÈS DE L'UFICT

Un congrès à l'esprit de conquête !

DR ©

Le congrès CGT de l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens et agents de maîtrise (UFICT) de la Fédération CGT des Services publics s'est déroulé du 23 au 27 mai 2016 aux Issambres dans le Var, au pied de la Méditerranée. C'est dans ce cadre agréable que se sont réunis plus de 110 camarades pour débattre de conditions de travail et de vie syndicale.

Un congrès rempli de couleurs et d'émotions... le rouge de la lutte avec ses drapeaux, le vert, le jaune et le rouge des cartons de votes, le bleu du ciel et de la mer; l'émotion par ses moments d'échanges, de partages et d'histoires de vie. Les délégués ont débattu et, par leurs idées, leurs expériences, ont souhaité tracer les contours d'un syndicalisme plus en phase avec les réalités du quotidien des cadres, techniciens et agents de maîtrise et contribuer à se constituer des outils spécifiques pour développer l'action syndicale afin de mettre en place un véritable service public garant de l'avenir du 21^e siècle dans le respect du statut du fonctionnaire.

Mais ce fut également des moments de partages individuels, des rencontres

magnifiques qui laissent une empreinte indélébile : un sentiment de se constituer une force individuelle pour mieux agir au sein d'une lutte collective. Ces discussions, voire ces confrontations de points de vue constituent un socle commun qui met tout le monde d'accord : l'union fait la force et attention à la sémantique afin de ne pas tomber dans les travers voulus par le capital comme l'utilisation du terme « management » en lieu et place d'encadrement.

La question des cadres pris en tenaille entre tourmente des réductions budgétaires et mise en place d'un service de qualité, l'informatique qui fait du cadre un homme-orchestre, le droit à la déconnexion, mais également rompre la solitude de l'encadrant, la discrimination syndicale, l'égalité salariale femmes-

hommes furent aux centres des discussions. Ces problématiques ont été abordées sans tabous et appellent encore à la réflexion, car la société est en perpétuel mouvement dans le cadre d'une société française où les dirigeants ne conçoivent pas le service public pour l'intérêt général, mais en phase avec la rentabilité capitaliste.

Au regard des débats qui furent passionnés et passionnés, voire houleux, les représentants, qu'ils soient du Nord ou du Sud, de l'Est ou de l'Ouest, de l'agglomération de Lille ou de Lyon, des départements du Jura ou de Seine-Saint-Denis, des communes de Paris, Marseille, Montigny-lès-Cormeilles ou d'Haguenau, ont fait émerger une volonté partagée, celle de la transformation sociale.

Sophie Bard

Déléguée CSD Val-d'Oise (95)

la parole aux syndicats

AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES MALTRAITÉS EN COLÈRE **Debout les damnés de Nanterre !**

Les services publics sont la cible privilégiée des gouvernements successifs. Politique d'austérité et réduction des dépenses publiques sont le principe invariable de la gestion gouvernementale de ces 5 dernières années.

Les contractions des budgets sont le lot de toutes les collectivités. Les municipalités, dont la nôtre, relayent ces orientations avec plus ou moins de zèle. L'heure est à la réduction des dépenses de personnels et à la réduction des activités et du service public.

UN MANAGEMENT QUI COMPRISE

LE TRAVAIL, TECHNOCRATISE LES FONCTIONS ET ÉVALUE LA PERFORMANCE

La réduction des finances locales marquée par la suppression de la taxe professionnelle et la mise au pas des collectivités par la politique gouvernementale se traduit par la compression de l'emploi public et la réduction des services à la population, qui, par temps de crise, n'a pas besoin de ça. Pour cela, cadres et agents de maîtrise doivent gérer les compressions de personnel, la réduction des remplacements, la perte de poste et l'augmentation de la charge de travail pour les agents du service public et pour eux-mêmes.

L'heure n'est plus à la qualité des services, mais à l'évaluation du « coût » des activités notamment celui du personnel.

Nous sommes désormais confrontés à la logique de l'évaluation de la performance et à l'objectif de dépassement des objectifs et des résultats au détriment des missions de service public qui passent au deuxième plan. Le CREP est éloquent à ce sujet. L'évaluation individualisée à partir d'ob-

jectifs pas toujours vérifiables ou hors d'atteinte amène les cadres intermédiaires à être pressurés et à travailler dans les conditions de plus en plus insupportables.

UN MANAGEMENT TOXIQUE QUI DÉGRADE LES RELATIONS SOCIALES ET LA COHÉSION DES ÉQUipes

Les décisions hiérarchiques verticales et les injonctions contradictoires prennent le pas sur la concertation, la négociation, le débat d'idées et les propositions des cadres dont on ne tient plus compte. Au sein des services, les cadres intermédiaires sont pris entre le marteau et l'enclume.

Le rappel à la loyauté, au secret systématique ou à la non-information de projets en cours d'élaboration provoque des manifestations d'hostilité et d'agressivité à leur égard de plus en plus fréquentes, quand ils ne sont pas en plus désavoués par l'administration municipale.

Les organisations du travail se crispent, les conflits se multiplient dans les équipes, la concurrence entre les services et entre les agents s'exacerbe. Ces conflits dévas-

tateurs entre catégories du personnel ne feront pas avancer les droits et le bien-être. Ils servent les stratégies de ceux qui ont besoin de la division du personnel communal.

Il est temps que les organisations syndicales recherchent les convergences d'intérêt entre tous les agents (ouvriers, employés, cadres et agents de maîtrise), en privilégiant l'intelligence et l'action revendicative collective auprès de l'employeur, afin que ce type de management cesse.

CONSTRUIRE UNE ORGANISATION ET UN DIALOGUE ALTERNATIFS EN INTRODUISANT DE LA DÉMOCRATIE DANS LE TRAVAIL

Il faut élaborer un management basé sur la confiance réciproque et une hiérarchie de responsabilité qui délègue les pouvoirs. Il est nécessaire de réintroduire la maîtrise du temps et des temps de travail par les cadres, parce que si le temps manque pour partager et traiter les informations le travail s'appauvrit et les capacités de création d'innovation et d'initiatives se réduisent. Introduire de la démocratie dans le travail, c'est créer un espace de collaboration où

l'échange dans le respect de la parole de chacun est possible.

Introduire de la citoyenneté dans l'espace de travail et de la démocratie dans la collectivité nécessite l'élargissement de droits individuels et collectifs :

- **Reconnaissance de la qualification** des cadres et leurs compétences et non leur seul positionnement hiérarchique.
- **Arrêt des mesures d'austérité**, de suppression de postes et de compression des services.
- **Instauration d'un droit suspensif et de propositions alternatives** pour l'orga-

nisation, la gestion des services et des ressources humaines.

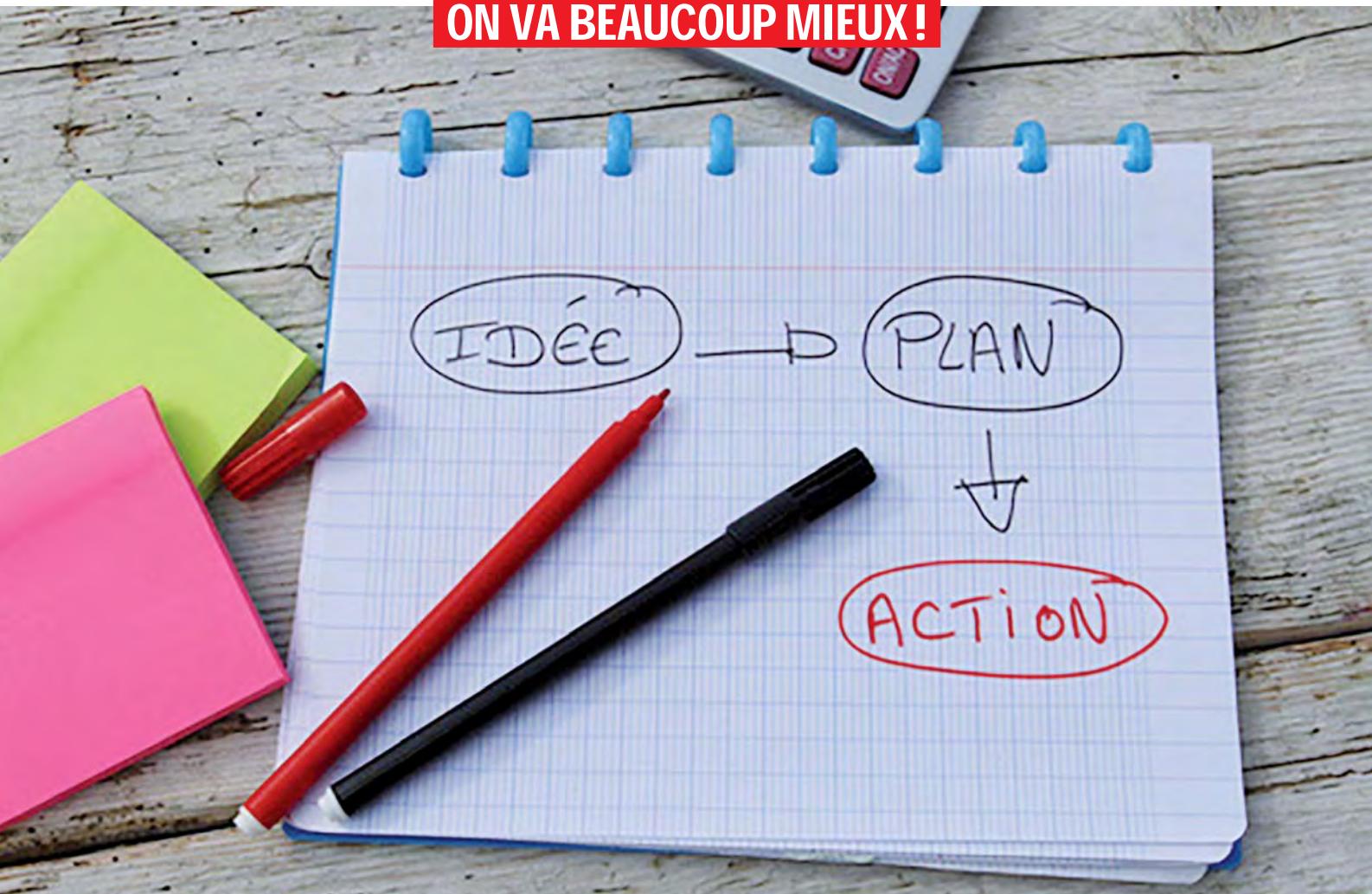
- **Remplacement du système d'évaluation individuelle en vigueur** par une évaluation concordante entre les objectifs de service et les missions de l'agent.
- **Élargissement les droits à la formation** professionnelle et syndicale et les possibilités de participation.
- **Définition collective** par les équipes de travail des objectifs de service
- **Négociation collective** portant sur la définition des politiques publiques et sur les moyens à mettre en oeuvre.
- **Reconnaissance, en termes de moyens,**

des espaces-temps consacrés à l'échange entre les agents et leur hiérarchie sur l'organisation du travail et les relations au sein des services.

- **Définition et instauration d'une éthique** de la relation entre les agents, les organisations sociales, et l'administration privilégiant le respect, l'écoute et la reconnaissance de chacun.
- **Extension du champ de consultation des comités techniques** au budget, aux marchés publics, aux décisions de DSP, à la définition des objectifs des services et à leurs bilans.

Le syndicat CGT UFICT Nanterre

QUAND ON SE BAT ET QUE L'ON CONSTRUIT ENSEMBLE ON VA BEAUCOUP MIEUX!



A et B, précaires eux aussi

La précarité de l'emploi des non-titulaires est dénoncée depuis de nombreuses années et dans les faits, rien ne change, ou presque, les recours illégaux aux CDD perdurent. Alors que la règle selon laquelle le statut est la règle, ce contrat d'exception est violé tous les jours et soulève bien des questions, notamment pour les catégories d'encadrement de la FPT : Obtenir un CDI, est-ce mieux ? Sans doute, mais ce n'est pas la titularisation. Le protocole d'accord signé le 31 mars 2011 avec les syndicats ouvre-t-il de réelles perspectives d'amélioration ? Ou est-ce le premier pas vers la création d'un « statut bis » ?... En jeu, les conditions d'emploi et de travail de plusieurs milliers de contractuels A et B et la défense du statut de la FPT.

Un emploi sur quatre de catégorie A est un emploi de non titulaire

Les emplois de non titulaires sur postes permanents sont le plus souvent occupés par des agents mieux qualifiés et nettement plus âgés. Aujourd'hui encore, le quart des agents permanents non titulaires relève de la catégorie A, contre seulement 4 % des non permanents. Ainsi, le nombre de non titulaires est d'autant plus élevé que l'on progresse dans la catégorie : 32 % des agents de catégorie A sont non titulaires, contre 26 % des agents de catégorie B et 23 % des agents de catégorie C. Cependant, si l'on raisonne en volumes d'agents, on se rend immédiatement compte que plus de 100 000 agents de catégorie C sont concernés par un emploi non titulaire. (ref : rapport, la précarité dans la fonction publique Territoriale, 16 mars 2011).

CDI, précaire ou pas ?

Les collectivités ne considèrent pas que les agents en CDI puissent être considérés comme précaires. En effet, ces agents bénéficient par définition d'un emploi stable et sont le plus souvent des cadres bien rémunérés. Il est néanmoins possible de considérer que ces agents en CDI subissent une fragilité. En effet, le CDI apporte certes des améliorations par rapport à la situation des contractuels, mais il n'offre pas les garanties des titulaires car **ce contrat ne garantit pas un emploi et un salaire**. Si le poste disparaît, la personne peut être licenciée (et le contexte est à la restriction budgétaire...).

Aussi, comme pour les autres non titulaires, le principe de la carrière ne s'applique pas : pas de droit à l'avancement et à la revalorisation, non accès à la NBI (complément de rémunération), pas de droit à la mobilité interne ni externe, droits à la retraite moins favorables,

etc. De plus, on notera que pour ces contractuels (CDI, CDD renouvelés) **s'impose tous les trois ans l'obligation d'un entretien** qui ouvre la possibilité de discuter de la revalorisation de la rémunération, sans que celle-ci ne revête un caractère obligatoire. Aussi, le personnel peut être mis d'office à temps partiel et donc toucher un salaire au prorata du nombre d'heures, même si le salaire n'est pas suffisant pour vivre décemment (ce cas se produit régulièrement).

Enfin, le CDI dans la Fonction Publique fragilise la notion d'indépendance : être sous contrat n'implique pas la même responsabilité citoyenne qu'être fonctionnaire. Un agent en CDI peut être licencié abusivement pour « désobéissance » quand le fonctionnaire est protégé collectivement par les statuts et la Constitution, quand il dénonce des manquements à la déontologie, notamment concernant les « lanceurs d'alerte ».

Portabilité du CDI

Afin de favoriser la mobilité des agents contractuels, la loi Sauvadet du 12 mars 2012 a prévu la portabilité du CDI d'une collectivité ou établissement vers un-e autre (en cas de transfert d'agents par exemple). C'est-à-dire qu'un agent contractuel pourra conserver son CDI. **Toutefois, le nouveau contrat ne reprendra pas obligatoirement toutes les dispositions du précédent.**

A noter

La loi prévoit que les agents dont le contrat à durée déterminée a été transformé en CDI à la date du 13 mars 2012 en application de la loi 21 de la loi sont éligibles à la titularisation pour les recrutements réservés (décret n°20121293, art 19), mais elle exclut la catégorie des personnels contractuels dite A+ (ingénieurs de recherche, chercheurs, enseignants-chercheurs ou enseignants).

Les syndicats tendent à défendre d'abord ceux qui sont dans le système, « les insiders », avant ceux qui sont au dehors, à savoir les contractuels. Cette approche statutaire de la précarité doit aujourd'hui être dépassée. On ne peut plus s'en tenir à l'image du fonctionnaire protégé et, si l'on veut défendre tous les salariés, nous devons dépasser le prisme « titulaires/non-titulaires » puisque, comme précisé ci-dessus, un emploi sur quatre de catégorie A est un emploi de non titulaire.

Le désintérêt de certains agents pour la titularisation

La contrainte financière

Dans la territoriale, un bon nombre de catégories A éligibles à la titularisation refusent l'entrée dans les corps et cadres d'emplois statutaires au regard de perspectives de pertes de revenus. Effet de la négociation triennale, certains agents sont mieux rémunérés sous contrat, le traitement correspondant de l'emploi titulaire, contraint par la grille indiciaire, étant moins attractif. En effet, en cas de titularisation, **les agents sont classés, en qualité de fonctionnaires stagiaires, à un échelon déterminé en prenant en compte une fraction de leur ancienneté de services en qualité d'agents non titulaires tout en ne leur assurant le maintien que d'une partie de leur rémunération antérieure sous contrat. Celui-ci diffère selon la catégorie hiérarchique :**

- Pour un classement en catégorie A, si le traitement indiciaire, à l'issue du classement, est inférieur à la rémunération antérieure, il est maintenu, à titre personnel, à un indice majoré le plus proche de celui permettant à l'intéressé d'obtenir un traitement mensuel brut égal à 70 % de sa rémunération mensuelle antérieure, dans la limite du traitement

afférent au dernier échelon du grade dans lequel il est classé,

► Pour un classement en catégorie B, le traitement indiciaire, inférieur à la rémunération antérieure, est maintenu, à titre personnel, à un indice majoré le plus proche de celui permettant à l'intéressé d'obtenir un traitement mensuel brut égal à 80 % de sa rémunération mensuelle antérieure, dans la limite du traitement afférent au dernier échelon du grade dans lequel il est classé.

Dans les deux cas (catégories A et B), la rémunération mensuelle antérieure prise en compte est la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles perçues par l'agent dans son dernier emploi, au cours de la période de douze mois précédant la nomination dans un cadre d'emplois de catégorie B. Elle ne prend en compte aucun élément accessoire lié à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport. **Certaines collectivités modulaient alors le régime indemnitaire de l'agent (IMR) pour lui garantir une rémunération identique à celle du contrat, mais cette possibilité risque d'être régulièrement remise en cause avec la mise en place du RIFSEEP.**

REVENDICATION DE LA CGT-UFI CT

Intégration de l'agent au grade et à l'échelon équivalent au niveau de rémunération initiale de l'agent

Les non titulaires en catégorie A et B : des contractuels spécialistes sur des métiers émergents

Certains secteurs comportant une proportion élevée d'agents contractuels peuvent être considérés comme des secteurs émergents, par opposition aux secteurs plus traditionnels. L'émergence de nouveaux secteurs d'intervention coïncide en effet avec l'évolution du périmètre de l'action des collectivités territoriales. Il s'agit notamment du développement local, de l'animation du territoire, des secteurs relatifs aux politiques publiques d'aménagement, caractérisés par l'emploi de chargés de missions. Certains non titulaires ont véritablement une mission à accomplir dans un temps donné (contrat de ville, montage de dossiers européens...), d'autres interviennent sur des fonctions permanentes. Dans ce cas, l'innova-

tion est destinée à être pérennisée et les compétences intégrées par la collectivité. Certains postes perdurent dans ces domaines au sein des grandes collectivités et intercommunalités. La plupart ont été pérennisés par des CDI.

Dans ces domaines d'activités, la tendance est au recrutement de jeunes diplômés sur des contrats temporaires. Un équilibre semble même parfois se trouver entre des candidats à l'embauche ayant identifié un poste au sein de la FPT comme un emploi possible parmi d'autres (notamment dans la sphère privée), et des employeurs visualisant mal les contours de postes nouveaux et préférant donc recruter de façon ponctuelle. **En l'absence de cadres de concours, se développent des comportements d'offre et de demande de postes précaires.**

Pour répondre à toutes ces difficultés, **l'encaissement des commissions consultatives paritaires a été révisé pour élargir son champ de compétences** à l'ensemble des non titulaires, avec la mise en place des CCP.

Encadrement des Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

L'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 a été complété pour instituer des commissions consultatives paritaires compétentes pour les non-titulaires ainsi qu'elles existent déjà pour les contractuels de l'État.

Ces organismes seront organisés par catégories, sur le modèle des CAP, et compétents pour gérer des questions individuelles, des décisions de mutation interne, de sanction et de licenciement.

Les CCP pourraient être saisis concernant les agents contractuels ayant au moins 6 mois d'ancienneté quelle que soit la durée du contrat en cours. Son champ de compétences serait le suivant :

- Discipline,
- Révision de l'évaluation professionnelle,
- Refus de certains congés,
- Refus de temps partiel,
- Refus d'autorisation du télétravail,
- Renouvellement de contrat,
- Changement de catégorie,
- Mutation interne, etc.

Elles seraient mises en place lors des prochaines élections professionnelles, fin 2018, et seraient rattachées aux centres de gestion dans les mêmes conditions que les commissions administratives paritaires (CAP), c'est-à-

dire en fonction du nombre de fonctionnaires à temps complet et indépendamment du nombre d'agents contractuels. Enfin, les CCP devraient se réunir en formation commune aux trois catégories A, B et C, hormis en matière disciplinaire.

Le contrat, une facilité de gestion pour les collectivités

Les collectivités, souvent effrayées par un statut jugé – à tort – surprotecteur, préfèrent parfois faire appel à des non-titulaires là où des recrutements pérennes s'imposeraient, d'autant que d'un point de vue managérial la précarité de l'emploi des cadres est un moyen de pression. Ainsi, bon nombre de Directeurs Généraux des Services et Directeurs des Ressources Humaines ont recours aux CCD et aujourd'hui CDI chez les cadres et cadres supérieurs. Ils souhaitent ainsi garder une certaine souplesse dans la gestion des ressources humaines. Leur idée est de pouvoir « tester » un agent avant de le « stagiairiser ».

Pourtant, le statut laisse de réelles marges de manœuvre aux collectivités. La période qui suit la nomination d'un agent, et durant laquelle il est stagiaire, est une période d'essai d'une durée d'un an, soit bien plus que dans le secteur privé, durant laquelle la collectivité a la possibilité de s'assurer que l'agent recruté est bien apte à remplir ses fonctions. Si ce n'est pas le cas, la collectivité peut prolonger la période de stage pour une année supplémentaire, et elle a surtout la possibilité de ne pas titulariser l'agent. Le juge administratif a toujours réaffirmé qu'il n'y avait pas de droit à la titularisation pour l'agent. La collectivité dispose donc d'une grande marge de manœuvre dans ce domaine, et elle doit pleinement l'utiliser. De la même manière, l'employeur peut sanctionner un agent lorsque celui-ci commet une faute. Le juge administratif a, dans ce domaine également, toujours confirmé que les collectivités disposaient de larges possibilités de sanctions, du simple avertissement à la révocation. Enfin, un fonctionnaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle. Cette possibilité est méconnue des collectivités, y compris souvent des directions des ressources humaines. Il ne s'agit pas d'encourager les collectivités à sanctionner ou à licencier, mais bien simplement de rappeler ce que prévoit le statut de la fonction publique territoriale. **Les collectivités ne doivent donc pas prétexter de la rigidité du statut pour recruter des non-titulaires pour occuper des emplois permanents.**

L'Ufict CGT des Services publics

Qui sommes-nous ?

Les transformations du salariat, l'essor du travail qualifié, la réalité des «contradictions hiérarchiques» ont conduit la CGT dans les années 60 à répondre au besoin d'une activité spécifique et d'une organisation correspondant aux aspirations des catégories Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT) avec la création de l'Ugict (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens). La conférence du 11 mai 1963 marque véritablement le départ de l'organisation spécifique de la CGT envers les ICT, sur la base d'une conception d'activité de masse en convergence avec les ouvriers.

Dans les Fédérations, cette organisation est déclinée en Ufict (Union Fédérale des ICT). Les convergences d'intérêts et d'actions sont indispensables pour transformer la réalité sociale.

L'Ufict-CGT a vocation à syndiquer les titulaires et non-titulaires des catégories A et B, agents

de maîtrise (encadrant ou non) et les autres Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise du champ fédéral.

Syndiqué.e.s à part entière, ils/elles sont organisés.e.s en syndicats, en sections syndicales, ou affilié.e.s à l'Ufict dans des syndicats «généraux» CGT. Cette organisation doit permettre à ces salariés de débattre de leur situation, de décider par et pour eux-mêmes.

UNE ORGANISATION SYNDICALE SPÉCIFIQUE POUR UNE ACTIVITÉ SPÉCIFIQUE DIVERSIFIÉE

Les Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise (Ictam), s'ils sont des gestionnaires, des concepteurs, des collaborateurs et des animateurs d'équipe, sont des salarié.e.s et, à ce titre, ont des revendications à faire entendre. L'Ufict est l'outil dont s'est doté la Fédération pour répondre à cette exigence de la bataille revendicative d'aujourd'hui : il a pour objectif

de contribuer à la réflexion et à l'action des Ictam au sein de notre Fédération, avec le développement des collectifs et de groupes de travail, avec la volonté de rechercher les convergences et la cohérence entre catégories.

LE DROIT DE CHAQUE SYNDIQUÉ.E À L'INFORMATION

Le magazine *Options* (avec son encart professionnel *Publics*) permet le lien direct avec des syndiqué.e.s parfois isolé.e.s. L'abonnement est intégré à la cotisation.

DÉVELOPPEMPS L'UFICT

Conjuguer affiliation et structuration d'une organisation revendicative spécifique sur le lieu de travail, c'est être au plus près des salariés. C'est renforcer notre implantation, déployer notre activité revendicative dans toutes les composantes du salariat d'aujourd'hui.

Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise CGT
Case 547 - 263, rue de Paris 93515 MONTREUIL CEDEX
Tél : 01 55 82 86 20 - Courriel : ufict@fsp.cgt.fr

Un cadre non syndiqué est :

- Un cadre isolé
- Un cadre soumis et résigné
- Un cadre convaincu que la disparition des services publics est inéluctable

La CGT est une confédération :

- Qui anime la lutte de tous les salariés
- Qui propose des solutions
- Qui vise une transformation du travail et des rapports sociaux

Si vos réponses sont juste, vous êtes prêt-e pour nous !
de l'UFICT suffira à lever les dernières résistances.

L'UFICT constitue la réponse aux questions salariales des ICTAM :
nous luttons contre l'écrasement des grilles et pour la reconstruction d'une grille unique de la fonction publique à partir de la reconnaissance des qualifications.

L'UFICT constitue la réponse aux dérives managériales qu'on impose aux ICTAM : nous travaillons à mettre à jour le contenu idéologique des méthodes d'encadrement dans l'air du temps et y opposons la nécessité d'un retour aux collectifs de travail permettant d'en discuter le sens et le contenu.

Le saviez-vous?

L'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens (UFICT) de la Fédération CGT des Services publics, c'est, à l'échelon national, un outil de mutualisation des revendications et de défense des intérêts des ingénieurs, cadres et techniciens et agents de maîtrise (ICTAM).



Filière sociale : Vers un véritable statut cadre pour les bacs+3 ?

EVELYNE ROSSIGNOL, COMMISSION EXECUTIVE DE L'UNION FÉDÉRALE DES INGENIEURS, CADRES ET TECHNICIENS CGT SERVICES PUBLICS, ANIMATRICE DU COLLECTIF « EVOLUTION DU TRAVAIL »

Avec le report du protocole PPCR annoncé le 16 octobre 2017, l'intention du gouvernement est de décaler toutes les revalorisations indiciaires dues aux transferts primes/points mais aussi le passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs (ASE)¹ et des éducateurs de jeunes enfants (EJE)² soit les bacs+3 actuellement en catégorie B.

Les décrets de ce report ne sont pas encore parus mais les décrets d'application (décrets n° 2017-901 à n° 2017-906) « revalorisant » les cadres d'emploi de la filière sociale de la Fonction publique territoriale étaient bien parus au JO du 10 mai 2017. Il s'agissait déjà d'une reconnaissance à minima pour des fonctions techniciennes et d'expertises (ASE et EJE) dans une filière composée à 91% d'agentes, concernant 40000 fonctionnaires et 8000 contractuel-le-s.

Il faut signaler que les décrets concernant la Fonction publique hospitalière ne sont pas sortis.

Le dispositif initialement prévu

Le dispositif initialement prévu le 1^{er} février 2018 et reporté à 2019, concerne le cadre d'emploi des ASE avec trois fonctions : assistant social, éducateur spécialisé et conseiller en économie sociale et familiale et le cadre d'emploi des EJE. Mais le cadre d'emploi des conseillers socio-éducatifs est aussi impacté.

Aujourd'hui en catégorie B pour ces cadres d'emploi, nous avons une grille avec 2 grades : un grade de base d'ASE et EJE et un grade supérieur d'ASE et EJE principal. Du 1^{er} février 2018 au 1^{er} janvier 2020 nous aurions eu une grille en trois grades avec un grade de base

d'ASE et EJE de 2^{nde} classe et deux grades supérieurs d'ASE et EJE de 1^{ère} classe et d'ASE et EJE de classe exceptionnelle.

À partir du 1^{er} janvier 2020 nous revenions à une grille en deux grades d'ASE et EJE et

perte de 60€ mensuels nets dans le cas d'un gain d'indice de 16 points. Mais ce gain n'est pas réel à tous les échelons de la grille. Et les grilles ne sont pas à hauteur du niveau de reconnaissance attendue.

Tableau d'évolution au 1^{er} janvier 2020 des grilles en début et fin de carrière pour les ASE / EJE, C et Attaché en comparatif tel que le prévoyait l'accord PPCR

Cadre d'emploi	EJE/ASE			CSE			Attaché		
Grade de base	IB	IM	Traitements	IB	IM	Traitements	IB	IM	Traitements
1er échelon	444	390	1 827 €	509	438	2 052 €	444	390	1 827 €
Dernier échelon	714	592	2 774 €	801	658	3083€	821	673	3153€
Grade supérieur	IB	IM	Traitements	IB	IM	Traitements	IB	IM	Traitements
1er échelon	502	433	2 029 €	641	536	2 511 €	593	500	2 343 €
Dernier échelon	761	627	2 938 €	830	680	3 186 €	1015	821	3 847 €
Grade supérieur+				IB	IM	Traitements	IB	IM	Traitements
1er échelon				729	603	2 825 €	797	655	3 039 €
Dernier échelon				940	764	3 580 €	1027	830	3 889 €
Echelon spécial							HEA		

Tableau d'évolution de la grille des cadres d'emploi d'ASE et d'EJE en début et fin de carrière tel que le prévoyait l'accord PPCR:

Mise en œuvre PPCR	Catégorie B			Catégorie B			Catégorie A. Création 3ème grade			Catégorie A. À nouveau 2 grades		
	2017			Au 1er janvier 2018			Au 1er février 2018			Au 1er janvier 2020		
Grade de base	IB	IM	Traitements	IB	IM	Traitements	IB	IM	Traitements	IB	IM	Traitements
1er échelon	377	347	1 626 €	389	356	1 668 €	404	365	1 710 €	444	390	1 827 €
Dernier échelon	631	529	2 479 €	638	534	2 502 €	642	537	2 516 €	714	592	2 774 €
Grade supérieur	IB	IM	Traitements	IB	IM	Traitements	IB	IM	Traitements	IB	IM	Traitements
1er échelon	452	396	1 856 €	398	455	1 865 €	458	401	1 879 €	502	433	2 029 €
Dernier échelon	701	582	2 727 €	707	587	2751	712	590	2 764 €	761	627	2 938 €
Grade supérieur+							IB	IM	Traitements			
1er échelon							465	407	1 907 €			
Dernier échelon							736	608	2 849 €			

d'ASE et EJE de classe exceptionnelle.

Le manque à gagner pour le pouvoir d'achat des agent-e-s du fait du report PPCR serait pour Olivier Ducrocq, DGS du centre de gestion du Rhône (paru dans un article du 31/10/2017 de la Gazette des communes), une

En effet, il faudrait attendre, si le report ne va pas au-delà, le 1^{er} janvier 2020 pour que les grilles ASE et EJE soient en cohérence avec la grille des infirmières obtenue en janvier 2012. L'alignement avec la grille des attachés deviendrait enfin effectif pour l'indice de début

de carrière. Mais la grille des ASE/EJE décroche dès le 2^{ème} échelon et sa fin de carrière n'atteint pas l'indice de fin de carrière du grade de base d'attaché, pas plus que celle des CSE d'ailleurs.

L'allongement de la durée de carrière avec le cadencement unique, le gel du point d'indice relativisent par ailleurs les avancées.

Enfin pour entrer plus dans les détails, quel intérêt à la refonte de la grille en deux temps avec la création d'un grade de classe exceptionnelle pour obtenir 3 grades, puis le retour à deux grades avec la fusion des grades de 2^{ème} et 1^{ère} classe ? Sinon un lissage avec la possibilité laissée à l'administration de reclasser tout le monde dans le grade de 1^{ère} classe (qui devient le grade de base) jusqu'à la fin de la carrière avec un indice brut 714. Quel accès au grade de classe exceptionnelle ? Tous les agents devraient pouvoir bénéficier du passage au grade supérieur de classe exceptionnelle dont l'IB terminal est de 761, dans le cadre de l'ancienneté dès que les conditions sont remplies avec des ratios à 100% et par la voie de l'examen dont la réussite doit amener à une nomination dès la CAP suivante.

Par ailleurs, les titulaires du grade d'ASE/EJE, quel que soit le grade, n'ont pas tous vocation à exercer des fonctions d'encadrement. Dans le cadre de la Commission Professionnelle Consultative (CPC), les représentants CGT ont défendu une conception des métiers du social basée sur la clinique, la relation à l'autre, l'expertise, l'encadrement étant une autre affaire nécessitant une formation adaptée et une reconnaissance en conséquence.

La CGT n'a pas signé l'accord PPCR, après avoir pesé le pour et le contre pour l'ensemble des catégories. Et pour ce qui concerne l'accès à la catégorie A, tant attendue par les professionnels, la CGT était méfiante au regard de ce qui s'est passé pour les infirmières qui ont perdu la catégorie active dans leur reclassement. Quel enjeu avec la contrepartie exigée par le gouvernement de la refonte des diplômes des travailleurs sociaux à bac+3 ?

Vers un diplôme unique ? Un éloignement des professionnel-le-s les plus qualifié-e-s du public accompagné, pour de l'encadrement, de la réingénierie de projet ? Les pouvoirs

publics ont tenté de rassurer l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales sur le maintien des métiers historiques. Alors pourquoi pousser à un référentiel commun à plus de 30% tel que le souhaitent les organismes de formation ? Pour aller vers une polyvalence à outrance et une spécialisation par thématique (autisme, Alzheimer, lutte contre la radicalisation...) et non plus par profession (éducateurs, assistants sociaux, conseillers en économie sociale et familiale, éducateurs de jeunes enfants) ?

La CGT, dans sa déclaration CPC du 24 octobre, a demandé un moratoire d'un an afin d'accorder le temps nécessaire concernant l'élaboration des diplômes et la mise en œuvre sur le terrain des formations et certifications associant l'ensemble des acteurs/trices, en adéquation aux réponses à apporter aux populations accompagnées et au bénéfice des futurs professionnel-le-s du travail social ». Et sans attendre, les professionnel-le-s exigent toujours la reconnaissance immédiate au niveau Licence des diplômes d'Etat validés par trois années de formation avec une traduction statutaire et salariale dans la catégorie A pour la Fonction publique et dans les conventions collectives pour le privé. Ils attendent une reconnaissance de la pénibilité de leur travail. L'hyper stress concerne 42% des salariés de la santé et de l'action sociale selon une étude récente du cabinet Stimulus. Les facteurs de stress cités sont notamment « le fait de devoir traiter des informations complexes et nombreuses » et de « devoir manquer de temps. » La réinscription dans un véritable statut de cadre c'est aussi pour les professionnel-le-s.

- Défendre une autre conception du travail social afin de retrouver du sens au travail.
- Mettre fin à la pression hiérarchique, au mauvais management et aux organisations incohérentes.

- Alléger les procédures et garantir l'autonomie des professionnel-le-s vis-à-vis du politique dans les pratiques professionnelles et la prise en compte de leur expertise.

- Assurer les conditions de l'accompagnement social et du partenariat dans un cadre éthique et confidentiel.

- Exiger les moyens supplémentaires humains et financiers pour des politiques publiques au service des besoins de la population.

Les propositions CGT sont une catégorie A en trois niveaux, prenant en compte les qualifications, avec un déroulement de carrière linéaire et pour chaque corps, deux grades au maximum, sans blocage de carrière, permettant de doubler la rémunération pour une carrière complète au sein de chaque corps.

La CGT revendique une grille indiciaire commune aux trois versants de la Fonction publique avec une amplitude de la grille de 1 à 4,6 entre le premier échelon de la catégorie C (1700€) et l'échelon au sommet de la catégorie A (7820€).

¹ ASE : Aide sociale à l'Enfance

² EJE : Éducateur/trice de Jeunes Enfants

1 : La grille des Conseiller-e-s socioéducatifs (CSE) territoriaux est revue « afin de reconnaître les nouvelles missions identifiées lors des états généraux du travail social et afin de prendre en compte le passage en catégorie A des ASE et des EJE (décret n°2017-903). »

2 : Un cadre d'emploi reste en catégorie B : celui des moniteurs/trices éducateurs/trices et des intervenant-e-s familiaux/liales. La refonte de ce cadre d'emploi a été faite par le décret n°2013-490 du 10 juin 2013 avec l'intégration des technicien-ne-s en intervention sociale et familiale de catégorie C dans la catégorie B.

Pour rappel, aujourd'hui l'entrée en catégorie C par concours se fait à 1,02 SMIC, contre 1,33 SMIC en 1983. En catégorie B, l'entrée se fait à 1,02 SMIC contre 1,33 SMIC en 1983. Et pour la catégorie A l'entrée se fait à 1,13 SMIC contre 1,75 SMIC en 1983.

Grade	Catégorie A1 recrutement BAC+ 3	Catégorie A2 recrutement BAC+ 5	Catégorie A3 recrutement BAC+ 8
Grade de base			
1 ^{er} échelon	3060€	3400€	3910€
Dernier échelon	4488€	4828€	6052€
Grade supérieur			
1 ^{er} échelon	4760€	5134€	6205€
Dernier échelon	6120€	6800€	7820€



Discriminations : les Cadres aussi subissent !

Par Evelyne Rossignol, CE UFICT, Collectif "Évolution du travail"

Les cadres territoriaux : des salariés comme les autres qui subissent des discriminations, avec un exercice du droit syndical particulièrement périlleux sans protection, dans des catégories chargées d'appliquer des politiques d'austérité et un management fondé sur la performance et les résultats.

Les discriminations recouvrent les écarts de rémunérations, les ralentissements de carrière, mais aussi les pratiques ouvertement répressives et les entraves à l'activité syndicale, nous précise le rapport, à l'initiative du groupe CGT, du Conseil Economique social et environnemental du 13 juillet dernier voté à l'unanimité.

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession s'applique à tous les travailleurs ressortissants, nationaux ou non, du secteur public comme du secteur privé et à tous les échelons de la hiérarchie.

Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations nécessite de pouvoir les repérer et en mesurer les effets. L'exemple de l'égalité professionnelle homme/femme

La loi en prévoyant une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle homme/femme et en obligeant les entreprises et les collectivités à fournir des données aux salariés a permis de faire la démonstration objective des discriminations subies par les femmes dans le monde du travail.

Le rapport de 2007 du conseil économique et social intitulé : «la place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la diversité» se félicitait d'un taux de féminisation des équipes dirigeantes dans la Fonction publique territoriale de 16 % plutôt bien positionnée comparativement aux 8 % dans les entreprises privées de plus de 200 salariés et aux 11 % dans les grandes entreprises publiques. Mais ce rapport relativisait ce résultat en précisant que la Fonc-

tion publique territoriale était un secteur très féminisé, six agents sur 10 étant des femmes. La loi Sauvadet du 30 avril 2012, modifiée par le décret n° 2014-1747 du 30 décembre 2014, imposait un taux minimum de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux cadres d'emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant (ESD) de la Fonction publique.

Ce dispositif prévoyait une montée en charge (20 % en 2013 et 2014 et 30 % en 2015 et 2016).

Dans la Fonction publique territoriale, les nouvelles nominations des femmes effectuées dans le cadre de cycles complets de nominations dans les ESD s'établissent à 29,5 % en 2015 nous dit le rapport annuel de 2016 sur l'égalité des hommes et des femmes dans la Fonction publique rendu public le 8 mars 2017.

La démonstration est faite qu'avec une volonté politique, les changements sont possibles, encore qu'il faille nuancer avec une proportion de femmes plus importante lorsque l'on descend dans la hiérarchie (Directeur général adjoint et administrateur sont des cadres d'emplois plus féminisés que ceux des directeurs généraux de services).

Cependant, la répartition des rôles reste très marquée par les représentations traditionnelles associées au genre des individus avec des écarts importants de rémunérations au désavantage des filières féminisées...

C'est bien le cas pour les filières sociales et médico-sociales. Dans le cadre de l'accord Parcours professionnels carrières rémunérations, signé par une minorité, la réforme des cadres d'emploi des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants avec un passage en catégorie A au 1^{er} février 2018 n'est pas à la hauteur des attentes puisque la grille salariale reste un tout petit A. au 1^{er} janvier 2020 la grille rejoindra celle des infirmier.e.s qui reste toujours en deçà de la grille d'attaché-e en particulier en fin de carrière.

Aujourd'hui, alors qu'il s'agit de s'appuyer sur les acquis et d'aller plus loin, notamment en termes de reconnaissance de l'expertise et des qualifications et pas seulement de l'encadrement, nous savons que le projet de la nouvelle loi travail vient remettre en cause ce dossier du fait que les employeurs ne seront plus sanctionnés en cas de non-respect de l'obligation annuelle d'un rapport sur l'égalité homme-femme (loi ROUDY adoptée en 1983). Et au-delà de l'absence de sanctions, les ordonnances prévoient qu'un accord d'entreprise et non plus un accord

de branche permette aux employeurs « de passer d'une négociation annuelle à une négociation quadriennale ».

A contrario, la CGT revendique entre autres, l'abrogation de la loi travail XXL, la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes et des moyens pour y parvenir, la réduction du temps de travail et un meilleur accompagnement de la parentalité. Les cadres sommés d'appliquer des politiques d'austérité et un management fondé sur la performance et les résultats

Les politiques d'austérité et les réformes successives des politiques publiques conduisent à un véritable plan social (70 000 suppressions d'emplois pour la FPT et les cadres seront bien concernés), à une mutualisation des services où les cadres sont en première ligne pour faire appliquer des politiques contraires aux valeurs de la Fonction publique.

être placés faute de moyens ou livrés à eux-mêmes en hôtel social, le désengagement des départements, la réduction des financements avec l'imposition d'appels à projets mettant les associations en concurrence les unes avec les autres, certains départements et associations ouvrant même la voie au profit sur la protection de l'enfance aux banques.

Mutation des organisations et du management, nouveaux outils de travail, conditions de travail et sens du travail profondément modifiés, chacun est sommé de s'adapter au changement. La généralisation de l'individualisation des carrières et des rémunérations avec la RIFSEEP, notamment dans les catégories A, va constituer un moyen de pression financier supplémentaire sur les cadres qui s'opposeront. La précarisation de l'encadrement avec des recrutements d'experts et des responsables à haut niveau sur des CDI qui relèveront du Code du travail XXL porte aussi un premier coup au statut général de la Fonction publique et à l'encadrement alors que ce dernier garantit le même service public à tous les administrés, quelle que soit leur origine, leur religion ou leur conviction politique. Dans l'ensemble des collectivités, trop de cadres aujourd'hui sont en souffrance avec des changements d'affectation subis qui sont dans les faits des mises au placard. Quelle protection des agents et des cadres dans ce contexte, en particulier pour les cadres syndiqués ?

La CGT revendique pour lutter contre les discriminations, l'abrogation de la loi travail XXL avec l'abandon de la fusion des instances représentatives du personnel remettant en cause les prérogatives du fait syndical, le maintien des CHSCT comme entité autonome ayant une capacité d'alerte et de protection des salariés, la protection des lanceurs d'alerte pour garantir la déontologie des fonctionnaires, la suppression de la RIFSEEP et de toute autre prime à la performance.

L'UFICT CGT des Services publics s'est dotée d'un groupe de travail sur les discriminations et la répression syndicale afin de travailler dans son champ spécifique un cahier revendicatif tel que le préconise le CESE : renforcement de l'efficacité de la politique pénale en matière de discrimination, soutien à l'exercice des mandats et à la continuité de la carrière professionnelle des représentants du personnel, traitement des risques des discriminations sur les lieux de travail avec l'amélioration du suivi statistique des discriminations.

LES FONCTIONNAIRES, ARTISANS DU BIEN-ÊTRE SOCIAL



Des discriminations qui s'amplifient dans un environnement institutionnel particulièrement maltraitant.

Septembre 2017, la mairie de Nanterre demande à ses cadres de revenir sur leur avis favorable pour l'avancement de grade de 700 agents « promouvables » alors que le budget alloué permet de nommer seulement 70 agents. Les cadres UGICT CGT dans un communiqué intitulé « Cadres : sévir ou servir, refuser de porter la responsabilité d'une mesure anti statutaire d'avancement au mérite ».

Début 2017, le site Secretpro.fr plaide pour le droit des professionnels à dénoncer les dysfonctionnements des institutions sur la place publique alors qu'une éducatrice était mise à pied après avoir dénoncé les conditions d'accueil des mineurs isolés dans une structure gérée par l'association dont elle était salariée. Le 21 septembre et le 10 octobre derniers, les professionnel.le.s du secteur public et privé associatif se sont mis en grève pour dénoncer la situation dramatique de centaines d'enfants ne pouvant

Réformes territoriales, de la compétitivité des territoires à la souffrance au travail des cadres

Mise en concurrence des territoires

La loi MAPTAM du 27 janvier 2014 puis la loi NOTRe du 7 aout 2015 consacrent la vision libérale du découpage territorial de la France. Ces deux lois complémentaires, sanctifient le couple Métropoles-Régions et ambitionnent de répondre à l'exigence des capitalistes : mettre en place des territoires capables de répondre aux appétits voraces des marchés.

Les nouveaux territoires administratifs et politiques issus de ces deux lois, sont réputés servir la compétitivité.

Ce big bang territorial s'est accompagné d'un hold up démocratique, en programmant à terme la disparition des communes et avec elles de la démocratie de proximité. A Lyon, pire encore, c'est une véritable «OPA» qui s'est opérée puisque la Métropole a absorbé le Département... avec Colomb à l'Intérieur, Macron semble prendre ce cas en exemple.

Les mêmes mouvements de fusion- acquisition que dans le monde concurrentiel du CAC 40 ont lieu dans nos territoires (!) car ces lois de réforme sont aussi en parfaite cohérence avec les politiques européennes de marchandisation des services publics, de mise en concurrence des territoires. 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. La diminution des services publics

et la réduction de la fonction publique sont au cœur de ces politiques, et Macron, avec 70 000 postes dans la Fonction Public Territoriale à éradiquer et un objectif de 13 milliards d'euros de baisse des dépenses de fonctionnement des collectivités d'ici 2022, s'inscrit impitoyablement dans la continuité de Sarkozy et de Hollande. Dans le très court terme, cette vague de libéralisme et d'austérité sera lourde de conséquences pour les citoyens usagers, et plus particulièrement pour les plus fragiles, et les plus éloignés des centres de profits que constituent les Métropoles.

Mise en concurrence des cadres

Cet objectif de compétitivité des territoires sous contrainte d'austérité a son corollaire à l'intérieur même des Métropoles comme des nouvelles régions fusionnées : les cadres sont en première ligne, entre le marteau et l'enclume. Ils sont les premiers à subir les effets dévastateurs, en même temps qu'ils sont les courroies de transmissions de ces réformes.

Les transferts de compétences et de personnels, les mutualisations sont le prétexte à des réorganisations sans précédent. Et ces réorganisations, semblent souvent permanentes. Les contraintes budgétaires sont des prétextes à une pression extrême sur la masse salariale alors que celle-ci ne représente qu'entre 10 et 15 % des budgets des Métropoles (contre parfois 60% dans les communes). Alors qu'on aurait pu imaginer que la croissance de la productivité chez les cadres générées par la diffusion des outils technologiques se répercute dans les régimes indemnitaire, et compense localement le gel du point d'indice, les exécutifs au contraire ont verrouillé les évolutions salariales. A la Métropole Européenne de Lille (MEL), pire encore, les critères de promotion en

CAP se sont durcis, les quotas resserrés, et 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.

Cette austérité budgétaire est aussi partout l'argument justifiant les mutualisations, qui, s'y elles peuvent parfois avoir un sens en terme de services publics, sont généralement des occasions de réduire les effectifs, dans l'encadrement particulièrement.

Pour mettre en œuvre ces réformes des territoires et ces réorganisations des métropoles, partout se développe le lean management inspiré du modèle de Wall Street. L'ex Communauté Urbaine de Lille devenue la Métropole Européenne de Lille, fêtera en janvier ses 50 ans. Pour les 3 000 agents qui y travaillent, c'est aussi en janvier que cette Métropole aura trois ans d'existence. Le bilan que peut en faire la CGT est particulièrement désastreux.

Bien qu'ils aient largement participé à l'écriture du nouvel organigramme, les cadres ont donc été les premières victimes de la réorganisation.

Début 2015, 70 encadrants se sont vus signifier la mise à la vacance de leur poste. Concrètement, ils ont dû re- postuler sur leur propre poste ou sur un autre quand le leur était passé à la trappe. Lettres de motivation, analyse psychologique sur internet, et pour beaucoup d'entre eux, une convocation à Paris dans un cabinet de recrutement dédié à la sélection. Les cadres ont parfois été mis en concurrence avec leurs supérieurs ou leurs subalternes et certains postes étaient ouverts à la concurrence externe.

Cette réorganisation des directions opérationnelles a été particulièrement violente par sa rapidité, son absence d'accompagnement, et l'incertitude généralisée qu'elle instaurait. En mars 2015, 750 agents dont de nombreux cadres firent une grève historique. Cette réorganisation s'est poursuivie pour les fonctions support. La réponse de l'administration à l'inquiétude généralisée a été le déploiement d'un plan de communication de grande ampleur : « Mois du bien-être au



travail », interventions d'élèves ostéopathes, conférences sur le stress, petit déjeuner invitant les agents à discuter avec le DGS « à bâtons rompus », mise en place d'une urne pour recueillir anonymement l'expression « des petits soucis des agents » (vie de Mel), d'une démarche de responsabilité sociale dans laquelle l'administration se proclame « employeur exemplaire », stage au camp de des Milles sur l'éthique du fonctionnaire, etc. On pourrait en rire si les effets de cette nouvelle façon de faire n'étaient pas aussi dévastateurs.

Car dans ce contexte, en parallèle, l'administration a valorisé exclusivement la figure du cadre « manager » au dépend de l'expertise ou de l'ingénierie qui prévalaient jusqu'ici. Cette logique est pernicieuse. Non seulement parce qu'à travers les différents séminaires des managers, le DGS impose la doctrine libérale qui sous-tend la notion de management. Mais aussi parce qu'il s'assure ainsi la fidélité voire la soumission des managers pour qui rien n'est jamais acquis désormais.

Chaque Comité Technique Paritaire en effet apporte des changements d'organigramme actant les « mobilités » de cadres supérieurs. Et chez les contractuels, principalement des cadres, les jurys prévus par la loi Sauvadet ont laissé sur le carreau 60% des candidats à la titularisation.

Dès 2013, L'UFICT CGT Services Publics s'est doté d'un observatoire des métropoles. Cette situation à la Mel n'est pas un cas isolé. Les mêmes causes et les mêmes idéologies produisent les mêmes effets, à Lyon ou à Marseille. Ces nouvelles Métropoles se veulent des entreprises comme les autres « rayonnantes et compétitives ». Ce changement de posture des collectivités, impose un changement violent des valeurs en interne. Les cadres sont devenus désormais des gestionnaires de la pénurie, ou il faut faire mieux avec moins, et si l'objectif n'est pas atteint ils en sont directement redevables. Très loin souvent des motivations qui les ont fait épouser la fonction publique, ils font face à la double perte du sens du travail et des valeurs. Les collectifs de travail qui étaient consacrés hier comme source de l'efficacité du service public sont balayés au profit de logiques individuelles, tant dans l'exercice du travail que dans l'évolution des carrières (RIFSEEP notamment).

Aussi, le modèle hiérarchique de prise de

décision place de plus en plus les cadres dans une posture d'exécutants. Ils sont régulièrement dessaisis de leur expertise et de leurs missions d'aide à la décision et à l'élaboration des politiques publiques. Ils sont de moins en moins amené à apporter leur réflexion sur leur mise en œuvre au plus près des besoins du public et sur l'organisation du travail avec leurs équipes. Ils sont aujourd'hui clairement sujet à une simple inflation organisationnelle poussant à tout quantifier, évaluer, rationaliser, normer, en devant développer le raccourcissement des délais de mise en œuvre des activités autour du concept d'efficience sur la base de tableaux de bord quantitatifs. Même en désaccord, les cadres sont donc bien souvent obligés de la mettre en œuvre de ces réformes, ses réorganisations, ses recherche d'efficience et d'employabilité des agents.



Individuellement, ils ne peuvent s'y soustraire sous peine d'éviction. 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. C'est tout ceci qui génère de plus en plus de souffrance au travail, burn out et autre bore out (l'ennui qui rend malade).

Dans ce contexte de mal être au travail, la CGT représente un des seuls espaces de dialogues et de revendication disponible pour les cadres car la réponse ne peut être que collective et organisée et c'est bien là tout l'enjeu de notre activité syndicale spécifique. C'est ainsi que la CGT est devenue crédible aux yeux des cadres. A la MEL, par exemple, la syndicalisation des cadres ne cesse de progresser, et leur nombre approche les 180 sur 400 adhérents.

La présence massive des cadres dans les cortèges, aux côtés de la CGT lors de la manifestation du 10 octobre confirme cette tendance.

Cette évolution atteste donc de la crédibi-

lité de notre organisation syndicale comme réponse aux questions des cadres mais nous impose en contrepartie une responsabilité redoublée pour les élections professionnelles de décembre 2018.

Nous luttons donc au quotidien contre les retraits ou modifications de missions, les mise au placard, les évaluations individuelles négatives, les blocage de l'avancement et des promotions ou les mobilités brutales imposées. Nous avons un œil attentif à toute modification de fiche de poste pour un management alternatif basé sur le sens, l'utilité du service public et l'Humain et travaillons à établir de véritables plans de prévention des risques psychosociaux chez les ICTAM et mettre en place un plan de lutte contre toutes les formes de discriminations ou de répressions syndicales.

En revendiquant l'abolition de la loi MAP-TAM, la CGT réclamait aussi qu'un bilan des réformes précédentes soit produit. Car si on ne peut contester les dégâts qu'elle a engendré dans les modes de faire et la fragilisation des cadres, c'est aussi dans les objectifs mêmes de sa création que la Métropole est contestée par les tenants de l'orthodoxie.

La cour des comptes, en effet dont les préconisations sont attentivement suivies par les responsables politiques des collectivités, note dans son dernier rapport que : «Un statut des métropoles qui ne suffit pas à en faire des moteurs de croissance : La création des métropoles vise à en faire à la fois des «locomotives régionales», moteurs de croissance y compris à l'égard des territoires avoisinants, et des acteurs ayant la capacité de «faire jeu égal avec les métropoles européennes.» (...) L'effet réel d'irrigation par les métropoles des territoires avoisinants n'est pas avéré. (...) Il n'est, en effet, pas acquis que l'affirmation des métropoles ait des retombées positives sur les territoires proches. Leur effet d'entraînement repose sur une conception économique qui n'est pas partagée par tous les experts, les uns mettant en avant le «déversement salarial» émanant de la métropole, les autres au contraire soulignant l'effet d'assèchement des autres territoires en termes d'activité économique et d'emplois.» (in Les finances publiques locales - octobre 2017, p 113)

Frédéric Parisot, CE UFICT CGT des services Publics, pôle revendicatif

Représentativité : qu'est-ce que c'est, pour quoi faire ? Pleins feux sur deux instances nationales : CSFPT et CNFPT

Pour évoquer le parcours d'un syndiqué qui devient élu ou mandaté de son organisation et pour mieux comprendre le rôle de ces espaces de négociations nationales, Service Public Magazine est allé interroger deux camarades qui siègent dans deux instances représentatives fondamentales pour défendre le Statut : le Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFPT) et le Centre National de la Fonction Publique (CNFPT), dont le nombre de sièges dépend des résultats des Comités Techniques.



Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT), vu par Jésus De Carlos

Propos recueillis par Anne-Marie Laspougeas, Secteur Communication

Quel est ton parcours professionnel ?

Je suis entré dans la Fonction Publique en qualité de contractuel en 1997, en 1998 j'ai réussi le concours d'adjoint d'Animation titulaire à la Courneuve.

Puis directeur de plusieurs Espace jeunesse à partir de 2001 suite à la réussite du concours d'animateur territorial. En 2010 je suis devenu animateur spécialisé du

Pôle image et enfin en 2013 suite à la réussite au concours d'attaché, je suis devenu coordinateur du Projet Educatif de la ville.

Ce parcours est cohérent avec ma formation professionnelle lié à l'émancipation, l'éducation populaire et la citoyenneté.

Quand et pourquoi as-tu choisi la CGT ?

Très tôt après mon arrivée dans ma collectivité. La CGT est le seul syndicat qui a une vision globale des intérêts des personnels et elle défend tous les salariés. Je partage les valeurs humaines de mon syndicat.

En 2001 le secrétaire général du syndicat part à la retraite des changements sont intervenus. J'ai pris la direction de l'UFICT et j'ai été élu au CTP et au CHS. J'ai fait partie de l'équipe de Direction de l'UFICT sur le plan

national et j'ai fait le choix en 2007 d'intégrer la délégation du Conseil Supérieur. En 2008 la fédération m'a proposé l'animation de la délégation. La coordination de l'ensemble de l'activité consiste à s'assurer que tout le monde ait les éléments d'information, à répartir le travail, à articuler notre travail avec les instances CGT, les collectifs fédéraux... En 2014 je suis élu au conseil supérieur en tant que Président de la «formation spécialisée» n°3 chargée des questions statutaires (cadres d'emplois, contractuels, avancement...)

Actuellement, il y a 5 formations spécialisées au CSFPT : 1^{ère} Statistiques (présidée par un employeur) ; 2^e Formation- Concours

(présidé par FO) ; 3^e questions statutaires (présidée par la CGT) ; 4^e questions sociales (présidée par un employeur) ; 5^e Fonction publique et égalité professionnelle (présidée par FA-FPT).

Qu'est-ce qui t'as amené à siéger au CSFPT ?

L'intérêt de pouvoir traiter au niveau national des sujets qui n'ont pas de possibilité de l'être au niveau local. Ce qui permet aussi d'anticiper les problématiques, d'informer au plus près les instances syndicales des réformes à venir.

Pourquoi est-ce important que la CGT y soit présente ?

Le conseil supérieur a deux missions :

- donner un avis sur les textes (décret, loi, ordonnance) proposés par le gouvernement avant passage à l'assemblée nationale

C'est important que la CGT donne son point de vue, propose des amendements aux projets gouvernementaux ce qui a été assez payant dans de nombreux cas. Je pense à la création des CHSCT mais aussi quand il a fallu demander des grilles revalorisées alors que les signataires de PPCR ont signé un protocole de ralentissement général des carrières.

- Produire des rapports en auto-saisine. La CGT a été à l'initiative sur des évolutions importantes. Par exemple pour les ATSEM, l'action sociale, l'application du droit commun pour les fonctionnaires de Mayotte ou de La Réunion, la catégorie A, la filière animation. Nous avons obtenu des avancées qui se sont traduites parfois dans le décret, la loi. La CGT occupent 7 sièges sur 21 soit 1/3 ce qui nous donne un poids certain pour être force de proposition.

Dans l'exercice actuel quels sont les dossiers importants qui ont été traités et quel est notre apport ?

Dans l'actualité, les ATSEM qui ont fait l'objet dans un premier temps d'une auto saisine du Conseil supérieur à la suite des réformes du rythme scolaire en 2016. En novembre 2017 nous obtenons la modification des textes statutaires pour ouvrir une voie en catégorie B. Le quota d'encadrement du nombre d'enfants n'a pas été modifié mais néanmoins la revendication de la CGT figure dans le rapport. Sur la Loi NOTRE, MAPTAM et sur le dialogue social nos réserves et désaccords ont été largement exprimés. Nous avons obtenu quelques avancées, par exemple l'indemnité de transport a été revue pour les agents dont le temps de déplacement a été augmenté en raison des restructurations, c'est la CGT qui a été à l'initiative de cette demande.

Le collège employeur et le gouvernement savent que le rôle de la CGT est prédominant.

Sommes-nous à l'initiative de démarches en intersyndicales pour être plus efficaces ?

On travaille à fédérer les autres OS autour

de revendications communes, certes pas toujours avec succès ! La Cfdt n'est pas très conciliante. C'est une instance de concertation pas de négociation, on peut avoir des approches unitaires et proposer des vœux qui seront transmis au gouvernement. Il faut savoir que le collège employeur est très divisé.

Quelle incidence sur notre représentativité au CSFP aura notre résultat aux élections professionnelles ?

La CGT aura une représentativité proportionnelle au CSFPT en fonction du nombre de voix obtenues aux élections professionnelles le 6 décembre prochain. Pour rappel, 29% aux dernières élections égal 7 sièges ! Il faut que nous soyons le plus nombreux pour peser sur les dossiers à venir notamment les contractuels, l'évaluation au mérite

Plus de représentants CGT au CSFPT c'est davantage de défenseurs des intérêts des agents territoriaux. Dans la période des réformes qui s'annoncent dangereuse pour notre statut, ce n'est pas négligeable de le rappeler.



Le 6 décembre 2018 les fonctionnaires et agent-e-s publics sont appelés à voter pour élire leurs représentants syndicaux. La CGT est la première organisation dans la fonction publique territoriale : il faut que ça continue !

Dès à présent chaque syndiqué-e peut contribuer à la victoire de votre syndicat CGT, le seul syndicat de classe et de masse qui défend une vision du monde progressiste. Pour rappel, le score aux élections des comités techniques de 2014 : la CGT 29,5%, la CFDT 22,3%, FO 17,7%.

« Notre ambition est de gagner les élections de 2018, de conforter notre place de première organisation syndicale dans la Fonction publique territoriale et d'avoir un équilibre général entre le discours que l'on peut tenir et les réalités du terrain.[...] Renforcer la CGT, c'est gagner des droits nouveaux pour mieux intervenir dans les choix pour un meilleur service public. C'est aussi mettre en place voire faire grandir le rapport de force pour faire entendre nos revendications et les gagner. De plus, les résultats seront pris en compte dans le cadre de la représentativité pour l'ensemble de la CGT, privé /public.[...] Dans la continuité de notre démarche du congrès de Poitiers sur « nos syndicats au cœur, il nous faut mener campagne avec les agents en partant de leurs aspirations. » Erwan Trezeguet, animateur du collectif fédéral « Élections professionnelles 2018 », LE GUIDE N° 861, novembre 2017

BUDGET 2018 ET CAP 2022

un intérêt convergent entre agents et employeurs : la défense des services publics

Les présentations successives en septembre et octobre, du projet de loi de finances 2018 et de la feuille de route de "l'action publique 2022" (CAP 2022) interrogent le devenir des collectivités locales, leur capacité à s'administrer librement et plus largement le devenir de la Fonction Publique. Fonctionnaires et collectivités se retrouvent ainsi face au même défit : défendre le service public.

Projet de loi de finances 2018

L'information est tombée début octobre : le gouvernement a décidé que la participation des collectivités à la réduction de la dépense et du déficit public sera notamment matérialisée, dès le 1er semestre 2018, par un contrat entre l'Etat et les villes de plus de 50 000 habitants reposant sur deux indicateurs définis par la loi de finances :

- Un taux maximum d'évolution des dépenses de 1,1% par an, inflation comprise,
- Un encadrement du niveau d'endettement, décliné par catégories de collectivités.

Si les collectivités concernées ne respectent pas ces indicateurs, une ponction sera opérée l'année suivante, soit sur le montant de leurs dotations, soit par un prélèvement sur leurs ressources fiscales.

La dotation globale de fonctionnement (DGF), c'est-à-dire l'enveloppe allouée par l'Etat aux collectivités territoriales, a baissé constamment durant le quinquennat précédent. Elle est passée de 41,5 milliards en 2013 à 30,8 milliards en 2017. Il ne s'agit pas d'une seule dotation mais de plusieurs :

- une dotation « de base » ;
- une « dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale » pour les communes urbaines avec de lourdes charges mais peu de ressources ;
- une « dotation de solidarité rurale » pour les petites communes de milieu rural avec peu de ressources ;
- une « dotation nationale de péréquation », mécanisme de « solidarité » entre collectivités dans laquelle les plus riches reversent une partie de leurs ressources aux plus défavorisées après un calcul complexe.

Cette réduction de la dotation globale de



fonctionnement (DGF) s'inscrit dans un plan d'économies plus large de 4,5 milliards d'euros annoncé mi-juillet par le ministre de l'Action et des Comptes Publics de l'époque, Gérald Darmanin. L'objectif pour le chef de l'Etat est de respecter la fameuse règle du déficit des 3% du PIB imposée par Bruxelles.

En plus des financements de l'Etat, les collectivités bénéficient de leurs ressources propres, issues des impôts et des taxes. Globalement, l'apport de la DGF est d'ailleurs secondaire par rapport aux revenus de la fiscalité mais ceux-ci sont aussi attaqués avec notamment la suppression de la taxe d'habitation qui concerne 80 % des contribuables et sera mise en œuvre sur trois ans (2018-2020).

En tout, cela représente treize mil-

liards d'euros d'économies imposés aux collectivités sur cinq ans, auxquelles s'ajoutent la baisse des APL et la suppression des emplois aidés.

CAP 2022

La feuille de route pour l'action publique du gouvernement, sobrement intitulée « Action publique 2022 », vient aussi d'être livrée. Trois objectifs contradictoires y sont fixés : « améliorer la qualité des services publics », « offrir aux agents publics un environnement de travail modernisé » et « accompagner rapidement la baisse des dépenses publiques ».

Le programme est limpide et à peine voilé : après la nécessaire « phase de concertation » qui devra se dérouler jusqu'au terme du premier trimestre 2018, nul doute que

les conclusions peuvent déjà en être tirées, d'autant que les axes de travail sont on ne peut plus clairs, « proposer des réformes structurelles » autour de quatre points spécifiques :

- périmètre souhaitable des politiques publiques,
- niveau de portage le plus pertinent pour chacune d'entre elles (suppression des chevauchements de compétences ; transfert entre collectivités, au secteur privé, voire abandon de missions),
- économies durables et structurelles,
- pistes d'amélioration de la qualité du service.

Pas besoin de traduction pour comprendre que l'entreprise de destruction du service public entamée avec la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) et les réformes territoriales successives (MAPTAM, Notre) va connaître une accélération de taille avec ce "CAP 2022".

Au passage, le privé est invité à venir faire son marché en récupérant les missions publiques pouvant se monnayer facilement. Nous avons déjà vu ce que cela pouvait donner avec la privatisation des autoroutes : baisses des emplois et des investissements, hausse considérable des tarifs et des dividendes !

Ainsi, c'est l'ensemble de la population qui subira une dégradation de la qualité des services publics territoriaux mais aussi nationaux notamment par des coupes drastiques dans les effectifs publics. Rappelons que les services de l'État subiront 50 000 suppressions de postes et les collectivités territoriales, 70 000. Il s'agit donc là du plus grand plan social dans l'histoire de ce pays. Gageons que cela améliorera les chiffres du chômage...

Une situation inédite : des Intérêts convergents ?

Nous donc voici pris dans l'eau du Projet de Loi de Finances 2018 et du programme « Action publique 2022 ».

Si les collectivités conservant une volonté de réalisation de projet stratégique avec un haut niveau de service public et d'investissements vont devoir revoir leurs prévisions de budget 2018, l'attaque se situe à tous les échelons territoriaux. Ce sont les 319 principales collectivités qui sont invitées à

maîtriser l'augmentation de leurs dépenses, contre « davantage de liberté d'action et d'organisation » (sic).

Les régions vivent la suppression du fonds régional à hauteur de 450 millions d'euros et la disparition d'une dotation censée compenser le transfert d'une compétence autrefois détenue par les départements, le développement économique. Les départements sont en litige avec l'Etat sur le financement des allocations individuelles de solidarité et le traitement des mineurs non accompagnés. Aussi, les réductions de crédits touchent la politique des territoires, avec l'annulation de 46,5 millions d'euros sur la politique de la ville. Cette dernière permet de financer des actions des collectivités ou des associations dans les quartiers prioritaires. Pour la politique de la ville, la réduction représente 11% des crédits d'intervention que l'Etat avait prévus pour 2017.

Ces restrictions de sommes très importantes et non prévues imposeront de revoir les périmètres d'action de chaque collectivités alors même que les services apportés aux habitants doivent se développer dans des territoires en pleine croissance. Toutes ces incertitudes amènent les collectivités à décaler les débats d'orientations budgétaires et nécessiteront des arbitrages financiers service par service, direction par direction. Ainsi, ce sont tous les représentants des Régions, Départements et autres Maires de France, toutes tendances confondues, qui dénoncent «en cœur», ces mesures comme «exclusivement d'inspiration budgétaire» (!) et envisagent de saisir le Conseil Constitutionnel sur ces contraintes budgétaires imposées par le gouvernement qu'elles jugent contraires à la Constitution.

En effet, ces diminutions de moyens vont à l'encontre du droit des collectivités locales affirmé par la révision constitutionnelle du 28 mars 2003, « à s'administrer librement par des conseils élus ». Ce droit inclut le « principe d'autonomie financière » et, par là même, la capacité des collectivités à fixer l'assiette et le taux d'imposition, en particulier de la taxe d'habitation. **De fait, c'est la décentralisation même, pourtant inscrite dans notre constitution, qui est menacée aujourd'hui.** Si l'Etat veut tout recentraliser, il doit le dire, même si nous savons qu'il n'en a pas les moyens !

Une nouvelle fiscalité ad-hoc

Nous pouvons aujourd'hui constater que l'ensemble de ces coupes franches dans le financement des différentes strates administratives sont objectivement faites sur mesure pour sauvegarder les intérêts des plus fortunés, des intérêts de la Finance, des revenus du capital, des gros portefeuilles et autres contribuables les plus aisés qui seront les grands gagnants.

En effet, l'OFCE (l'Observatoire Français des Conjonctures Économiques) précise que sur les 9,15 milliards de baisses d'impôts prévues, 4,20 milliards bénéficieront aux 10% les plus riches, soit 46% du total des baisses d'impôts prévues sur le quinquennat. **Si ces mesures sont particulièrement injustes socialement et d'un impact économique douteux, elles ont aussi pour effet de frapper de plein fouet les missions du Service Public.**

Au 1^{er} janvier 2018, l'Impôt de solidarité sur la fortune (ISF) disparaîtra au bénéfice de l'Impôt sur la fortune immobilière (IFI) et les titres et valeurs mobilières, donc les portefeuilles d'actions, seront exonérés de ce nouvel impôt, ce qui profitera aux 30% des contribuables les plus riches. Le manque à gagner pour l'État, lui, s'approchera des 3,5 milliards d'euros. Quid de l'avenir des Pôles de Contrôle de Revenus du Patrimoine ? On peut malheureusement supposer que ces cadeaux aux plus riches vont s'accompagner de suppressions d'emplois dans la sphère du contrôle fiscal.

Mais ce Projet de Loi de Finances, c'est aussi le **Prélèvement forfaitaire unique (ou «Flat Tax»)** au taux de 30% qui entrera lui aussi en vigueur dès le 1^{er} janvier 2018. Destiné aux particuliers, il s'appliquera à l'ensemble des revenus du capital – exception faite du Livret A et du Plan d'épargne en actions – jusqu'à présent soumis à une double contribution : l'Impôt sur le revenu (IR) et les prélèvements sociaux (Contribuition Sociale Généralisée, contribution à la réduction de la dette sociale...).

Pour les entreprises, le gouvernement confirme pour 2018 une **diminution du taux de l'impôt sur les sociétés (IS)**, assis sur les bénéfices. Il sera ramené à 28% en 2018. D'ici 2022, le taux de l'IS sera ramené à 25%. Cela diminuera « la charge fiscale pesant sur les entreprises » à hauteur de 11 milliards indique le gouvernement. En

2018, les recettes de l'impôt sur les sociétés devraient se situer à 25,3 milliards d'euros contre 28,4 milliards en 2017...

Dans le même temps, l'annonce de la **suppression de la dernière tranche de taxe sur les salaires** traduit l'appel du pied aux traders de la City. Cette taxe concerne les entreprises non soumises à la TVA (au premier rang desquelles on trouve les banques). La mesure annoncée par le Gouvernement consistera à les exonérer de la surtaxe de 20% qui frappe les rémunérations annuelles supérieures à 152 000 euros. Cette exonération représentera un manque à gagner de 300 millions d'euros dans les caisses de l'État.

Bref en parallèle du dumping social qu'en-tend mettre en place la nouvelle Loi Travail par le biais des ordonnances, le gouvernement franchit un cran supplémentaire dans le dumping fiscal. Il aura beau jeu ensuite de crier au loup autour de la dette et des dépenses insoutenables de l'État.

Rappelons que c'est d'abord en se privant de recettes que l'État déséquilibre son budget, et ceci depuis des années. Les économistes parlent d'ailleurs de dépense fiscale pour qualifier les exonérations de cotisations et autres crédits d'impôts.

Significations territoriales et sociétales de ces orientations.

Sur le plan des idées, il est aisément de concevoir que derrière le financement d'un groupe scolaire, d'une politique culturelle...derrière l'implication de milliers de personnes dans la vie locale, il est question de tout un ensemble de choses difficiles à quantifier, et qui participent au lien social. Quels que soient les besoins réels ou supposés de rationalisation de l'administration territoriale, ces orientations sont un signe d'effacement du politique face au marché.

Dans ce contexte, les discours incantatoires en faveur de la libre administration et de l'innovation territoriale servent une rhétorique libérale (au sens politique du terme) qui cache difficilement un encadrement accru de l'action des collectivités. En effet, la substitution de la taxe d'habitation par une dotation d'Etat signe un recul de l'autonomie fiscale des collectivités. Par ailleurs, les velléités d'assortir les allocations de l'Etat à une nouvelle forme de contractualisa-

tion s'apparentent à un renforcement des tutelles. Autrement dit, les collectivités locales vont probablement faire l'amère et paradoxale expérience d'une restriction de leurs libertés au nom d'un certain libéralisme. Plus généralement, les restrictions budgétaires aux collectivités territoriales nous invitent à méditer les relations qui existent entre marché et liberté.

Aujourd'hui, un pas supplémentaire est donc franchit dans la déconstruction des Services Publics que nos dirigeants définissent d'ailleurs comme un "service au public" et du statut de la fonction publique. L'action de l'Etat impose aux collectivités territoriales de s'inscrire dans une démarche engagée depuis plusieurs décennies sur la voie du libéralisme, au travers de la mise en place de la nouvelle gestion publique qui impose une logique de performance. Les collectivités doivent désormais répondre à une obligation de résultats et non plus de moyens, quitte à abandonner certaines missions au secteur associatif conventionné ou même au privé. Cette logique s'impose aux collectivités, mais aussi aux agents du Service Public connaissant ainsi une transformation des conditions de travail, de rémunération ou de régime indemnitaire : Individualisation des carrières et rémunération via la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire de Fonction, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel) et des Grades à Accès Fonctionnel (GRAF), développement de la CDIisation -qui va d'ailleurs se renfor-

cer demain avec la possibilité de recrutement sur emploi non statutaire au niveau des experts responsables de haut niveau et projet de décorrélation du point d'indice entre les trois versants (État/Hospitalier/Territorial).

Alors, comme nous le faisons dans le cadre de la « phase de concertation » relative à la définition de la feuille de route pour « l'action publique » du gouvernement, il s'agit aujourd'hui de se retirer de tout dialogue avec l'Etat lorsque les règles du jeu sont tronquées et le dialogue impossible. Poussons les élus locaux à se faire entendre auprès de nos parlementaires pour qu'ils déposent et votent les textes qui nous permettent d'avoir des moyens et d'aller au bout de leur démarche en saisissant le conseil constitutionnel pour faire respecter le principe de compensation financière lorsque de nouvelles compétences sont transférées aux collectivités. Et continuons à défendre les services publics en affirmant leur rôle pivot dans notre pacte républicain et leur fonction économique et sociale et le statut de la fonction publique, seul garant d'un service public impartial et égalitaire avec des agents préservés de toute pression partisane et de toute instrumentalisation de l'administration par un pouvoir politique quel qu'il soit.

François Leclerc, CE UFICT CGT des services publics, animateur pôle communication



© Fotolia

18^{ème} congrès de l'Ugict-CGT

Pendant quatre jours, du 20 au 23 mars 2018, 600 délégués ingénieurs, cadres et techniciens représentant 80 000 affiliés sont invités à débattre et à déterminer ensemble les lignes directrices des trois années à venir. La délégation de l'UFICT Services Publics est composée de 35 camarades.

Référence syndicale dans l'encadrement, notamment par son dynamisme, la qualité et la précision de ses analyses et de ses expertises, l'Ugict-CGT rassemble des cadres et catégories intermédiaires de toutes professions.

Ce 18^{ème} congrès met l'accent sur :

- les enjeux environnementaux : le sens et le contenu de la croissance, le lien entre la société et le travail, autour des expériences concrètes des salariés à responsabilité qui, par leurs savoirs et savoir-faire, construisent des alternatives environnementales et sociales ;
 - le numérique, le progrès technologique au service du progrès humain ;
 - la vie syndicale de l'Ugict-CGT, son bilan précis, sa représentativité pour une plus grande attractivité du syndicalisme ;
 - la démocratie au travail, dans la société et dans la CGT, en écho aux très fortes aspirations de l'encadrement ;
 - les actions concrètes des salariés qualifiés, leur valorisation et leurs spécificités, les moyens et les pouvoirs d'intervention possibles pour favoriser leur rôle contributif.
- Plus d'information sur <http://congresugict.fr/>.

Ce congrès va se dérouler quelques mois avant nos prochaines élections professionnelles, le 6 décembre 2018 : souhaitons qu'il soit un moment fort d'impulsion pour toutes les luttes et les élections à venir.

Exerçant des fonctions à dominante technique ou d'expertises, chargées de mission ou de gestion de projets, encadrant ou non, les enjeux sont grands de participer activement à l'élection de nos représentants aux organismes paritaires.

Beaucoup d'entre nous déplorent la distance entre les besoins et attentes de la population et les moyens mis en œuvre pour y répondre, les charges de travail excessives, la pénurie de postes – notamment qualifiés – dans nos

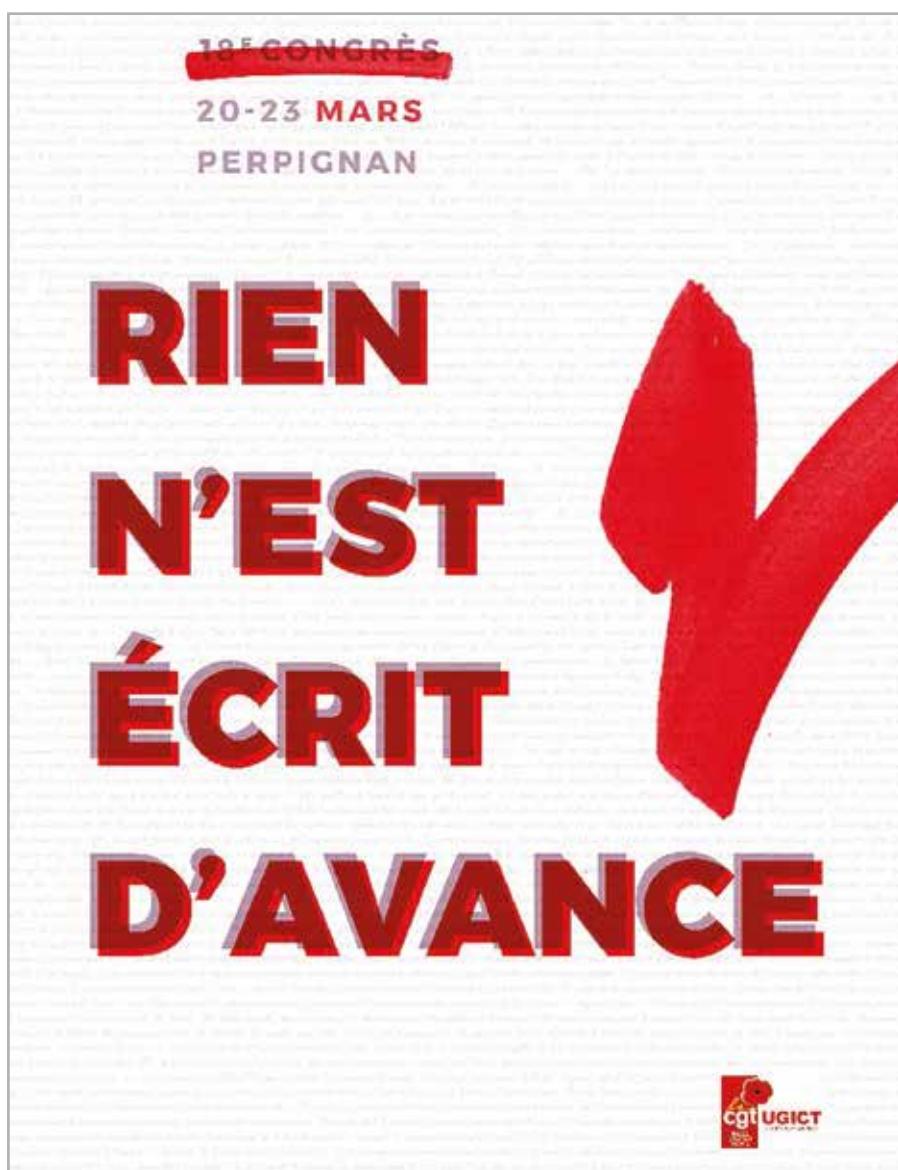
services, le développement de la précarité, l'émergence d'un management par objectifs de « performance », agressif, dont les cadres sont à la fois vecteurs et victimes, engendrant toujours plus de stress, sans oublier les drames personnels vécus lors de décharges de fonctions, de mise au placard ou de mutations arbitraires...

La CGT propose de conquérir des droits nouveaux permettant la reconnaissance de la responsabilité sociale des cadres, droits individuels garantis collectivement : droit à l'information et à l'expression, droit d'interroger et de proposer des solutions alternatives,

droit de refuser, sans être sanctionné, toute consigne ou orientation portant atteinte à la dignité, à la santé ou violent l'éthique professionnelle.

La CGT revendique la reconnaissance de nos qualifications dans notre rémunération, la revalorisation du point d'indice mais également la refonte de l'ensemble de la grille.

Pour toutes ces raisons, menons activement la bataille pour syndiquer les Ictam, développer l'activité revendicative spécifique et construire des listes en A et B partout sur le territoire !



Statut et missions publiques, la dérive managériale

Sous couvert de "modernisation" du statut et d'adaptation de l'action publique aux évolutions de la société, le développement des recrutements sur contrat dans les fonctions non régaliennes pose la question du statut de la FPT, des conditions d'emploi et de travail de plusieurs milliers de contractuels A et B et des missions qui leur sont dévolues.

Sous l'aiguillon des organisations internationales, des traités de libre-échange, de l'Union européenne, des forces patronales et des gouvernements successifs, l'action publique fait l'objet de processus de réformes et de transformations conséquents et régressifs. L'objectif poursuivi consiste à transformer les politiques publiques et les services publics pour en faire des outils au service du capital. Ces réformes se traduisent par des révisions générales des politiques publiques, abandonnées, privatisées à l'image des objectifs aujourd'hui poursuivis au titre du programme « Action publique 2022 » initié par la Présidence de la République et le pouvoir exécutif, par des politiques d'austérité de plus en plus conséquentes, des atteintes récurrentes au statut général des fonctionnaires et à leurs statuts particuliers, ainsi qu'au rôle et à la place des ICTAM.

Les emplois de non titulaires sur postes permanents sont le plus souvent occupés par des agents mieux qualifiés et nettement plus âgés. Aujourd'hui, un quart des agents permanents non titulaires relève de la catégorie A. Le nombre de non titulaires est d'autant plus élevé que l'on progresse dans la catégorie : 32 % des agents de catégorie A sont non titulaires, contre 26 % des agents de catégorie B et 23 % des agents de catégorie C.

La précarité du CDI, une réalité à rappeler

Les collectivités estiment bien souvent que les agents en CDI ne peuvent être considérés comme précaires car ce type de contrat caractériserait, par définition un emploi stable. Il faut mesurer la fragilité de ce "statut". Le CDI apporte certes des améliorations par rapport à la situation des contractuels, mais il n'offre pas de garantie d'emploi et de salaire. Si le poste disparaît, la personne peut être licenciée. Aussi, comme pour les autres non titulaires, le principe de la carrière ne s'applique pas : pas de droit à l'avancement et à la reval-



lorisation, non accès à la NBI (complément de rémunération), pas de droit à la mobilité interne, ni externe, droits à la retraite moins favorables.

Aussi, le CDI dans la Fonction Publique fragilise la notion d'indépendance : être sous contrat n'implique pas la même responsabilité citoyenne qu'être fonctionnaire. Un agent en CDI peut être licencié abusivement pour « désobéissance » quand le fonctionnaire est protégé collectivement par les statuts et la Constitution. Ainsi, dénoncer des manquements à la déontologie ou être « lanceurs d'alerte » n'auront pas les mêmes conséquences.

Transformation des métiers et dérives managérial

Ce recours croissant aux contractuels générera

un autre phénomène massif dont les effets sont plus diffus : l'adoption progressive de logiques « managériales » dans la gestion des personnels et la rupture concomitante avec les régulations impersonnelles qui caractérisaient le modèle de la fonction publique de carrière. Ces logiques managériales dans la fonction publique ne sont pas sans effet sur les carrières. Les modalités d'avancement des cadres du public se transforment et favorisent l'individualisation des carrières et la dualisation des marchés du travail.

Un certain nombre d'initiatives ont ainsi été prises ces 10 dernières années pour mieux « manager » les fonctionnaires, notamment en intensifiant les évaluations, en accroissant la part des primes dans la rémunération, ou en décloisonnant les carrières via des fusions de corps et des mobilités. Le modèle de la

fonction publique de carrière, avec son fonctionnement très pyramidal sélectionnant une part importante des encadrants par promotion interne, tend à laisser la place à un modèle moins impersonnel, censément plus attentif aux mérites, avec des carrières accélérées et de rétributions individualisées pour les cadres repérés pour leur « performance ». Ce tournant managérial opéré par nos collectivités entre en contradiction avec les garanties politiques conférées par le statut de l'emploi public, qui reposent précisément sur l'impersonnalité des règles de gestion. L'état encourage aujourd'hui nos collectivités à se doter de plus de souplesse dans le recrutement comme dans la promotion de ses personnels - tout particulièrement dans l'encadrement. La détection, l'évaluation et la promotion accélérée de cadres « managers » spécialisés dans le travail de réorganisation et la maîtrise des coûts font partie des outils récurrents de la transformation des organisations publiques, quitte à marginaliser les

Un emploi sur quatre de catégorie A est un emploi de non-titulaire. Ces dernières années, le nombre de titulaires à temps non complet a augmenté et seul sept agents public sur 10 sont sous statut. Ainsi, la part des contractuels dans l'emploi public a progressé de trois points en 10 ans pour atteindre 17,3% sur les 3 versants, sans compter les emplois aidés.

cadres plus expérimentés dont les compétences professionnelles sont plus ancrées dans le terrain. Aujourd'hui c'est clairement écrit dans les fiches de postes : capacité à réformer les services avec réduction d'effectifs.

La Prime de fonction et résultat dite PFR, instaurée en 2009 pour les cadres supérieurs et remplacée en 2014 par le RIFSEEP, s'inscrit dans cette logique incitative. Beaucoup plus fondamentalement, la création des Grades à Accès fonctionnel (Graf) par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social a remis en cause la logique de carrières. Ces GRAF, qui peuvent être attribués de manière relativement discrétionnaire, supposent

en effet une progression fonctionnelle et indemnitaire, mais non statutaire. L'agent est « détaché » pour quelques années dans un « emploi fonctionnel » qui s'apparente à un CDD de mission. La mission peut être renouvelée une fois, mais à la fin, l'agent retrouve son grade initial et perd les bonifications salariales liées à son détachement.

Le principe d'indépendance en question

La digue juridique, qui dotait les administrations d'une grande capacité de résistance face aux initiatives du personnel politique, est peut-être en train de céder sous les logiques d'individualisation des parcours portées par la nouvelle gestion publique. Sous les dehors d'un discours pragmatique prétendument centré sur la recherche de l'efficacité, la mise en avant d'une logique managériale cache l'influence grandissante du pouvoir exécutif dans les carrières administratives. Pour accélérer la modernisation de l'Etat, il est tentant de promouvoir de manière discrétionnaire des managers étroitement dépendants de qui les nomme et dépourvus de perspectives de moyen terme. Mais en bousculant ainsi les logiques de long terme qui structurent les carrières publiques, on risque aussi de fragiliser tout l'édifice et de réintroduire le clientélisme politique que le statut visait précisément à éviter. De ce point de vue, la volonté affichée lors de la dernière campagne présidentielle par E. Macron d'instaurer un « spoil system » en France, c'est-à-dire d'assumer publiquement l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de nomination par l'exécutif de tous les responsables d'administration, ne peut manquer d'interroger sur l'avenir des garanties politiques conférées aux fonctionnaires.

C'est pourquoi l'UFICT CGT combat les politiques de restriction des missions publiques, les logiques d'externalisation des services, la volonté d'éclatement des statuts des agents publics et l'accroissement des formes précaires d'emploi.

L'UFICT-CGT se bat pour un plan de titularisation de l'ensemble des contractuel-le-s. Elle revendique un statut unifié de la fonction publique applicable à l'ensemble des agent-e-s, y compris les postes à haute responsabilité. Loin d'être un carcan, le statut des fonctionnaires est indissociable d'un service public porteur de solidarité et de progrès social pour l'ensemble des citoyen-ne-s.

Les concours assurent l'égalité des chances d'accès aux fonctions publiques puis, par des garanties collectives, la lenteur et la scansion ritualisée des promotions assurent que les fonctionnaires jourront d'une relative autonomie vis-à-vis du pouvoir exécutif. Le statut est à la fois une protection pour les fonctionnaires et un bouclier pour le politique. La fonction publique est définie autour de grands principes (égalité, indépendance, responsabilité) et de valeurs (neutralité, impartialité) inscrites dans le statut général de la fonction publique. Ces valeurs garantissent un traitement identique de tous les administrés. En fragilisant le statut, ce sont les valeurs d'égalité portées par notre République qui seront remises en cause. Ainsi, en alignant le statut de ces nouveaux contractuels sur le code du travail, c'est-à-dire celui du privé, les agents ne sont plus liés au statut général qui garantit aux administrés une également de traitement.

Le statut protège l'usager, mais également l'employeur contre toute tentative de dérive. Le statut est différent du contrat. Le contrat lie un employeur et une personne, le statut lie le fonctionnaire avec la société. La relation qui s'établit entre l'agent et l'employeur territorial reste secondaire par rapport à la relation entre le fonctionnaire et la société.

C'est pourquoi l'UFICT CGT développe une toute autre conception et un ensemble de propositions et de revendications pour :

- La défense et l'amélioration du statut général des fonctionnaires fondé sur les principes d'égalité, de neutralité, d'indépendance et de responsabilité ; et l'unicité du statut
- Une fonction publique au service de la satisfaction des droits, des besoins fondamentaux et plus largement de l'émancipation humaine
- Une fonction publique au service d'une autre logique de développement articulant la nécessaire reconquête des activités et de l'emploi industriels et la transition écologique
- Une fonction publique au service de la démocratie en faisant vivre les valeurs d'égalité, de liberté et de fraternité.

François Leclerc, CE UFICT CGT des Services Publics, animateur pôle communication

Le Sport est un bien public !

L'activité sportive doit être au service de l'humain et non du marché



Deuxième activité sportive et de loisirs pratiquée par les Français, la natation concerne par an 13 millions de personnes. Plus généralement, les activités liées à la nage (baignade, natation, plongée, waterpolo) intéressent jusqu'à 21 millions de Français (source : enquête MEOS, CNDS, INJEP).

En 2017, la France compte 4200 piscines, et 6400 bassins de pratique de la natation. Il s'agit de structures diversifiées : piscines de quartier, équipements sportifs de haut niveau ou encore bassins ludiques en fort développement aujourd'hui.

Le plan national « Mille piscines » a impulsé la construction des piscines et des centres aquatiques dans les années 1970. De ce fait,

la majorité du parc aquatique a été constitué antérieurement à 1977. Plus précisément, 70 % du parc date d'avant 1995.

La vétusté de ce parc est l'un des facteurs du renchérissement des coûts de gestion. Le contexte économique et les difficultés budgétaires freinent fortement la réhabilitation des bassins existants. Le renouvellement des équipements aquatiques est un enjeu d'investissement majeur, il ne peut pas être uniquement supporté par les collectivités locales, l'État doit participer.

La construction et la gestion des piscines relèvent le plus souvent du secteur communal (communes, intercommunalité). Selon

le Ministère des Sports, 80 % des équipements sont des piscines publiques. Toutefois, au cours des dernières années, on observe un développement important des délégations de services publics (DSP) ou des partenariats public / privé (PPP), principalement pour la construction de bassins ludiques.

La CGT affirme que les piscines et les centres aquatiques répondent à une mission de service public pour l'apprentissage de la natation, le développement des politiques sportives territoriales et l'accès aux loisirs pour toutes et tous. Malheureusement, les bassins de pratique de la natation sont inégalement répartis sur le territoire,

limitant ainsi l'accès par tous les publics. Les piscines participent pourtant à la formation et l'émancipation des individus. Les équipements aquatiques jouent un rôle essentiel concernant la cohésion sociale, notamment en direction du monde associatif. La construction d'une piscine est un élément structurant et de développement fort au niveau de la politique de la ville. **L'apprentissage de la natation est une priorité nationale.**

Pour la Fédération CGT des Services publics, l'heure est à la mobilisation, car les missions publiques constituent notre bien commun. Nous contestons la remise en cause de l'organisation du sport en France. Notre modèle sportif a déjà dû subir les différentes réformes territoriales (RCT, MAPTAM, NOTRe). La vision de la CGT s'oppose à la conception libérale des services publics, soutenue aujourd'hui par le gouvernement d'Emmanuel Macron.

Cette politique affaiblit les collectivités territoriales en les privant non seulement de moyens financiers, mais aussi de leur pouvoir de décision. Ce sont 13 Md€ de réductions de ressources, qui s'ajoutent aux 11 Md€ décidés par le précédent gouvernement. Les collectivités jouaient jusqu'à présent, un rôle essentiel à hauteur de 13 Md€ dans l'investissement des équipements publics et des dépenses dans le sport. Les communes constituent le socle du modèle sportif français, car elles conservent leurs atouts, notamment leur proximité avec les habitants. Notons que les regroupements de communes ont d'ailleurs plutôt nivelé, par le bas, les compétences sportives.

La CGT combat la remise en cause du modèle d'organisation du sport en France, la déréglementation en matière d'enseignement des APS.

Des valeurs fondamentales à sauver.

La CGT s'oppose au travail de sape de l'ensemble des valeurs fondamentales portées par les activités physiques et sportives. Les références sociales, éducatives, émancipatrices et de santé, liées aux services publics du sport, sont mises en cause par les puissances de l'argent (privatisations, délégations de services publics, Marché de Conception Réalisation/Exploitation

[CREM], Partenariat Public Privé).

Plus que jamais, la CGT porte l'exigence d'une fonction publique renforcée, dotée de tous les moyens nécessaires pour l'organisation du sport territorial au service de la population et du progrès social.



Ce que revendique la CGT

Un plan national de redynamisation de l'investissement public et de soutien aux collectivités locales pour le maintien d'un service public du sport territorial de qualité pour tous, répondant ainsi aux besoins de la population.

Quelques urgences identifiées par la CGT dans le développement d'un plan «piscine» :

- mettre en œuvre d'un diagnostic national sur les besoins de renouvellement d'équipements neufs et des travaux de mise aux normes.
- imposer un renouvellement d'air neuf à 60 m³/h par occupant pour les équipements conformément aux préconisations de l'ANSES (agence nationale de sécurité sanitaire environnement travail) et ainsi répondre aux dispositions du Code du travail. La CGT revendique de classer les piscines collectives dans la catégorie des locaux de travail à pollution spécifique.
- mettre en place un plan d'urgence national d'apprentissage de la natation. Il est dénombré durant l'été 2015, en France, 1266 noyades accidentelles dont 436 suivies d'un décès (source : enquête noyade 2015 Institut de veille sanitaire).
- créer des emplois statutaires pour le service public du sport territorial et l'arrêt des suppressions de postes qui impactent la sécurité des usagers.

- maintenir un service public de formation de haut niveau, préparant des diplômes garants de l'intérêt général.

La CGT s'oppose à l'appropriation du bien public par les entreprises privées.

L'appétit des groupes financiers et des acteurs du capital ne s'arrête pas à la SNCF, à EDF, à LA SANTÉ, ou au système des RETRAITES. Les services publics du sport et des APS sont également attaqués. Les groupements privés sont voraces.

L'État, les collectivités locales et le mouvement sportif doivent garantir à l'ensemble de la population l'accès aux activités physiques et sportives, à la justice sociale et à la solidarité. Le sport doit être considéré comme un bien public, un espace de solidarité et de mixité. Il est plus que nécessaire de recréer les conditions pour que chacune et chacun puisse accéder à une culture sportive et construire son propre projet sportif libéré de toute domination (économique, symbolique, masculine, religieuse...).

D'autres choix sont possibles, et indispensables pour le service public du sport territorial en France.

Un livret spécifique pour gagner en décembre 2018

Une campagne électorale, c'est l'occasion de se déployer massivement et d'aller voir tous les salariés. Cela se prépare en prenant en compte les différentes catégories qui composent le salariat de nos collectivités car lorsque la CGT s'adresse à toutes les catégories, elle marque des points !

Le 6 décembre 2018 se joueront les élections professionnelles dans la fonction publique territoriale. L'enjeu pour la CGT services publics est d'être présente et accessible auprès de toutes les catégories sociales du salariat. C'est pourquoi l'UFICT CGT services publics a réalisé un livret composé de 17 fiches spécifique (management, temps de travail, déconnexion, évaluation, etc.) pour vous aider à aller à la rencontre de ces catégories.

Ingénieurs, cadres, techniciens agents de maîtrise, votez CGT !

Avec les réformes territoriales successives, l'austérité érigée en dogme pour nos collectivités, 70 000 postes de fonctionnaires dans le viseur et la feuille de route « cap 2022 » engagée par Macron, les cadres sont en première ligne.

La réforme récente des grades d'ingénieur et d'attaché, le PPCR ou la mise en place du RIFSEEP ont attaqué méthodiquement notre statut, pourtant garant de l'intérêt général. Tout est bon désormais pour sous payer les cadres tout en maintenant leur niveau de responsabilité.

Or, les cadres sont à la fois victimes de ces évolutions en même temps qu'ils doivent les mettre en œuvre ou les imposer

à leurs équipes. Entre le marteau et l'enclume, ils doivent gérer la pénurie ou faire toujours plus avec moins de moyens. La compétition entre les territoires à son corolaire au sein des collectivités, avec la mise en concurrence des cadres.

Perte de sens, mal être au travail, surcharge,

valorisation exclusive du rôle de « manager » aux dépens du rôle de l'encadrant et de l'expertise...sont autant de difficultés qui touchent nos catégories.

Représentant presque 40 % de l'emploi territorial, la part des catégories A et B va encore s'accroître et c'est donc au sein de nos catégories que les enjeux cruciaux vont se jouer. C'est à ce niveau qu'il faudra s'organiser !

La CGT a toujours porté une autre conception plus ambitieuse du service public qui passe nécessairement par le renforcement du statut. Notre organisation représente souvent dans les collectivités un des seuls espaces de dialogue et de revendications disponible et efficace pour les cadres.

Ils étaient d'ailleurs nombreux dans les cortèges lors des mobilisations contre les lois travail, les ordonnances Macron, ou pour la défense des services publics.

Dans votre collectivité, nous vous invitons partout à monter des listes de cadres, à voter et faire voter pour celles-ci.

Dans les revendications générales pour la défense du statut de la fonction

publique, il s'agit de prendre systématiquement en compte la spécificité de nos métiers, de nos responsabilités, de notre position dans la chaîne de décision.

Nous mettons donc à votre disposition ces quelques repères revendicatifs sur les principaux sujets qui questionnent ou impactent



nos catégories, et vous donnons rendez-vous, massivement, le 6 décembre 2018 avec la CGT !

Aussi, si vous en avez besoin, notre UFICT s'est organisé pour s'inscrire dans les plans de déploiements et de visites aux syndicats de notre Fédération, via nos CSD et CFR, en désignant des référents régionaux. Leur mission : vous accompagner pour rencontrer les cadres, les syndiquer et les inciter à s'inscrire sur nos futurs listes. N'hésitez pas à les solliciter.

Convergence des luttes : à la genèse de la création des UFICT

Puisque posée dès 1963 comme premier jalon de leurs activités, interroger la notion de convergence des luttes est l'occasion de refaire un peu d'histoire et de pédagogie sur ce que sont l'UGICT et ses UFICT au sein de la CGT.

Le 11 mai 1963, à la veille du 34eme congrès confédéral, une conférence tenue à Paris rassemblant plus de 400 délégués décide de donner une impulsion nouvelle à l'activité de la CGT en direction des Ingénieurs, Cadres et Techniciens et crée l'UGIC qui devient l'UGICT en 1969 dans un souci de développement à une toute autre dimension de la syndicalisation des ICT. Il s'agissait de ne pas laisser les ICT se tourner vers la seule réponse catégorielle pour répondre à leurs attentes, puisque depuis la Libération, les ICT n'avaient au niveau interprofessionnel que la seule offre de la CGC et des syndicats autonomes. Benoit Frachon fait alors franchir un cap à la CGT dans sa capacité d'être l'organisation de tous les salariés dont les ingénieurs, cadres et techniciens avec la création de l'UGIC qui devient l'outil de la CGT vers les ingénieurs, cadres et techniciens. Le besoin d'une activité spécifique et d'une organisation correspondante a grandi en lien avec les aspirations de ces catégories. Leur importante participation aux actions revendicatives dans les mines, chez Neyric ou à l'EDF sur des questions de salaires, de reconnaissance des qualifications des jeunes ingénieurs démontrait alors que des évolutions rapides et positives se produisaient dans ces catégories. **La CGT entendait y répondre avec son UGIC en lui donnant un nouvel élan, sur la base d'une conception d'activité de masse en convergence avec les ouvriers.**

Qu'est-ce que le spécifique ?

Les salariés attendent du syndicalisme les moyens d'agir sur leur réalité et c'est pourquoi, il y a donc plus d'un demi-siècle, la CGT en créant l'UGICT, s'est donné les moyens de traiter les problématiques spécifiques des ICTAM, enjeu stratégique de toute transformation (progrès social, économique et environnemental pour toutes et tous) car les ouvriers-employés et les ICTAM n'ont pas la même perception de l'exploitation et ne sont pas exploités de manière identique, ni confrontés aux mêmes contra-

dictions dans le vécu au travail (questions d'éthique professionnelle ou d'exercice de leurs responsabilités sociales). La réalité des ICTAM c'est leur place dans le travail, leur formation, la mise en œuvre de décisions auxquelles ils ne sont, en général, pas associés. Ils expriment donc des revendications différentes : reconnaissance de leur qualification, moyens d'exercer leurs responsabilités... Parfois les rapports hiérarchiques peuvent aussi les opposer aux autres catégories. Ainsi, l'organisation spécifique de la CGT, l'UGICT, permet aux ICTAM de se rassembler et de se défendre face aux employeurs et d'agir en convergence avec les autres catégories de salariés. Cela aide à surmonter les oppositions entre catégories engendrées par la division du travail. L'UGICT et nos UFICT ont donc un double objectif :

- rassembler les ICTAM pour faire avancer les revendications qui naissent de leur situation particulière ;
- les unir aux autres salariés pour faire avancer les revendications d'ensemble.

Pourquoi une organisation spécifique ?

Une majorité d'ICTAM qui ne connaît pas son UFICT, considère souvent la CGT comme le syndicat le plus actif et le plus efficace pour les autres catégories, mais pas pour eux. Souvent isolés dans leurs activités professionnelles, ils peuvent l'être aussi dans le syndicat et ont besoin de confronter et d'échanger leurs points de vue pour construire leurs revendications. C'est donc l'organisation spécifique qui est la mieux placée pour traiter de ces problèmes directement liés à l'activité. Réunir cadres et professions intermédiaires aide à dépasser ainsi un certain nombre de contradictions qui isolent les uns par rapport aux autres et conduit le plus souvent les uns et les autres au repli catégoriel, à l'isolement, à l'inaction. Aussi, une activité spécifique quotidienne et inscrite dans la durée, ça s'organise, notamment pour éviter le risque d'une activité globalisante qui ne traite pas les problèmes des ICTAM. Sous prétexte d'efficacité, de manque de moyens militants, il est tentant de regrouper les forces dans une seule structure, mais très souvent les ICTAM syndiqués sont alors « aspirés » par l'activité générale et ne se tournent pas ou pas suffisamment vers leurs collègues. La

structuration spécifique est donc le moyen d'être plus efficace en incitant en permanence à traiter le vécu professionnel des ICTAM. En créant un espace permanent d'échanges sur leur vécu professionnel, les ICTAM peuvent ainsi mieux s'identifier au syndicalisme CGT. La structure spécifique, décidée dans sa forme par les syndiqués ICTAM, est le moyen de garantir une vie démocratique permanente : réunions, formations, choix de leur direction, de leurs candidats aux élections... Elle lui offre la possibilité d'être acteur de la vie syndicale à partir de ce qui lui est spécifique et de se faire entendre sans s'opposer aux autres catégories. C'est ce qui se traduit par le droit de décider de la constitution de son organisation spécifique, de ses revendications et des actions à partir de la place dans le travail et de ses besoins, des coopérations permanentes avec les syndicats ouvriers et employés favorisant alors les convergences et les complémentarités.

Enfin, l'UGICT et les UFICT n'ont pas vocation à ne traiter qu'un corpus de revendications particulières, déconnectées du général, car elles ne sont pas des organisations catégorielles. Ainsi, si la réduction du temps de travail est une revendication générale, la spécificité consiste à intervenir sur les forfaits-jours, qui concernent 57 % des cadres et 3 % d'ouvriers-employés, et de l'impact des forfaits-jours sur le général, c'est-à-dire la santé au travail, la qualité du travail et le travail bien fait. Comment rendre crédible la revendication générale des 32 heures de la CGT sans partir des conditions spécifiques du temps de travail et des charges de travail des ICTAM ?

Développons notre UFICT-CGT des Services Publics

L'UFICT-CGT Services publics a vocation à syndiquer les titulaires et non-titulaires des catégories A et B et agents de maîtrise (encadrant ou non) de notre champ fédéral. Elle contribue à la réflexion et à l'action des ICTAM au sein de notre fédération avec le développement de collectifs et de groupes de travail (observatoire des métropoles, évolutions statutaires, évolutions du travail), dans la volonté de rechercher les convergences et la cohérence entre catégories au niveau fédéral. Il en a été ainsi en matière de salaires, de grille et de qualification, d'évaluation

(notation, formation initiale d'application, risque juridique...). Les convergences d'intérêts et d'actions sont indispensables pour transformer la réalité sociale, mais elles ne se décrètent pas. Là encore, elles s'organisent à partir du vécu au travail des ouvriers-employés et des ICTAM. Les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise, s'ils sont des gestionnaires, des concepteurs, des collaborateurs et des animateurs d'équipe, sont des salariés et, à ce titre, ont des revendications à faire entendre. Que ce soit sur le temps de

travail, la qualification, c'est en partant de la perception de chaque catégorie et du contenu solidaire qu'on pourra tisser les convergences et non en partant de slogans uniformisants. Ainsi, conjuguer affiliation et structuration d'une organisation spécifique sur le lieu de travail c'est être au plus près des salariés. C'est renforcer notre implantation, déployer notre activité revendicative dans toutes les composantes du salariat d'aujourd'hui. La syndicalisation des ICTAM est donc l'affaire de toute la CGT et l'existence d'une UFICT au sein de la Fédération CGT

des services publics constitue une orientation fédérale validée par ses différents congrès.

Décision 19 du 11^{ème} congrès de la Fédération CGT des services publics

Le 11^{ème} congrès décide :

- par un travail croisé de la Fédération avec son UFICT d'organiser les agents relevant des catégories ICTAM dans des structures appropriées, notamment en faisant connaître et vivre la charte.
- La réflexion doit être poursuivie sur la structuration la plus pertinente concernant la syndicalisation des cadres et l'activité CGT. Ce sont donc bien les syndiqué-e-s concerné-e-s qui doivent être concertées et largement associé-e-s à la réflexion sur l'organisation revendicative et de vie syndicale adaptée à leur établissement ou collectivité. Le congrès décide d'une large consultation des syndicats dans lesquels se trouvent des syndiqué-e-s ICTAM affilié-e-s ou non à l'UFICT.
- de créer les conditions pour organiser un collectif ICTAM dans les CSD ;
- que la ou le secrétaire général-e de l'UFICT soit invité-e aux réunions de la CEF. L'existence d'un syndicalisme cadre spécifique est également une orientation confédérale.

Résolution n°1 du 51^{ème} congrès confédéral (extraits)

La CGT et ses syndicats s'engagent notre syndicalisation envers les cadres, et 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

Résolution n°2 du 51^{ème} congrès confédéral (extraits)

La CGT et ses syndicats s'engagent à développer l'activité spécifique partout où se trouvent des ICT. L'Ugict-CGT et les organisations spécifiques professionnelles et territoriales, leurs travaux revendicatifs, sont à la disposition de toute la CGT pour aider à organiser ce déploiement et ce renforcement parmi les ICT qui représentent 47 % du salariat.

Article 2 des statuts de la CGT : L'Union Générale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens est l'organisation spécifique des Ingénieurs, cadres et techniciens adhérant à la CGT.

ÊTRE CADRE



UNE QUALIFICATION QU'IL FAUT PAYER

ugict.cgt.fr/encadrement

Plus on occupe un poste important, plus on constate des écarts de salaires avec nos collègues hommes. Pourtant, nous avons les mêmes missions... Nous faisons le même nombre d'heures... Nous nous impliquons autant, voire plus ! C'est pour avancer concrètement vers l'égalité entre les femmes et les hommes que les Ingés Cadres & Techs CGT revendentiquent un droit à la mobilité et au déroulement de carrière, ainsi que la reconnaissance des qualifications.



Jusqu'au 6 décembre 2018, tous ensemble dans la bataille pour créer des listes CGT partout !

Le 6 décembre 2018 se joueront les élections professionnelles dans la Fonction publique territoriale. Avec les réformes territoriales successives, l'austérité érigée en dogme pour nos collectivités, 70 000 postes de fonctionnaires territoriaux dans le viseur et la feuille de route « Cap 2022 » engagée par Macron, les cadres sont en première ligne. La réforme récente des grades d'ingénieur et d'attaché, le PPCR ou la mise en place du RIFSEEP ont attaqué méthodiquement notre statut, pourtant garant de l'intérêt général. Tout est bon désormais pour sous-payer les cadres tout en accroissant leur niveau de responsabilité et leur charge de travail. Or, les cadres sont à la fois victimes de ces évolutions en même temps qu'ils doivent les mettre en œuvre ou les imposer à leurs équipes. Entre le marteau et l'enclume, ils doivent gérer la pénurie ou faire toujours plus avec moins de moyens. La compétition entre les territoires a son corollaire au sein des collectivités avec la mise en concurrence des cadres. Perte de sens, mal-être au travail, surcharge, valorisation exclusive du rôle de « manager » aux dépens du rôle de l'encadrant et de l'expertise... sont autant de difficultés qui touchent nos catégories. Représentant presque 40 % de l'emploi territorial, la part des catégories A et B va encore s'accroître et c'est donc à ce niveau qu'il faudra s'organiser !

La CGT a toujours porté une autre conception plus ambitieuse du service public qui passe nécessairement par le renforcement du statut. Notre organisation représente souvent dans les collectivités un des seuls espaces de dialogue et de revendications disponible et efficace pour les cadres. Ils étaient d'ailleurs nombreux dans les cortèges lors des mobilisations contre les lois travail, les ordonnances Macron, ou pour la défense des services publics. Alors, dans chaque syndicat ou chaque section, en élaborant partout des listes CGT, construisons le nécessaire rapport de force avec des élu-e-s CGT comme outils de défense des droits et des revendications des agent-e-s. L'UFICT propose une approche à la fois collective et spécifique pour nos catégories, à l'encontre des logiques d'individualisation qui tendent à nous affaiblir. **Dans chaque collectivité où un scrutin est organisé, nous vous invitons à monter des listes en catégories A, B en CAP et CCP, et**

à travailler collectivement les listes de CT avec le syndicat ou la section «ouvrier-employé». Dans les revendications générales pour la défense du statut de la fonction publique, il s'agit de prendre systématiquement en compte la spécificité de nos métiers, de nos responsabilités, de notre position dans la chaîne de décision. Nous mettons donc à votre disposition sur le site fédéral quelques repères revendicatifs sur les principaux sujets qui questionnent ou impactent nos catégories et

vous donnons rendez-vous le 6 décembre 2018 avec la CGT comme première organisation syndicale !

Nous comptons d'ores et déjà sur vous pour transmettre au collectif « Elections professionnelles » de la Fédération l'état des lieux des listes créées.

Fiches revendicatives : <https://www.cgtser-vicespublics.fr/IMG/pdf/fiches-ufict-web.pdf>



Elections professionnelles, l'UFICT de la Fédération se déploie dans les territoires

Dans le cadre de la campagne fédérale pour les prochaines élections professionnelles, 135 000 livrets spécifiques, réalisés par l'UFICT CGT Services publics ont été commandés. L'intérêt suscité par la mise à disposition de ces repères revendicatifs semble démontrer que dans les territoires les catégories ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise deviennent stratégiques. Ainsi, dans la continuité de son implication dans la campagne fédérale, l'UFICT a commencé à se déployer dans les territoires.

Début d'un tour de France !

Le 17 à Dijon et le 18 à Besançon, l'UFICT était aux côtés de nos camarades du Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté, pour des HMI en direction des collègues des sièges du Conseil régional. S'il n'y a pas eu « foule » aux HMI, se fut un moment important pour la quinzaine de militants présents qui ont préparé le matériel pour les collègues des cent-trente lycées du Conseil régional. Les échanges et discussions ont aussi permis d'envisager, en lien avec la CFR Franche-Comté, l'organisation d'une journée conférence-débat sur la souffrance au travail. Mardi 18 septembre à Nantes, l'UFICT et l'UGICT ont répondu présent à l'invitation de l'UFICT Ville de Nantes, la CGT Nantes Métropole et de l'UD 44 pour participer à une journée thématique, dans le cadre de la Digital Week, autour des questions relatives aux impacts du numérique sur l'organisation du travail, l'emploi et les services publics. En présence de Vincent Mandinaud (chargé de mission de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), de Margot Beauchamp (chercheuse du Groupe d'Intérêt scientifique Marsouin) et pour la CGT de Matthieu Trubert (UGICT) et Pierre-Yves Grellier (UD 44), il fut question du déterminisme et des enjeux sociaux, économiques et sociologiques du développement technologique (utilité, accessibilité, utilisabilité, adaptabilité, intelligibilité, discutabilité), et de la difficulté des administrations à développer une vision prospective quant au numérique au service du progrès social ; son impact sur les services publics, sur l'organisation du travail, l'emploi et les conditions de travail. L'occasion aussi de présenter un outil d'analyse sur la numérisation et la qualité

de vie au travail (QVT) développé par l'UGICT. Une réflexion s'est poursuivie sur les moyens pour les syndicats professionnels et/ou interprofessionnels,

de s'emparer de ce sujet, pour porter les revendications des salariés et développer la syndicalisation de nos catégories.

Ainsi, sur sollicitation, nous nous mettons à la disposition des territoires afin de les accompagner pour rencontrer les « cadres » les syndiquer et les inciter à s'inscrire sur nos futures listes. Il s'agit de permettre à tous d'acquérir des éléments immédiatement mobilisables pour pouvoir s'adresser aux ICTAM. Nous pouvons vous proposer des interventions en partant de situations concrètes vécues par les ICTAM dans leur quotidien de travail :

- les ICTAM dans la CGT : pourquoi, comment ?
- kit représentativité ICTAM
- développement d'une activité spécifique
- numérique/déconnexion
- Statut/précarité
- égalité femme/homme
- RPS/souffrance au travail des cadres (burn-out et bore out)
- éthique, devoir de loyauté, lanceur d'alerte
- questions diverses...

N'hésitez pas à nous solliciter

Une campagne électorale, c'est l'occasion de se déployer massivement et de rencontrer tous les salariés. Cela se prépare en prenant en compte les différentes catégories qui composent le salariat de nos collectivités, car lorsque la CGT s'adresse à toutes les



catégories, elle marque des points ! C'est pourquoi nous nous inscrirons bien évidemment du 5 au 11 novembre, dans la semaine de déploiement et de visites des syndicats initiés par la Fédération, mais aussi sommes disponibles la 2^e quinzaine d'octobre, sur sollicitation.

Dans chaque collectivité où un scrutin est organisé, nous vous invitons à monter des listes en catégories A, B en CAP et CCP et à travailler collectivement les listes de CT avec le syndicat ou la section « ouvriers employés » et vous donnons rendez-vous le 6 décembre 2018 avec la CGT comme première organisation syndicale !

En octobre, un membre du bureau ou de la CE UFICT participera aux initiatives suivantes :

2 octobre : Rennes - journée d'étude RIFSEEP/PPCR

10 octobre : Toulouse - Assemblée des syndiqués ICTAM

11 octobre : Haut de France - Assemblée générale région - Animation d'un atelier « les ICTAM dans la CGT »

16 octobre : PARIS - conférence/ débat : Souffrance au Travail

18 octobre : CD 93 - quel avenir pour les services publics départementaux

Démantèlement de la Fonction publique : « Les cadres » une catégorie stratégique pour la CGT

Ouvrir l'ensemble des emplois de direction des fonctions publiques aux contractuels, augmenter le temps de travail des fonctionnaires en rendant les 1607 heures annuelles obligatoires dans le cadre de la future loi Fonction publique prévue en 2019... Pour la défense de la Fonction publique et du statut, « les cadres » : une catégorie stratégique pour la CGT.

Choix de la République française de suivre les directives européennes de « libéralisation » : la disparition pure et simple de la fonction publique

« Moderniser et assouplir », la rendre « plus agile et plus véloce », « plan de départ volontaire » (pour ne pas dire « suppressions de postes »)... tout le vocabulaire managérial du secteur privé est convoqué aujourd’hui quand il s’agit de parler de la fonction publique. Le gouvernement motive par exemple la suppression de l’emploi statutaire par le fait qu’avec des contractuels l’administration publique deviendrait « efficace, flexible, attractive et productive ». Ainsi, les dogmes libéraux dont Macron se prévaut présentent les services publics comme une « entrave à la libre entreprise » alors même que leur présence est un critère de choix important pour l’implantation des entreprises. Ce n’est donc plus un secret pour personne : l’abandon de missions de service public et la restriction du financement de celles qui perdureront, de l’emploi public et la volonté de mettre fin au statut déjà malmené des personnels font désormais partie des priorités affirmées de l’offensive libérale menée au prétexte d’une plus grande efficacité économique. 60 milliards de moins pour les missions publiques, 570 000 agents en retraite (sans être remplacés) d’ici à cinq ans avec, sur la même période, 120 000 postes d’agents publics supprimés : l’opération doit permettre d’appliquer le plan d’austérité de près de 80 milliards d’euros qu’Emmanuel Macron a promis à l’Union européenne.

ÊTRE CADRE

POUVOIR DIRE NON

ugict.cgt.fr/encadrement

À quel moment ai-je du renoncer à toute forme d’éthique professionnelle ? À quel moment ai-je signé pour mettre de côté mon esprit critique et ma liberté d’expression ?

C'est pour nous protéger que les Ingés Cadres & Techs CGT revendentiquent un droit d'alerte, de refus et d'alternative. Il s'agit de bien faire son travail, et autrement, si besoin. Sans risquer la porte ou le placard. Sans mettre en péril sa carrière.



« Il faudrait aligner le secteur public sur le secteur privé »

Des réformes ont déjà eu lieu en ce sens, en matière de retraites par exemple, la durée de cotisation des fonctionnaires étant désormais celle des salariés du secteur privé. C'est la même idée avec le renforcement de la « contractualisation » dans la fonction publique et de l'alignement à la hausse du

temps de travail des fonctionnaires (rendre les 1607 heures annuelles obligatoires dans le cadre de la future loi fonction publique prévue en 2019 et revenir sur tous les accords dérogatoires légaux négociés dans les collectivités) affichés sans vergogne pour ainsi supprimer l'équivalent de 32 000 emplois. Une première étape pour atteindre les 70 000 suppressions de postes programmées.

mées par l'exécutif dans la fonction publique territoriale d'ici à 2022. Ainsi, sous l'aiguillon des organisations internationales, des traités de libre-échange de l'Union européenne, des forces patronales et des gouvernements successifs, la puissance et l'action publique font l'objet de processus de réformes et de transformations régressifs et mortels. « Réduire les dépenses publiques », « diminuer les effectifs des agents publics » est une vraie entreprise de démantèlement de la fonction publique dont l'objectif poursuivi consiste à transformer les politiques publiques et les services publics pour en faire des outils au service du capital.

Les ICTAM au cœur de la bataille

Si toutes ces réformes prévues dans le programme « Action publique 2022 » initié par la Présidence de la République et le pouvoir exécutif se concrétisent par des politiques d'austérité de plus en plus conséquentes, des politiques publiques abandonnées, externalisées, des atteintes récurrentes au statut général des fonction-

naires et à leurs statuts particuliers, elles touchent en premier lieu au rôle et à la place des ICTAM et de fait l'ensemble des rapports sociaux au travail, car, d'une façon ou d'une autre (encadrement, chargé de mission, recherche...), leur activité impacte les autres catégories d'agents. Dans ce contexte, la maxime « se soumettre ou se démettre » n'a jamais été autant d'actualité pour nos catégories, enfermées par les politiques « managériales » dans un isolement croissant. Pour celui ou celle qui refuse de se plier à des directives remettant en cause son éthique et ses devoirs professionnels, c'est la porte ou le placard alors que le statut a pour but de protéger l'intérêt général en donnant aux fonctionnaires l'obligation de dire non à un ordre non conforme à l'intérêt général ou manifestement illégal.

L'UFICT développe une tout autre conception de l'action publique et un ensemble de propositions et de revendications pour :

- **Une fonction publique au service de**

l'intérêt général, de la satisfaction des droits, des besoins fondamentaux et plus largement de l'émancipation humaine;

- **Une fonction publique au service d'une autre logique de développement articulant la nécessaire reconquête de services publics « lâchés » au privé (transport, télécommunication, logement, industrie...);**

- **Une fonction publique au service de la démocratie en faisant vivre les valeurs d'égalité, de liberté, de fraternité,...**

... et bataille pour un maillage territorial constitué de services publics, de pleine responsabilité sur des compétences propres et de proximité, implantés sur l'ensemble du territoire national. L'UFICT porte ainsi un ensemble de propositions pour mettre les finances au service du développement de l'action publique passant notamment par une réforme fiscale.

Construction du rapport de force et stratégie des luttes

Le gouvernement Macron imposant entre autres aux collectivités le conditionnement des dotations globales de fonctionnement (DGF) aux efforts sur leurs dépenses de fonctionnement remet en cause la notion de libre administration des collectivités. Ainsi, si la mondialisation est utilisée pour mettre en concurrence les travailleurs et tirer l'ensemble des droits vers le bas, les réformes territoriales développent, au-delà de la mise en concurrence des territoires, les oppositions fonctionnaires/contractuels, titulaires/précaires, donneurs d'ordres/sous-traitants (collectivités/délégataires), personnels d'exécution/encadrement. Aussi, en permettant de négocier sans les syndicats (loi El Komri dans le privé, simplification du dialogue social dans la fonction publique) ou encore en remettant en cause la gestion paritaire de l'assurance-chômage et de la formation professionnelle, le gouvernement marginalise le syndicalisme et l'expression des droits et revendications des salariés, limité au mieux à intervenir sur des enjeux catégoriels. La fin du principe de faveur, de la hiérarchie des normes et le projet de simplification du dialogue social visent à transformer la négociation en lieu de régression et de chantage à l'emploi. En cause : le syndicalisme de transformation sociale incarné par la CGT.

L'UFICT considère que les ICTAM doivent être pleinement associés au développement des services publics et qu'ils doivent être rétablis dans leur rôle et leur place. Leurs droits et leurs garanties doivent aussi être améliorés de manière conséquente.

C'est pourquoi l'UFICT revendique :

- L'association des ICTAM à l'élaboration des politiques publiques (conditions de mise en œuvre et évaluation),
- Le renforcement de la liberté d'opinion et d'expression des ICTAM qui sont des fonctionnaires citoyens et le respect de leur rôle de force de proposition,
- La création d'un véritable droit protecteur pour les ICTAM lanceurs d'alerte,
- La défense et l'amélioration de l'unicité du statut général des fonctionnaires fondé sur les principes d'égalité, de neutralité, d'indépendance et de responsabilité,
- Des créations d'emplois statutaires et l'arrêt immédiat de toutes les suppressions de postes, l'abandon du projet de recrutement de cadres dans la fonction publique par le biais de CDI de droit privé,
- Les moyens nécessaires à la formation

professionnelle : pour les ICTAM, 10 % du temps de travail doivent être consacrés à la formation...

... mais aussi :

- La suppression des Grades à Accès Fonctionnel (GRAF), portant atteinte au principe de la séparation du grade et de l'emploi,
- La revalorisation des carrières, des filières et des corps, notamment à prédominance féminine afin d'appliquer le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale », ainsi que la reconnaissance des qualifications,
- La création des conditions nécessaires pour permettre aux femmes d'accéder aux postes d'encadrement,
- L'augmentation de la rémunération des ICTAM par une forte revalorisation du point d'indice, des mesures pour rattraper les pertes antérieures, la prise en compte et la reconnaissance des diplômes, l'abrogation du RIFSEEP et de toute rémunération au mérite,
- Face à la hausse de la CSG, que conteste l'UFICT, l'attribution de points indiciaires permettant une amélioration du pouvoir d'achat,
- Le droit à la déconnexion...

Alors, si la stratégie du capital vise à réduire l'influence des syndicats et à démobiliser les agents en installant dans les têtes que l'action collective ne sert à rien et ainsi réduire la combativité du mouvement social, « les cadres » deviennent une catégorie stratégique pour la CGT, car ils représentent aujourd'hui plus de 35 % des effectifs de la fonction publique territoriale.

Notre capacité à établir un rapport de force gagnant tient à la construction de mobilisations dans l'ensemble de la fonction publique. La mobilisation des ICTAM est donc incontournable pour notre syndicalisme de transformation sociale, car il s'agit de répondre aux aspirations spécifiques d'engagement des ICTAM, seule une activité spécifique organisée, sans dogmatisme sur la forme d'organisation, peut permettre la construction de ce rapport de forces. En effet, tous les éléments (syndicalisation, influence) démontrent que lorsque cette activité existe, les résultats sont probants.

Les ICTAM n'ont pas tous et toutes la même conception du syndicalisme du fait de leur situation plus individualisée et de leurs responsabilités professionnelles. Les ICTAM n'ont pas toujours un rapport frontal, d'opposition, vis-à-vis de la hiérarchie, mais sont face aux contradictions quotidiennes, d'être à la fois vecteurs et victimes des directives et des injonctions de l'administration. S'ils font partie peu ou prou de la hiérarchie, étant soumis au prétendu « devoir de loyauté », le droit au désaccord public leur est a priori empêché. Aussi, un cadre dans n'importe quel service est là pour gérer les problèmes, pas pour en poser. Avoir des problèmes (non atteinte d'objectifs, conflit dans l'équipe de travail...) est considéré comme un échec personnel, une remise en cause de ses capacités, largement entretenu par les directions et intériorisé plus ou moins par les intéressés. De ce fait, recourir au syndicalisme, au collectif, pour être défendu est parfois vécu comme un aveu d'échec individuel. On recourt au syndicalisme et singulièrement celui de la CGT lorsqu'on a d'abord tout tenté et qu'on est au pied du mur. Ainsi, leur volonté d'être d'abord acteurs, de faire valoir leur individualité nourrit une vision non pas défensive et délégataire du syndicalisme, mais offensive. Un syndicalisme qui leur donnerait les

moyens d'agir, de changer la donne de leur travail, qui traiterait les deux aspects des ICTAM victimes et vecteurs. C'est pourquoi il est important pour notre CGT de développer une activité spécifique organisée. Ce choix doit se traduire par la création d'espaces permettant aux catégories concernées d'exprimer, de construire et de faire avancer leurs revendications propres en cohérence avec les autres salariés, à l'instar de l'activité syndicale organisée par et en direction des ouvriers et employés.

Rassembler les agents publics et le salariat, c'est travailler les convergences entre les travailleurs publics et privés et elles ne se décrètent pas. Les formes différentes de lutte peuvent coexister, mais la convergence se travaille et s'accompagne au quotidien. De la remontée des besoins des agents à la construction des luttes, la convergence d'intérêt doit être plus et mieux travaillée dans les syndicats, les sections, les UFICT et les territoires, au plus près des agents avec pour ligne de mire l'intérêt collectif.

Le travail au cœur du rapport de force

Aujourd'hui, l'attente des agents publics et encore plus des ICTAM vis-à-vis de la CGT, est qu'elle soit l'outil qui permette de penser et d'agir pour améliorer la situation immédiate, en fonction de leur vécu et de passer de la réflexion individuelle à l'action collective. Ainsi, pour développer un syndicalisme utile et construire collectivement des propositions alternatives, des revendications spécifiques, il faut être en prise avec le vécu au travail des ICTAM, car notre aptitude à être reconnu comme un syndicalisme pour les ICTAM dépend pour l'essentiel de notre capacité à produire un cahier revendicatif qui soit en phase avec les aspirations et le vécu de ces catégories d'agents publics. Prendre en compte la place particulière qu'ils occupent dans le processus de travail et dans la mise en œuvre des services publics, mesurer la pression hiérarchique (anti-syndicalisme encadrement) qui pèse sur eux et à quels problèmes ils sont confrontés (par rapport à leur place dans le travail ; par rapport aux évolutions de la société capitaliste ; par rapport aux évolutions technologiques...) — reconnaissance des qualifications, temps de travail, égalité femmes/hommes, encadrement... sont autant de sujets sur lesquels, si nous construisons un rapport de forces, nous pouvons obtenir des avancées par les

batailles menées dans les instances représentatives du personnel.

Pour cela, à nous de développer des campagnes pour :

- Redonner à l'encadrement son rôle contributif,
- Revaloriser l'expertise et la technicité,
- Reconnaître les qualifications et donner les moyens de les exercer pleinement,
- Conquérir des droits individuels garantis collectivement comme le droit de refus et d'alternatives sans sanction,
- Obtenir le droit pour les encadrants comme pour les agents d'énoncer des projets alternatifs,
- S'extraire du court terme qui constitue clairement une entrave à un épanouissement au travail,
- Redonner du sens au travail en donnant aux ICTAM la maîtrise de leur temps, des moyens, le droit de décider,
- Promouvoir une autre évaluation...

En conclusion, si les problématiques des ICTAM sont principalement liées aux questions d'éthique professionnelle et citoyenne, au sens du travail, à leur place, leur rôle, leur propre utilité sociale ou à l'exercice de leur rôle contributif, le meilleur moyen pour faire de la CGT un syndicat de masse à l'adresse des ICTAM est de leur permettre de construire eux-mêmes leurs revendications et de favoriser le développement de leur esprit critique. Privés de liberté d'expression, les ICTAM ont besoin d'un syndicalisme leur donnant les clés pour se forger leur opinion et faire de leurs luttes des enjeux d'intérêt général. À chaque fois que la défense de l'intérêt général est perçue comme motivation première, l'opinion publique semble plus acquise à la lutte.

Cadre et élu.e CGT : comment je gère mon mandat ?

Le 6 décembre prochain, les fonctionnaires éliront leurs représentants du personnel aux commissions administratives paritaires (CAP) et aux comités techniques (CT) des collectivités territoriales. Singulièrement à la CGT, lors de la constitution des listes, nous constatons que l'engagement syndical des cadres pour une prise de mandat est loin d'être une évidence. Rencontre avec un élu CGT afin de lever les craintes et répondre à cette fameuse question : Comment concilier mandat et activité professionnelle ?

Entretien avec Vincent Noirbusson, responsable Service recensement, Attaché territorial depuis 16 ans, élu CAP A de la Ville de Nantes, collectivité de 3714 agents

Tu siègeas en CAP depuis 2014 et tu es candidat pour un nouveau mandat. Est-ce difficile pour un cadre de se syndiquer à la CGT ? Comment cela a été pris par ta hiérarchie ?

J'ai la chance d'être dans une direction municipale où je ne perçois pas de réticences par rapport à mon engagement militant. Je suis même régulièrement interpellé pour des conseils sur le déroulement de carrière de mes collègues cadres.

Je n'ai pas eu la sensation d'être clairement mis en retrait par rapport à telles ou telles décisions pour lesquelles, par ailleurs, je devrais « batailler » dans le cadre syndical.

La CGT n'a pas l'image d'être faite pour les cadres. Qu'est-ce qui t'a fait choisir la CGT ?

Dans ma famille l'engagement collectif a un sens très fort. Je ne pouvais pas imaginer rester



loin du militantisme ! Dans la collectivité, je n'ai pas toujours été syndiqué, mais dans mon service j'avais des militants CGT et j'ai beaucoup apprécié leur probité, leur engagement sans réserve, leurs connaissances des dossiers. Lorsque j'ai décidé de m'engager, c'est d'abord cette rigueur et cette volonté d'agir pour l'intérêt de tous et qui m'ont « naturellement » fait choisir la CGT et puis le fait que la section UFICT de la Ville a toujours été très active.

Se pose toujours pour les cadres la question du « devoir de loyauté », de « réserve »...

Les devoirs de loyauté et de réserve s'appliquent à toutes et tous les fonctionnaires. Dans mon parcours dans la collectivité, j'ai eu la chance de développer des projets transversaux, et je crois être connu pour ma capacité à ne pas mélanger ce qui ne doit pas l'être ! Je n'abandonne bien entendu jamais mes convictions, et je sais dire les choses qui ne me semblent pas justes, néanmoins je suis un cadre loyal. Et ce qui se dit ou se décide dans certaines instances stratégiques relève pour moi du poste que j'occupe.

Le système d'évaluation étant de plus en plus individualisé, est-ce risqué pour la carrière de prendre un mandat CGT ? Les délégués syndicaux sont-ils, comme beaucoup l'imaginent, beaucoup moins promus ?

J'aimerais pouvoir dire que l'engagement syndical est sans risque sur le déroulement de carrière et même que les compétences acquises dans l'engagement militant sont reconnues par la collectivité... Mais force est de constater que ce que j'ai obtenu pour d'autres collègues ou pour moi-même, j'ai toujours dû monter aux créneaux pour l'avoir !

Bien entendu cela n'est sûrement pas le fruit du hasard. Maintenant il ne faut jamais oublier que les textes, et pour l'instant le statut, protègent tout le monde !

Répression syndicale ?

Répression, c'est peut-être un mot connoté. Dans la FPT tout est beaucoup plus « feutré »... Spontanément c'est le terme de « mépris » qui me vient à l'esprit. Cette attitude prend diverses formes. Quand des élus ou des dirigeants de la collectivité ne sont pas attentifs lors de nos interventions, le report incessant et unilatéral de réunions programmées, les petites phrases qui laissent penser que notre avis n'est jamais

bien sérieux... Tout cela est, qu'on le veuille ou non, violent et irrespectueux, car nous sommes aussi des élu.e.s ! Mais nos dirigeants surfent sur la mode actuelle qui autorise un comportement méprisable vis-à-vis du syndicalisme et plus encore pour toutes les actions collectives de la CGT. De nos jours dans les collectivités les RH n'ont plus rien d'humaines !

L'activité syndicale est considérée comme chronophage. Comment fais-tu pour concilier mandat et activité professionnelle ?

(Rire), on peut aussi ajouter au triptyque... vie familiale ! C'est le lot de tous ceux qui s'engagent... Mais à la CGT on n'est jamais seul, les camarades sont là pour nous permettre de concilier tout cela. Je jongle, parfois avec plus ou moins de succès. Mais les textes sont clairs, nous avons la chance de disposer de temps de délégation qui sont toujours bien remplis et optimisés ! Nous ne pouvons pas nous plaindre quand on connaît le sort des camarades qui travaillent dans des petites collectivités ou dans des PME.

Quel est l'acte fort que tu retiens de ton dernier mandat ?

La négociation autour du RIFSEEP. Nous, cadres de l'UFICT-CGT avons été véritablement les artisans de cet accord qui a conduit à une notable évolution du Régime indemnitaire. Nous avons conduit les négociations en imposant comme base méthodologique notre propre chiffrage des évolutions salariales. Nous avons été particulièrement vigilants à ce que l'accord limite les différentiels entre filières, mais également tout ce qui relevait de l'iniquité entre les femmes et les hommes.

Cela a été un gros travail de préparation comme également, la mobilisation de nos collègues. On sait que les cadres ne sont pas enclins à manifester, il a fallu convaincre que le train ne passerait pas deux fois ! Résultat une centaine de cadres managers devant la porte de la Métropole le jour du CT... C'est bien cette action collective qui a fait que la collectivité a revu sa copie à la hausse !

Et puis il y a les actes tout aussi forts qui consistent à accompagner un(e) collègue sur sa situation. C'est moins visible, très exigeant, mais c'est le cœur de notre engagement syndical CGT.

Pour un fonctionnariat porteur de progrès social et de développement des territoires

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

Cette nouvelle phase vient compléter le changement de modèle d'intervention de l'Etat à travers la RGPP, puis la MAP et aujourd'hui CAP 2022. Elle parachève également le changement du modèle d'organisation territoriale opéré avec les lois Maptam et NOTRe, la révision des Schémas Départementaux de Coopération. Ces réformes ont fait perdre à de nombreux agent.e.s et cadres le sens de la mission et les finalités de l'organisation publique. Les cadres ont été particulièrement sollicité.e.s, souvent de manière contradictoire et paradoxalement. Ce d'autant qu'ils.elles ne sont que très rarement et imparfaitement associé.e.s aux phases de réflexion et de définition des transformations. La mutation annoncée par Olivier Dussopt correspond à

un changement de modèle de gestion des personnel.le.s de la Fonction Publique. Il va se produire dans un cadre de contractualisation financière imposant une limitation de l'évolution des dépenses de fonctionnement des principaux EPCI et collectivités, à un seuil inférieur à celui de l'inflation.

Le changement de modèle de gestion des personnels s'appuie sur plusieurs axes

- Le 1^{er} d'entre eux introduit les germes de la fin du fonctionnariat à travers l'extension des dérogations au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires. Le gouvernement entend ainsi généraliser les contrats de projet, instaurer une rupture conventionnelle dans la Fonction publique, les contrats à faible quotité de temps de travail. Le changement de paradigme est total puisque ces contrats ne seront pas de droit public mais de droit privé. Toute la pyramide hiérarchique serait même contractualisée. Le Gouvernement a d'ailleurs pour projet d'ouvrir aux contractuel.le.s les 7000 emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales. Il s'agit là d'importer une caste de mercenaires technocratiques,

hors sol, porteurs d'un management désincarné, imposant des standards organisationnels et financiers sans respect pour l'intérêt général, les usagers/usagères et les réalités de territoires. Ils sont parfois déjà à l'oeuvre engendrant une dichotomie avec les autres cadres confrontés au réel. Près de 60% de ces dernier.e.s considèrent ne pas être reconnu.e.s à leur juste valeur dans leur travail par leur hiérarchie et leur organisation.

- Le 2^{ème} axe est celui de la rémunération ou plus exactement celui de son individualisation. Olivier Dussopt a ainsi très clairement annoncé devant le CSFPT que notre rémunération évoluerait afin de l'adapter aux enjeux de gestion des RH et aux besoins des services. Les enjeux de gestion ont été fixés

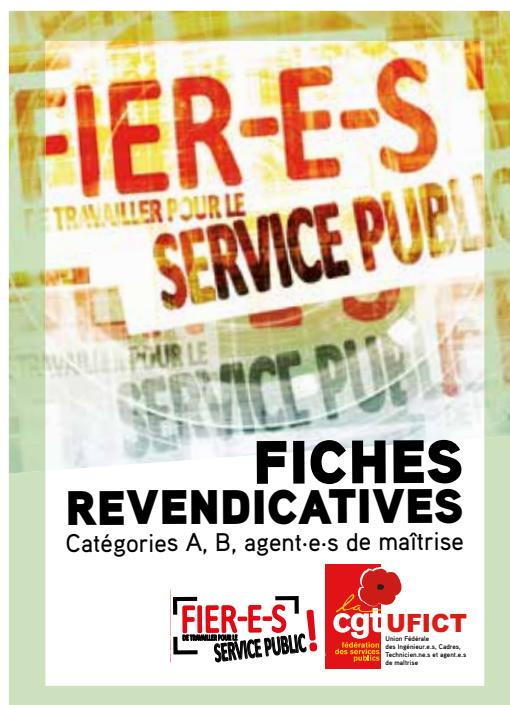
dans la contractualisation financière visant les dépenses de fonctionnement dont le premier poste est constitué par la masse salariale. Les besoins des services ont pour cadre la production du service public avec des effectifs réduits de 70 000 postes. L'individualisation paroxystique engendrera la fin de l'évolution du point d'indice.

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

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

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

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



2019 : année de tous les bouleversements pour les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise

Plusieurs dispositions, concernant la refondation du contrat social avec les agents de la fonction publique en lien avec la réforme de l'ensemble de la fonction publique, vont percuter directement le rôle de l'encadrement et les garanties collectives.

Avec en particulier :

- **L'élargissement du recours aux contrats pour les postes de cadres supérieurs ou cadres de direction**
- **La rémunération individualisée intégrant le mérite**
- **La favorisation des départs dans le privé des agents à « haut potentiel »**

La disparition des CHSCT

Ils ne seront plus que des sous-commissions des comités techniques. Comme dans le privé, la fusion des instances des IRP va provoquer un cumul de questions à traiter dans une même instance, où les enjeux de la santé au travail, des conditions de travail seront subsidiaires, et d'ailleurs délégués à une « sous-commission », dont on ignore les prérogatives exactes et les modalités propres de saisine.

Cette disposition va percuter l'encadrement, qui fait partie du personnel le plus exposé aux risques d'épuisement professionnel, d'injonctions contradictoires, de charges de travail en rapport à la contractualisation des objectifs et la mise en place des forfaits jours.

Élargissement du recours aux contrats pour les postes de cadres supérieurs ou cadres de direction

C'est la volonté, outre la limitation des places aux concours de catégorie A dans la fonction publique, de réduire le nombre de postes statutaires d'encadrement à haut niveau et de les remplacer par des CDI de missions, qui ne seront plus soumis aux obligations contenues dans le statut général, c'est-à-dire d'exercer ses missions en toute indépendance et conformément à l'intérêt général. Cette proposition va à l'encontre des revendications de l'encadrement relatives au respect de l'éthique professionnelle et citoyenne et de l'attachement au sens de leur travail.

Elle permet de mettre en place un encadrement de direction dépourvu des garanties collectives sur le statut et soumis au devoir de loyauté qui sévit dans le privé et, interdit de fait, notamment le droit au désaccord, de retrait vis-à-vis de l'employeur en cas de directive contraire à l'intérêt général, la sécurité du collectif de travail, ou la protection de l'environnement. Ceci a poussé l'encadrement à une servilité politique plutôt qu'à être agent garant de l'intérêt général.



L'accompagnement renforcé d'évolution de la carrière

Cela consiste en fait à proposer et favoriser un départ dans le privé aux agents de la fonction publique à « haut potentiel », soit des départs volontaires.

Quelle considération pour la masse des cadres qui resteront fonctionnaires ? Veut-on se séparer des qualifications les plus importantes pour développer le service public ?

Les discussions autour de ces thématiques reprendront juste après le grand débat en intégrant les questionnements sur la fiscalité, les dépenses publiques, l'organisation de l'état et les missions de service public. Sachant qu'en tout état de cause, le gouvernement maintient les réductions de :

- 50 000 effectifs dans la fonction publique de l'État
- 70 000 effectifs dans la fonction publique territoriale.

Qui concerneront notamment les effectifs de cadres.

Ces dispositions augurent d'un changement radical de la conception et de la reconnaissance de l'encadrement de direction, dont l'indépendance vis-à-vis du politique dans le cadre de la continuité du service public laissera la place au devoir de loyauté, quel que soit le contenu des directives. La reconnaissance de la qualification sera aléatoire, selon des critères opaques et réduits, puisque lesdits hauts potentiels seront incités à partir dans le privé ! Cela va de pair avec une autre conception de la fonction publique substituant au principe d'égalité de traitement des usagers, des critères de solvabilité des clients et d'abandon de missions. Une fonction publique réduite au minimum, où la qualité cède le pas à l'austérité budgétaire, et qui n'a besoin que de quelques cadres aux ordres, privés de leur éthique professionnelle et citoyenne.

Une rémunération individualisée intégrant le mérite

Cela ouvre la voie sur l'opacité et l'individualisation du salaire alors que toutes les analyses démontrent que l'individualisation des salaires ne permet pas de sauvegarder le pouvoir d'achat à moyen et long termes. Il y a fort à parier qu'avec l'austérité salariale dans la fonction publique, cette individualisation des rémunérations fasse beaucoup de perdants et se substitue à toute revalorisation du point d'indice. Il s'agit d'un véritable paradoxe à l'heure où, avec le numérique, on vante les bienfaits du travail en équipe et où on viserait à rémunérer une performance concurrentielle individuelle !

cadre de la continuité du service public laissera la place au devoir de loyauté, quel que soit le contenu des directives.

La contre-réforme de la fonction publique vise à mettre fin à l'indépendance, notamment au principe de la séparation du grade et de l'emploi. Elle signifie la fin du fonctionnaire citoyen.

La fragilité des futurs contractuels de projets ne leur permettra pas de résister à la pression d'un élu si celle-ci est contraire l'intérêt général.

Gestionnaires de l'individualisation des carrières et des salaires

La remise en cause des prérogatives des CAP en matière de promotion et d'avancement de grade signifie la fin de toute garantie collective en matière d'évolution de carrière. La remise en cause de l'augmentation du point d'indice, associée au corsetage de la masse salariale par la contractualisation et à une reconnaissance de la qualification aléatoire, selon des critères opaques et réduits annonce également la fin de toute garantie en matière de rémunération. Aussi, L'entretien annuel devient l'outil central dans l'individualisation des carrières et des salaires. Comment faire peser sur ce moment et sur l'évaluateur les volets carrières et traitements de ce qui se nomme politique RH ?

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

Mobilité réduite et carrières gelées

La mobilité horizontale et verticale des cadres territoriaux, en d'autres termes leur évolution de carrière va fortement être limitée.

La fin des prérogatives des CAP en la matière va réduire le contrôle collectif sur les mobilités verticales (promotions, avancements) et horizontales (changements de fonctions à grade égal).

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

Les employeurs territoriaux auront de l'appétence pour des contractuels précarisés privés des protections que confère le statut ; malléables, car soumis à



l'épée de Damoclès que constitue la rupture conventionnelle et amovibles à tout moment en raison de celle-ci.

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

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

Ce changement de paradigme passe par la question de la formation.

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

Quant à la formation des contractuels recrutés par le biais d'un CDD de projet,

le changement de modèle conduit à une rupture du processus de développement des compétences managériales, une rupture du continuum entre formation initiale, formation continue, développement des acquis et des compétences issus de l'expérience professionnelle ou de l'appartenance à des collectifs de travail. Il annihile toute démarche de projection et de développement dans le temps des compétences des cadres.

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

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

La CGT des services publics et son UFICT se mobilisent pour informer et organiser les agent.e.s et cadres territoriaux pour un progrès social et humain des territoires passant par le maintien et le développement des services publics associé au redéveloppement industriel et la défaite des projets ultralibéraux du gouvernement. Cela passe aujourd'hui par le retrait du projet de loi fonction publique et la fin de la contractualisation financière.

Un âge de départ à la retraite inconnu et défini selon l'espérance de vie ?

Alors que la DREES vient de pointer qu'en 2016, une majorité de fonctionnaires liquidaiient leur carrière à 60 ans, le Haut-commissaire aux retraites, Jean-Paul Delevoye assume la proposition que 62 ans ne soit qu'un âge minimum de départ : «Le système universel incitera au prolongement de l'activité», écrit-il dans son rapport.

Pour ce faire, il préconise un système de décote et de surcote avant et au-delà de 64 ans. Sachant que l'atteinte du taux plein déclenche actuellement, très souvent, la liquidation, le Haut-commissaire associe encore ce terme à l'âge de 64 ans (génération de 1963 première concernée), mais cet âge pourra changer au gré de l'augmentation de l'espérance de vie de la population française !

Selon l'INSEE, à 35 ans, un homme cadre sans incapacité peut espérer vivre jusqu'à 84 ans, contre 77,6 pour un ouvrier soit plus de 6 ans d'écart. L'espérance de vie à 35 ans d'une femme cadre est de 53 ans (elle peut espérer vivre jusqu'à 88 ans) contre 49,8 ans pour une ouvrière (qui peut compter sur 84,8 années), soit trois années de différence. Globalement, l'amélioration des conditions d'emploi et la baisse du temps de travail, la progression des niveaux de vie et l'élévation des qualifications ont joué favorablement : 27 % des agents de la FPT ont un diplôme de l'enseignement supérieur (30 % des femmes et 22% des hommes). Aujourd'hui, non seulement les cadres vivent plus longtemps, mais aussi en meilleure santé. Ils bénéficient donc de retraites beaucoup plus élevées, mais aussi plus longues. Demain, les cadres percevront une retraite en fonction de ce qu'ils auront cotisé durant toute leur carrière, mais le montant de la pension ne sera pas

garanti et ne sera connu seulement qu'au moment du départ en retraite. Ce qui est bloqué c'est le montant des cotisations, que le gouvernement ne veut pas augmenter. Si elles ne suffisent pas à financer les pensions, les retraites seront revues à la baisse.

Le risque des retraites par capitalisation

La baisse des pensions risque de contraindre les cadres à épargner davantage. Or, au vu des scandales financiers et crises boursières (subprimes en 2007), les systèmes de retraite par capitalisation n'apportent aucune garantie quant à la restitution du capital épargné. Le risque de faillite des banques et donc de perdre tout ou partie de l'épargne d'une vie est bien réel.

Temps partiel et inégalités salariales, la double peine pour les femmes

Parmi les 40 000 départs à la retraite de la FPT, les femmes sont prédominantes (55 %), mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,9 % des départs pour motifs familiaux (5,8 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent 37,3 % des départs anticipés dans le cadre du dispositif carrière longue et 11,4 % des départs au bénéfice de la catégorie active. En catégorie A, le taux de féminisation est de 64,3 % dans les organismes régionaux et départementaux. Par conséquent, les femmes cadres seront davantage pénalisées, car à même niveau de responsabilité, elles sont payées en moyenne 14 % de moins que les hommes et touchent une pension 40 % plus faible au regard de la part importante des femmes travaillant à temps partiel notamment en catégorie A (22 % tranche 35-39 ans, 18 % tranche 45-59 ans). Ces inégalités sont aujourd'hui en partie compensées par les droits familiaux,

avec la validation des congés maternité et parental (exercés par 96 % des femmes de la FPT) et les pensions de réversion en cas de décès du conjoint. Ces droits ont pour objectif de maintenir le niveau de vie, ils sont donc accessibles à toutes les femmes, et leur montant est proportionnel au salaire. Mais le gouvernement veut les remplacer par un filet de sécurité minimum, limité aux femmes dont les carrières sont les plus précaires. Le Haut-commissaire s'attaque aux dispositifs de solidarité en les sortant du système de retraite. Cette externalisation du financement des dispositifs de solidarité aura pour effet de les mettre sous conditions de ressources. En raison de leur niveau de revenu, les femmes cadres territoriales n'auront plus droit à la neutralisation des effets de la maladie, de la maternité, du chômage sur le calcul de leur pension. Pour l'UFICT, les droits familiaux et conjugaux sont des éléments indissociables de la retraite.

Refusons l'extinction des « catégories actives¹ »

En 2018, 5,8 % des pensions de droit direct ont été mises en paiement à la CNRACL au titre de la catégorie active. La DGCL estime que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi présentant un «risque particulier» ou des «fatigues exceptionnelles», aux termes de l'article L. 24 du code des pensions seraient de l'ordre de 5 à 10 % des effectifs. Le rapport Delevoye appelle à «l'extinction progressive» des dérogations qui permettent actuellement aux personnes exerçant des métiers de catégories actives de partir à 52 ou 57 ans. Cette mesure touche les cadres d'emplois territoriaux à dominante féminine considérant que dans les autres secteurs de santé ce départ anticipé n'existe pas lorsqu'il maintiendrait la catégorie active pour les corps et cadres d'emplois à dominance masculine (militaires, policiers, pompiers, égoutiers ...). Or, en catégorie A, 5 des 25 cadres d'emplois ont un taux de féminisation supérieur à 90 %. Ils appartiennent à la filière sociale et médico-sociale : infirmière, puéricultrice-cadre de santé, sage femme, infirmier en soins généraux, psychologue. Cette «extinction» se ferait de manière progressive sur 15 ans, avec un âge d'ouverture des droits relevé de 4 mois par génération. Pourtant en 2017, à la CNRACL, les départs pour invalidité ont augmenté (12,1 % en 2018) sans parler du



refus de reconnaître certaines années en catégorie active retardant d'autant le départ à la retraite à taux plein pour les femmes. Nous devons nous battre pour la reconnaissance de la pénibilité, dans le public comme dans le privé.

L'intégration des primes dans l'assiette de cotisation, mais avec quel mécanisme ?

Si en 2018, le salaire net moyen² dans la fonction publique territoriale augmente plus particulièrement dans les régions, les primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) représentent 22,9 % de la rémunération des fonctionnaires. Cette part diminue légèrement puisqu'elle était de 23,2 % en 2016. Elle varie selon la catégorie : elle représente 29,7 % de la rémunération brute des agents de catégorie A, 23,8 % pour les agents de catégorie B. On voit mal comment le gouvernement va s'y prendre pour intégrer les primes dans l'assiette de 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.

Les statistiques dans la FPT

Dans la fonction publique territoriale, la pyramide des âges des fonctionnaires laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années. La part des fonctionnaires quittant la FPT à l'âge de 60 ans parmi ceux toujours en poste à la FPT l'année précédente, majoritairement en raison des départs en retraite, est de 18,1 % en 2017 soit 40 796 nouvelles pensions de retraite de droit direct. En 2017, les agents de 50 ans ou plus représentent 44,4 % (35,6 % FPE, 34,2 % FPH) des effectifs après 43,3 % en 2016, 41,9 % en 2015 et 37,5 % en 2012. La hausse du nombre de fonctionnaires âgés de 50 ans ou plus a été amplifiée par les transferts d'agents issus des services de l'Etat. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en très forte progression depuis 1992 : il atteint fin 2017 près de 106 000 agents en hausse de 8,0 % en 2017.

1) Le code des pensions civiles et militaires de retraite (pour les fonctionnaires civils de l'Etat) et le décret N° 2003-1306 du 26 décembre 2003 pour la CNRACL (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers), puis la loi N° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite, pour les personnes dont l'emploi est classé dans la catégorie active ayant accompli 17 ou 27 ans de services actifs, à l'âge de 52 ou 57 ans (d'autres âges sont prévus pour certains emplois (voir fiche thématique 5.1).

2) 1733 euros en 2017 dans les centres communaux d'action sociale et 1843 euros dans les communes, il s'élève en raison de structures différentes à 2 078 euros dans les régions, à 2 159 euros dans les départements et à 2 645 euros dans les services départementaux incendie et secours (SDIS). Ces différences reflètent des structures d'emploi variées ainsi que des sujétions particulières notamment pour les SDIS. Celui des seuls fonctionnaires territoriaux s'élève globalement à 2 026 euros.

LES REVENDICATIONS DE L'UFICT

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

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

Organiser massivement les cadres territoriaux

Pour neutraliser les stratégies de mise en opposition de nos employeurs et la montée du syndicalisme catégoriel ou autonome, il nous faut traiter les spécificités issues des rapports sociaux au travail, pour gagner une CGT qui s'adresse au salariat dans sa diversité.

L'UFICT s'adresse aux « ingénieur.e.s, cadres, technicien.ne.s ou agent.e.s de maîtrise », c'est-à-dire à tou.te.s les agent.e.s des cadres d'emplois de catégorie A, B et agent.e.s de Maîtrise de la Fonction publique territoriale. Ils.elles [autant les infirmier.e.s, les médecins, les animateur.rice.s territoriaux.ales, les assistant.e.s sociaux.ales, les éducateur.rice.s de jeunes enfants que les cadres intermédiaires et les cadres de direction, pour n'en citer que quelques-un.e.s, compte tenu de la très grande diversité des agent.e.s territoriaux.ales de catégories A et B (qualification de BAC à BAC+8)] sont donc aussi concerné.e.s par les enjeux professionnels liés aux pratiques managériales, l'évolution des politiques publiques, la prospective, la santé au travail, le numérique, les modes de gestion.

Face aux politiques récessives, les cadres sont tous devenu.e.s des variables d'ajustement et, si nous ne faisons rien, nous nous ferons simplement écrasé.e.s par les logiques ultra-libérales. C'est bien pour ça que nous devons agir et prendre toute notre place dans le rapport de force pour tenter de renverser la situation et construire des alternatives pour développer la Fonction publique de demain sur tout le territoire.

Une organisation syndicale spécifique pour une activité spécifique diversifiée

Les cadres territoriaux, s'ils sont agent.e.s qui exercent des responsabilités, font preuve d'autonomie, prennent des initiatives, exercent leur technicité et ont un rapport spécifique au travail.

- Une diversité de salarié.e.s qualifié.e.s à

responsabilité :

- Les personnels de haute technicité
- Les expert.e.s
- Les managers
- Les cadres de proximité...
- Un rapport spécifique au travail :
- Autonomie et responsabilité
- Temps de travail/charge de travail
- Un métier souvent choisi

leurs responsabilités

La mise en œuvre de décisions auxquelles elles.ils ne sont, en général, plus associé.e.s

- Parfois des rapports hiérarchiques qui les opposent aux autres catégories
- Ces problématiques doivent pouvoir être portées par une organisation syndicale (collectif, section, syndicat...) la plus à même de les prendre en charge.

The booklet cover has a teal header with the title in white and yellow. Below the title is a large photo of several people wearing red safety vests with the UFICT logo. To the left of the photo is a sidebar with links to various sections of the booklet.

**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'UGIC

**LIVRET
DE PRÉSENTATION
DE L'UFICT-CGT
DES SERVICES PUBLICS**

NOVEMBRE 2019

- Les rapports sociaux dans l'activité professionnelle
- Double nature des ICT :
 - Managers et managé.e.s
 - Vecteurs/vectrices et « victimes » des changements (forfait-cadre, contrat d'objectifs...)
- Un rapport spécifique :
 - À la direction, la hiérarchie, aux élu.e.s
 - Au syndicalisme

Les difficultés des ICTAM

- Leur formation, reconnaissance de leur qualification
- Leur place dans le travail, moyens d'exercer

Pourquoi syndiquer les cadres territoriaux à l'UFICT ?

- Pour être respecté et reconnu
- Dans le contexte de crise actuelle et de récession économique, le respect des droits des cadres territoriaux et la reconnaissance de la valeur de notre travail d'encadrement hiérarchique et fonctionnel sont plus que jamais d'actualité.
- Échanger entre cadres sur les réalités professionnelles et construire des alternatives au « contradictions hiérarchiques » et dilemmes éthiques
- Confronté à des organisations du travail favorisant l'individualisation et l'isolement, le rassemblement des cadres en collectif, section et syndicat permet de créer un espace d'expression spécifique aux cadres dans lequel les points de vue sont partagés, les revendications construites ensemble.
- Le droit des cadres à être informé
- Cadres territoriaux, est un journal trimestriel dématérialisé qui permet de découvrir les préoccupations des cadres sur des sujets de fond relatifs à la Fonction publique territoriale.

Le magazine Options permet le lien direct avec des syndiqué.e.s parfois isolé.e.s sur le plan interprofessionnel.

Ces deux abonnements sont intégrés à la cotisation.

Pour nous écrire directement,
ufict@fdsp.cgt.fr

Loi de transformation de la FP et réforme des retraites, une même volonté de casser la Fonction publique de carrière

La loi dite de transformation de la fonction publique (LTFP) et la réforme des retraites portent la même volonté de détruire la Fonction publique de carrière, notamment l'existence d'un corps de cadres territoriaux dévoués au service public

Le professeur de droit, Jean-Pierre Didier, considère ainsi que la LTFP entreprend une déconstruction décomplexée du droit statutaire et qu'elle s'inscrit dans la continuité d'une idéologie néolibérale niant la spécificité de la fonction publique pour tendre à une uniformisation des droits ou à une « travaillisation ».

Dans la même veine, le journaliste Benjamin Scordia a asséné à Dussopt, le 14 janvier dernier, cette question : « La fin de la règle de calcul sur les six derniers mois remettrait en cause, selon des organisations syndicales, le principe de fonction publique de carrière. Qu'en dites-vous ? ». La réponse du secrétaire d'État est une tartufferie « Il n'y a aucune remise en cause de la fonction publique de carrière. Celle-ci est établie sur la base d'un recrutement par concours qui est maintenu et en voie d'amélioration ».

Au demeurant, si nous considérons le corps (au sens organique) que représentent les 560 000 cadres territoriaux, celui-ci est pris en tenaille par la LTFP et la réforme des retraites, pour la place qu'il occupe dans le mode de production du service public.

La LTFP vise à étendre à la fonction publique la logique du contrat. Il en résultera déstructuration des carrières ou leur hachage.

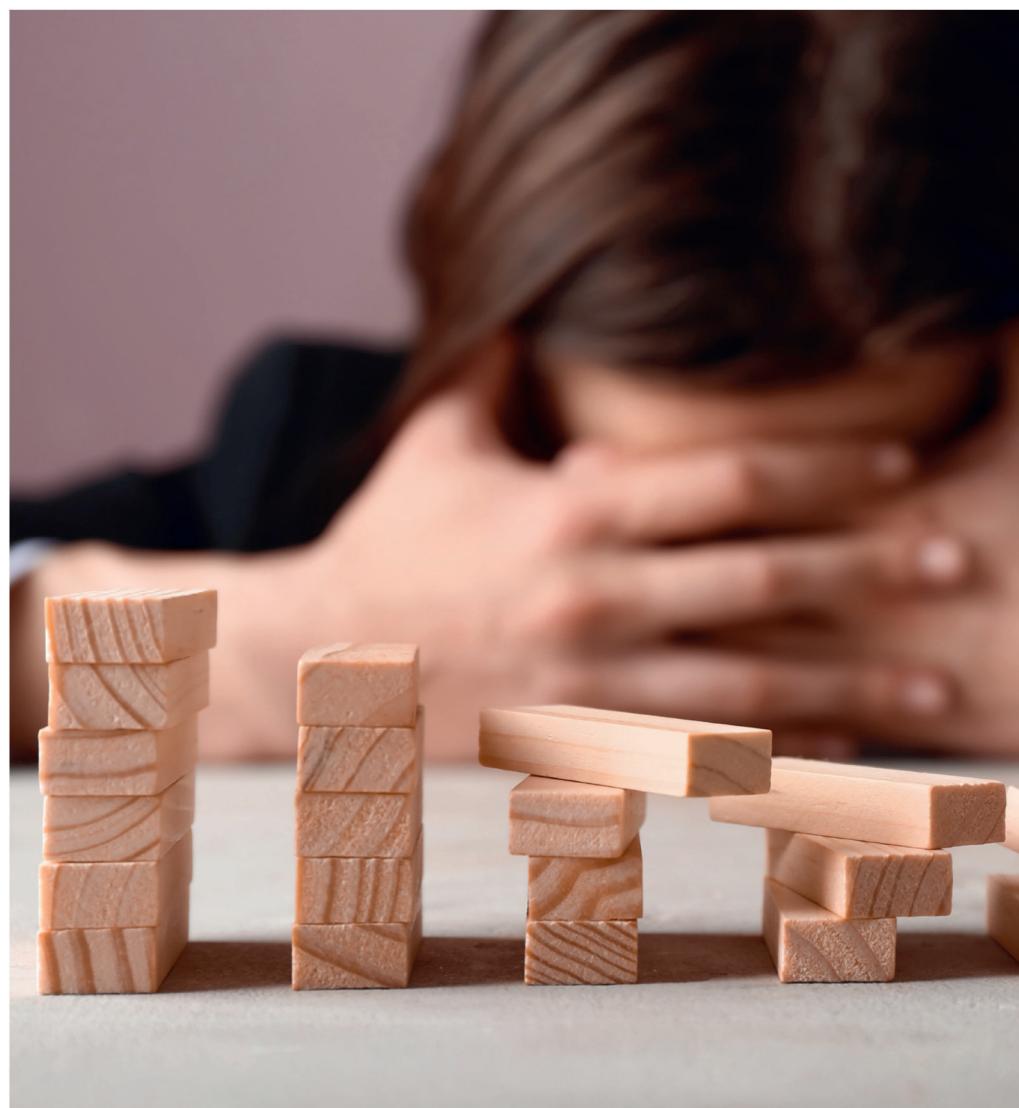
En termes de retraites, cela signifie des agent.e.s polypensionné.e.s, en raison d'une multiplicité de contrats privés et publics. Le système à points repose sur cette universalisation du contrat et de la précarité et l'effacement des statuts protecteurs, adossés à des régimes de retraite spécifiques. LTFP et réforme des retraites transposent à la fonction publique la flexisécurité prônée par le MEDEF, la CFDT et l'Union européenne.

Cet effacement du statut est un dénominateur commun à la LTFP et à la réforme des retraites comme l'exemplifient la disparition de la règle des 6 derniers mois pour le calcul des pensions et le miroir aux alouettes de l'intégration des primes dans ce calcul.

À ce sujet Dussopt ose affirmer que « La prise en compte des primes compensera très largement la modification des modalités de calcul de la pension et le passage à un système par points ».

Le lien est ici direct entre réforme des retraites et LTFP. Cette dernière est tournée vers un

changement de paradigme en matière de rémunération : individualisation par les primes en lieu et place des avancements d'échelons et de l'augmentation du point d'indice. Pour ce faire, le gouvernement s'appuie sur le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et la Prime à l'Intéressement Collectif de la Performance des Services (PICPS). En 2019, le CSFPT a rejeté plusieurs décrets relatifs à ces primes ; la délégation CGT étant à la pointe de ce combat.



C'est bien un changement de la structure de la rémunération qui est en cours. Dussopt le reconnaît d'ailleurs : « Je ne crois pas aux mesures de revalorisation générale qui se traduiraient par des augmentations de points ou du nombre de points par indice et par échelon. Il faut au contraire réfléchir à l'évolution des rémunérations en lien avec la carrière professionnelle ».

Pour opérer ce changement structurel et holistique, la LFPT développe plusieurs moyens. Les 560 000 cadres territoriaux

constituant un élément humain de blocage, la LFPT organise le recrutement des emplois de direction dans un vivier de cadres issus du privé. Ils importeront directement leur culture au sein de la FPT. Plus de 2.700 emplois fonctionnels sont désormais ainsi ouverts contre 1.522 auparavant.

Mais le processus d'acculturation des cadres territoriaux ne saurait être achevé avec cette seule mesure. Aussi la LFPT prévoit-elle une réforme complète de leur formation. Afin de réaffirmer la place de l'INET et des INSET en tant que lieux d'application assis sur une culture du service public et les spécificités de la territoriale, l'UFICT a mis en place une pétition sur le site fédéral.

L'enjeu pour le gouvernement est ici l'inféodation de cadres territoriaux au démantèlement du service public.

Au regard de la flexisécurité qui sous-tend tant la LFPT que la réforme des retraites, l'évolution du rôle des cadres territoriaux peut être appréhendée à travers 3 points : la structure de l'emploi, les ruptures conventionnelles et les primes.

Pour la mise en œuvre de politiques publiques, les cadres territoriaux se voient assignés des objectifs professionnels et des moyens. Ceux-ci sont financiers, mais sont aussi humains. Les lignes directrices de gestion RH créées par la LFPT leur imposeront d'aligner la structuration de l'emploi sur un modèle qui n'est plus celui du fonctionnaire titulaire faisant carrière. Les moyens humains seront constitués d'une armée de précaires : contrats de projets, contractuel, le.s de toutes sortes et temps non complets. Le cadre territorial sera celui qui régulera les entrées et sorties, un chef d'agence d'intérim en quelque sorte.

Ils le seront d'autant plus avec l'affaiblissement de la sécurité de l'emploi qu'introduit la rupture conventionnelle. Face à un.e agent.e âgé.e, fatigué.e par la dégradation des conditions de travail, la directive sera de lui proposer une rupture conventionnelle.

Dans la FPT, les primes atteignent déjà en

moyenne 23,4 % du salaire brut, et jusqu'à 30% pour la catégorie A (38% pour les administrateurs). Dans un contexte de raréfaction des promotions et avancements de grade, sur lesquels les syndicats n'auront plus aucune vision en CAP, les primes joueront aussi un nouveau rôle.

L'entretien annuel d'évaluation deviendra central. Il sera le moment où un.e cadre pourra proposer en lieu et place d'une promotion ou d'un avancement de grade, au titre du RIFSEEP une Indemnité de Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise (IFSE) déplafonnée. Imaginons ce que cela peut donner concrètement : « Je ne peux te nommer rédacteur, mais tu fais le boulot de rédacteur, alors je t'accorde l'IFSE de rédacteur. Mais ne le dis pas à tes collègues ». La perversité du système est mise à nue ici et avec le complément individuel annuel (CIA) part variable du RIFSEEP

Et si les cadres eux-mêmes ne s'y plient pas, Edouard Philippe a sorti le revolver : « La part de rémunération variable sera calculée notamment en fonction de critères de bonne gestion financière et l'atteinte de cibles de performance précises et quantifiables. Et si les managers ne remplissent pas leurs objectifs, ils ne seront pas reconduits ! ».

Dans « ce nouveau monde » qui émerge à peine, rien d'étonnant à ce que le niveau de confiance des cadres territoriaux en leur direction générale et en leur autorité territoriale ne soit que de 47% (Enquête « confiance » réalisée fin 2019 par le cabinet Egide Conseil). Nous observons là une réelle rupture du pacte psychologique entre cadres territoriaux, employés territoriaux.

Dans ce contexte, il est important de faire entendre de l'UFICT-CGT des services publics territoriaux. Notre voix porte d'ailleurs puisque sur les 15 premiers jours de 2020, plus de 500 cadres territoriaux de toutes catégories et fonctions ont rejoint la page UFICT sur le réseau social professionnel Linkedin, avec des adhésions à la CGT à la clé...



Fotolia

UFICT-CGT des services publics et UGICT-CGT : des outils pour encadrer le numérique

En cette période de « confinement sanitaire », les formes de travail à distance (télétravail, travail à domicile) se démultiplient bien souvent sans faire l'objet d'une réflexion respectant les droits des agents et cadres territoriaux, sans oublier leur santé.

Avant qu'il en soit, l'UFICT-CGT des Services publics avait observé l'impact du numérique sur le travail des agents et cadres territoriaux, sur les collectifs de travail et plus globalement sur les organisations en charge de la production du service public territorial. De cette observation est née un livret revendicatif intitulé « le numérique au travail des cadres territoriaux ».

Son objectif est d'établir, en 8 pages, un cadre revendicatif pour faire 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.

Plus que jamais, avec les conséquences de l'épidémie de Covid 19, la conception du New public management de l'utilisation des outils numériques a aussi pour conséquence d'isoler le cadre territorial dans sa relation au travail tandis que l'aide à la décision et la mise en œuvre de politiques publiques nécessitent au contraire de confronter les expériences, les savoirs et les analyses.

L'UFICT-CGT des Services Publics appelle ainsi à renforcement du cadre législatif de la Fonction Publique Territoriale en matière de décompte du temps de travail numérique et protection de la santé et de la vie privée ; de droit effectif à la déconnexion ; de télétravail et nomadisme ; de Prévention des Risques Psycho-Sociaux Numériques ; de déontologie et éthique des cadres territoriaux menacées ; et de Formation professionnelle numérique autour du CNFPT.

L'UFICT CGT Services publics se bat pour « Un numérique autrement » et propose aux



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

cadres territoriaux ainsi qu'à leurs délégués CGT ce Livret revendicatif évolutif « Le numérique au travail des cadres territoriaux » pour les aider à se retrouver dans les bonnes pratiques et à construire leurs revendications dans ce domaine, devenu central, de transformations profondes du travail.

Le livret est disponible sur le site fédéral www.cgtservicespublics.fr et sur le site de l'UFICT-CGT-SP : www.cadresterritoriauxcgt.fr.

Cet outil s'inscrit dans la démarche plus globale sur le numérique de l'UGICT-CGT qui regroupe 80 000 cadres au niveau interprofessionnel. Ainsi l'UGICT a-t-elle éditée plusieurs guides sur le numériques disponibles sur son site [<http://www.ugict.cgt.fr/publications/guides>]. Il s'agit du guide « Utiliser le numérique pour changer le travail : le guide QVT », du guide « Guide du Droit à la Déconnexion », du guide « pour négocier le télétravail » et enfin guide « Quel management à l'ère du numérique ? ».

Dans le cadre de la grande casse des services publics, c'est au tour des agents des Conseils régionaux et de leurs missions publiques de passer à la casserole...

Le constat est très simple depuis 10 ans : suite au mammouth d'Allègre, c'est Sarkozy qui applique le modèle libéral de l'Union européenne en France en accélérant le désengagement majeur de l'Etat des compétences publiques et le dégraissage de ses effectifs (REATE, RGPP...). Hollande prend le relais en inscrivant dans la loi française l'organisation administrative basée sur le triptyque Europe / Régions / Métropoles souhaitée par Bruxelles dans le but de renforcer le pouvoir de ces trois strates et leur permettre d'organiser la mise en compétitivité économique de leurs territoires entre eux... (MAPTAM, NOTRe, fusion des régions...). Hollande peaufine le travail de la casse du statut et commence l'inversion des normes en créant une Fonction publique d'emploi qui permet de déroger au statut et instaure une féroce mise en concurrence des agents entre eux : RI différenciés sur des postes à mêmes missions, primes au mérite établies sur des critères injustes et favorisant le clientélisme, rallongement des délais de promotion interne (PPCR, RIFSEEP...). Le tout s'achève avec Macron et son CAP 22. Après avoir étendu les grades à accès fonctionnels pour là aussi limiter la capacité des fonctionnaires à refuser des consignes non conformes à l'intérêt général, voire illégales, il annonce la contractualisation comme principe de recrutement, la baisse drastique des dotations aux collectivités de plus conditionnées à leurs promesses d'efforts d'austérité et la liquidation de 120 000 postes de fonctionnaires dont 70 000 ter-

ritoriaux... **Annonce d'un enterrement de seconde classe, celui de la Fonction publique territoriale!** Le tout au grand plaisir de la plupart des exécutifs locaux qui s'empressent de mettre en œuvre...

Ces profondes réformes administratives et statutaires s'appliquent depuis 2016 et sont, de fait, suite à la bascule politique des élections régionales de la même année, menées dans la plupart des nouvelles régions par des exécutifs Les Républicains - UDI, farouches adeptes d'un libéralisme dérégulateur constant, à l'instar de celui du nouveau président de la République et de Bruxelles.

Dans ce contexte, les 70 000 agents territoriaux des Régions, particulièrement ceux des 13 nouvelles Régions fusionnées, sont confrontés depuis 2 ans à des bouleversements profonds, rapides et inédits de leurs missions publiques, de leurs conditions de travail et de leur statut.

Pourtant, ces agents des Régions constituent un maillon essentiel des services publics. Ce sont eux qui permettent à notre société d'accueillir les élèves dans les lycées de France où ils assurent tous les services en dehors de la pédagogie, notamment l'entretien, la restauration, la maintenance, les internats et le numérique. Ce sont eux qui organisent les transports scolaires quotidiens des collégiens et lycéens. Sans eux, pas d'activités portuaires dans les régions, pas de liaisons TER qui per-

mettent à des millions de salariés de se rendre chaque jour au travail. Ils sont aussi chargés de tout le développement économique, de l'apprentissage, de la formation professionnelle, de la qualité de l'air et du climat et de la biodiversité... Autant de missions publiques utiles à la société que seuls les agents régionaux réalisent... Suite aux fusions des régions, ces compétences s'appliquent sur des territoires extrêmement vastes, pour certains avec des populations et des superficies supérieures à celles de pays européens (12 millions d'habitants pour la Région Ile-de-France, presque 8 millions pour Auvergne-Rhône Alpes, 6 millions pour Hauts-de-France...).

PETITE IMMERSION DANS LE QUOTIDIEN DES AGENTS DES RÉGIONS OU LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL EXPLOSE

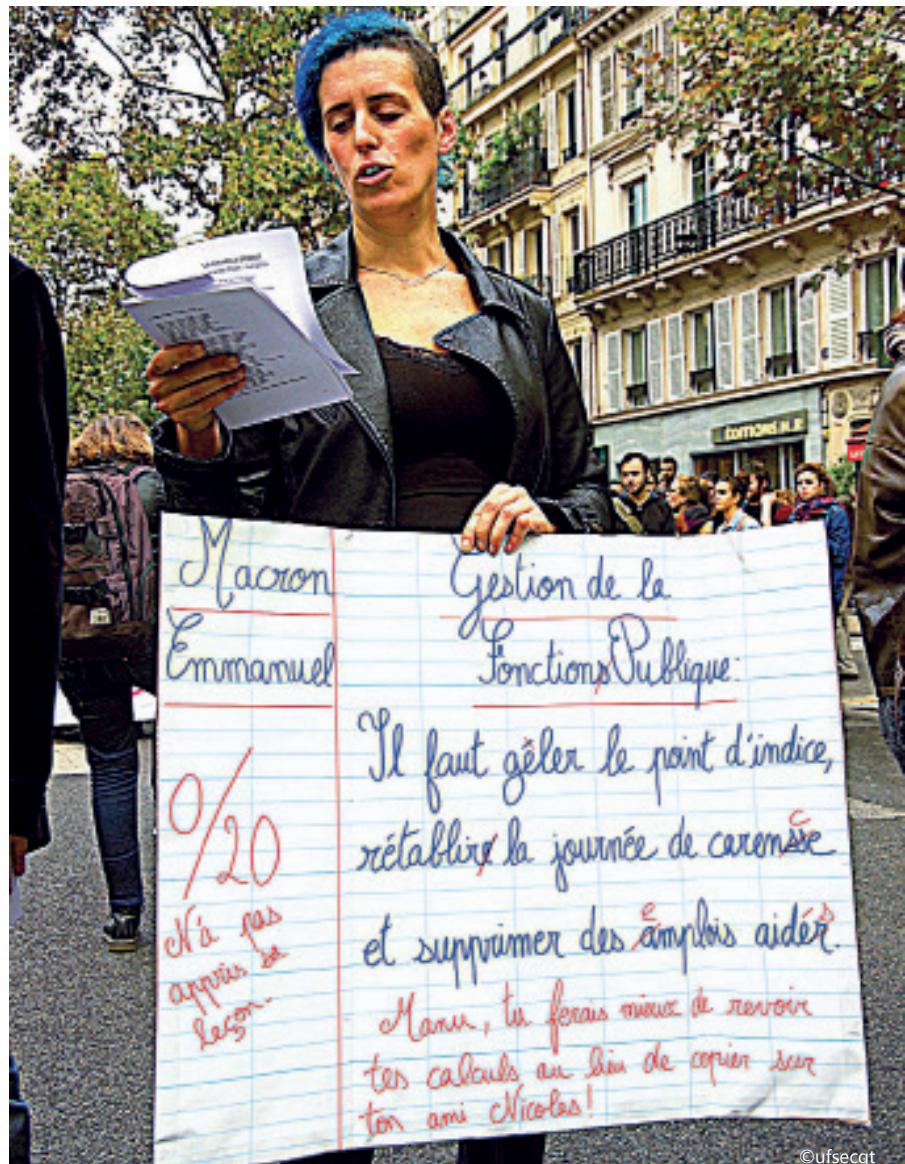
Des réformes administratives instrumentalisées pour faire des économies sur les missions, le traitement et les conditions de travail des agents.

Dans la plupart des régions, depuis 2016, au nom des réformes, toutes les missions sont chamboulées et les réorganisations de services et modifications d'organigrammes incessantes... Des présidents de Région se sont même fait plaisir, tout en éradiquant les budgets régionaux, en recourant à des prestations fort onéreuses de cabinets d'audit mondialement réputés (Ernst & Young pour la Ré-

gion Hauts de France - 9200 agents dont 6000 agents des Lycées). Pourtant, les méthodes de conduite du changement choisies par les politiques et les Directions des Ressources humaines sont déastreuses, le travail et les conditions de travail partout très dégradés. Dans la réalité, des agents régionaux non concertés, des projets de service factices, des missions réattribuées d'office, de nouveaux organigrammes avec des pourcentages significatifs de postes non pourvus, voire non publiés, des agents confrontés à des déménagements successifs de locaux, voire de sites.... À l'opposé de la simplification administrative annoncée, ces réorganisations conduisent dans la plupart des nouvelles régions à la création d'échelons hiérarchiques supplémentaires. Et pour atteindre les objectifs avec moins d'effectifs, des exécutifs régionaux s'empressent d'utiliser le rapport Laurent qu'ils qualifient faussement de Loi pour mettre en œuvre une augmentation sensible du temps de travail de tous les agents (1607 h) et les contrôler tout le temps partout avec des pointeuses...

Le travail des services centraux se fait dorénavant principalement en bi siège ou dans de nouvelles antennes régionales (utiles qu'au clientélisme local des élus). Les distances et temps de déplacements professionnels ont explosé, les élus n'étant pas pressés de faciliter la vie des agents en développant les moyens visio. Les équipes et leurs encadrants, maintenant très éloignés, travaillent à distance et la relation au N+1 et aux collègues se numérisé, isolant ainsi les agents. S'ouvre, pour certains exécutifs, l'idée d'une future double résidence administrative pour les cadres A (rattachement aux deux ex-sièges de régions), ce qui viendrait ôter du temps de travail sur les déplacements professionnels qui pourtant se multiplient.

Au nom de la fusion, des exécutifs se sont aussi empressés de créer de nouveaux référentiels métiers régionaux... Constat général des syndicats CGT des Régions de sur valorisation de l'encadrement supérieur, mais de perte significative de reconnaissance de métiers et de qualifications pour les non-encadrants, la polyvalence devenant centrale... Dans beaucoup de régions, deux années après la fusion, de nombreux agents des sièges ne disposent toujours pas de fiches de postes, certains même pas de fiches



@ufsecgt

métiers, étant ainsi mis en insécurité par leurs institutions.

Par ailleurs, concernant les agents des Lycées, eux aussi souvent touchés par une augmentation du temps de travail, de nombreuses régions laissent planer de fortes menaces d'externalisation de certaines missions. S'ajoute la suppression des agents en contrats aidés qui effectuent des missions publiques essentielles dans les lycées. En Hauts-de-France, par exemple, 1200 agents en contrats aidés venaient renforcer plus de 6000 ATTEE régionaux (Agents Techniques Territoriaux des Établissements d'Enseignement).

Des rapports d'alerte de médecins du travail de plusieurs Conseils régionaux

réalisés à partir de fin 2016 démontrent une augmentation inédite des arrêts de travail des agents régionaux, la plupart pour bore ou burn out. Dans certaines régions, les agents régionaux n'ont plus de Médecine du Travail, des Médecins ayant démissionné sans être remplacés, lasses de voir leurs multiples alertes laissées sans suite. Des enquêtes obtenues de haute lutte en CHSCT principalement par la CGT ont été menées, dont certaines ont permis d'obtenir des résultats en faveur des agents. En Pays de la Loire (3000 agents dont 2300 agents des Lycées), le CHSCT, dont le secrétaire est CGT, a obtenu la mise en œuvre d'un plan d'actions contre les risques psycho-sociaux, des gains pour la sécurité des agents des lycées et la création d'un poste de psychologue et de deux coach

en organisation. En Hauts-de-France, une procédure formelle d'alerte RPS par les agents va être établie suite à une enquête obtenue aux forceps en CHST.

En parallèle, des réformes statutaires qui fragilisent le statut, ralentissent les carrières et utilisent le traitement et la cotation des postes pour installer la compétitivité entre les agents.

Parallèlement à ces réformes administratives, les agents régionaux sont aussi confrontés aux conséquences des réformes statutaires de la Fonction publique engagées par Hollande. Le Parcours Professionnel Carrière et Rémunération (PPCR) allonge depuis 2016 de manière très significative les déroulements de carrière internes. Le nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) instaure une prime au mérite (CIA) qui crée une mise en concurrence des agents entre eux et développe le clientélisme hiérarchique, venant contraindre le devoir des fonctionnaires de ne pas appliquer les ordres manifestement illégaux ou non conformes à l'intérêt général. Dans certaines régions, la prime au mérite ne sera même pas versée en cas de maladie, ce qui est doublement injuste. Dans de nombreux Conseils régionaux, les plafonds allouables à la part fixe du RIFSEEP (IFSE) vont totalement à l'encontre de l'égalité de traitement, privilégiant les administrateurs auxquels certains exécutifs accordent 100 %, tandis que le pourcentage s'écroule au fur et à mesure que l'on descend de grade...

Pour les cadres A, l'harmonisation des nouveaux métiers régionaux qui glorifie les encadrants se traduit par une perte de reconnaissance des métiers de cadres non encadrants dits d'expertise. L'ingénierie de projet interne, et donc publique, et la carrière des agents qui la réalisent sont menacées. Déjà victimes d'un ralentissement de leurs déroulements de carrière suite à l'éclatement en 2016 des cadres d'emplois d'Attachés et d'Ingénieurs, les cadres d'expertise des régions voient même leur promotion interne bloquée par imposition de leurs institutions d'un critère d'encadrement pour le passage aux grades hors classe tandis que le décret prévoit le contraire pour les cadres A d'expertise des collectivités de plus de 2 millions d'habitants.



©ufsegt

Le choix du New public management soi-disant agile s'exerce par un encadrement descendant souvent basé sur la défiance, niant le rôle central d'aide à la décision des cadres publics, les considérant comme de simples exécutants. L'explosion du travail par outils numériques pseudo collaboratifs, souvent exploités non finalisés et sans consignes précises d'usage, vient « tâcheroniser » leur travail et le vider de sens, le cloisonnant à la gestion de données, manger leur temps de travail de fond et impacter, par les outils de communication à distance, leur vie privée... Concernant les encadrants des ATTEE, alors que les syndicats CGT des Régions combattent de longue date pour leur passage au grade de Technicien, des Direction des Ressources

humaines en profitent pour dealer leur promotion à Agent de maîtrise (!) contre leur sortie du cadre d'emploi spécifique et leur bascule vers le RIFSEEP.

Des syndicats CGT devant gérer à la fois des luttes sur tous les fronts et la poursuite de l'adaptation de leur organisation aux fusions des Régions.

Les syndicats des Conseils régionaux traversent cette période de luttes multiples en devant de plus adapter leurs organisations et leurs structures aux nouveaux territoires. La fusion des Régions a imposé à de nombreux syndicats CGT des ex-Régions de fusionner, notamment afin de se présenter aux élections

professionnelles post-fusions en 2016. Ces fusions ou rapprochements syndicaux ont dû se faire très rapidement, et ce malgré des disparités très fortes en termes d'organisation et de culture syndicales. La CGT de la Région Nouvelle-Aquitaine (8400 agents dont 6000 agents des Lycées) a tenu son congrès de fusion des 3 syndicats régionaux pré-existants en mars 2016 et est devenue un syndicat unique avec 13 sections (1 par département). En Provence-Alpes Côte d'Azur, le syndicat CGT Région a choisi de s'organiser en trois secteurs. Il travaille avec les Unions locales CGT de son territoire et avec les syndicats CGT de ses départements (transferts de personnels). Les syndicats CGT sont confrontés à l'explosion de leurs périmètres d'intervention devant animer maintenant des territoires couvrant jusqu'à treize départements (Nouvelle Aquitaine, Auvergne-Rhône Alpes...) et de nombreux sites éclatés sur plusieurs centaines de kilomètres. Malgré cela, les syndicats CGT des Régions doivent développer la syndicalisation dans les nouveaux sites, animer les sections locales tout en trouvant des solutions d'organisation pour ne pas faire exploser les temps de trajets de leurs délégués et mandatés. Afin de pouvoir présenter en 2018 dans toutes les régions des listes CGT en A et en B (en 2016, quelque 130 000 agents territoriaux n'ont pas pu voter CGT, faute de listes présentes notamment dans des Conseils régionaux), il faut impérativement et en même temps développer la syndicalisation des ICTAM (Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de maîtrise) par une activité spécifique – activité complexe pour des syndicats constitués majoritairement de non ICTAM. Les syndicats CGT régionaux doivent aussi s'adapter aux nouvelles formes de syndicalisme à distance : gestion de votes et de consultations par mails des exécutifs syndicaux, communication numérique aux syndiqués et aux agents, utilisation de supports revendicatifs interactifs, démocratie participative à mener avec les agents, déploiement syndical sur les réseaux sociaux et travail syndical via des plates-formes collaboratives CGT...

Mépris du dialogue social

Les syndicats CGT des Régions sont confrontés à une communication de plus en plus mensongère des élus qui vise à cacher des choix politiques derrière de fausses obligations légales, ce que beau-

coup d'agents croient et qui nuit sensiblement aux mobilisations... Comme se retourner vers l'État pour le sort des Contrats aidés régionaux, comme le Président des Hauts-de-France qui, pendant une action intersyndicale d'encerclement de l'hémicycle par 400 agents lors d'une plénière, twitte pour glorifier sa capacité à dialoguer avec les syndicats alors qu'en réalité il refuse de sortir pour parler aux OS et aux agents... Dans la plupart des Régions, les exécutifs ont mis en place des tactiques de «neutralisation» des organisations syndicales et des instances de représentation des personnels. Des dispositifs de négociations parallèles de type «Comité de concertation et de négociation», sans aucune capacité à décider et menés par des délégués politiques paravents des présidents, ont été créés pour vider de leurs prérogatives les instances représentatives. En Comités techniques, des rapports faisant l'objet de votes contre à l'unanimité sont appliqués dès après. Les organisations syndicales sont volontairement noyées par la multiplication de réunions administratives stériles, mais toujours accompagnées de documents hypervolumineux envoyés la veille. Des syndicats sont même confrontés parfois à des Directions ressources humaines qui ne relayent pas les propositions syndicales pour ne pas déplaire aux patrons et qui se montrent complètement «méconnaissantes» de la Loi, ce qui peut inquiéter pour le sort général des Régions. En Bretagne (4000 agents, dont 2440 agents des Lycées), en 5 ans, les agents auront connu 4 DRH différents et une année entière sans Direction des ressources humaines active... Pour lutter contre la tactique des politiques de division des syndicats pour mieux régner, alternant bilatérales et multilatérales où, en fonction des syndicats présents, les informations données diffèrent, la plupart des syndicats CGT Régions ont créé des intersyndicales qu'elles portent.

Pour faire face à ces stratégies de casse du dialogue social par les exécutifs régionaux, les syndicats CGT des Régions mènent depuis 2016 le combat avec les agents, utilisant tous les moyens possibles - boycott des instances (comme en Occitanie : 6700 agents, dont 5200 agents des Lycées), mouvements de grèves et plénières envahies (dès 2016 et depuis en Bourgogne-Franche-Comté — 4000 agents — dont 3000 agents des Lycées ; en 2017 en Régions Grand-Est 7000 agents ; en Provence-Alpes Côte

d'Azur où la CGT a porté la nouvelle délibération sur le temps de travail devant le Tribunal administratif, fin 2017 en Hauts-de-France, Ile-de-France et Normandie, qui appelle à nouveau appeler à la grève en février 2018...)

Des syndicats des Régions face à l'enjeu crucial des élections professionnelles de la Fonction publique de 2018 qui en appellent au soutien actif de leur Fédération CGT des Services publics.

Lutte pour les services publics régionaux, pour le sens du travail et les conditions de travail de leurs agents, lutte pour le maintien du statut des fonctionnaires et pour leur pouvoir d'achat, lutte contre la fonction publique d'emploi, lutte contre toute forme de mise en concurrence des agents entre eux, lutte contre la souffrance au travail, lutte plus pragmatique pour le maintien du vote présentiel pour tous les agents régionaux afin de limiter les conséquences du vote électronique constatées en 2016 en termes de chute de participation, en particulier pour les cadres C... Mais aussi lutte pour le maintien des dotations d'État aux collectivités sans contractualisation et refus de leurs seuls objectifs de rentabilité, pour le dégel du point d'indice et l'annulation du jour de carence; contre la fusion des Instances représentatives des personnels y compris dans le public...

Les luttes multifrontales que doivent mener les syndicats CGT des Régions prennent un sens particulier à l'approche des élections professionnelles de la Fonction publique de décembre 2018.

Ces combats régionaux CGT sont primordiaux pour les missions publiques, le travail et les conditions de travail des territoriaux. Ils peuvent également contribuer au maintien de la CGT à la 1^{re} place dans le secteur public après la récente perte de cette place dans les élections du secteur privé. Pour ce faire, les syndicats CGT des Régions en appellent au soutien actif de leur Fédération CGT des Services publics et de son UFICT.

MASSIFICATION DU TRAVAIL À DISTANCE ET TÉLÉTRAVAIL

De nouvelles aliénations inscrites dans un cadre juridique réécrit

Avec la crise sanitaire de la Covid-19, les 54 000 employeurs territoriaux ont modifié unilatéralement les conditions de travail des deux millions d'agent·e·s et cadres territoriaux·ales. L'une des principales évolutions renvoie à l'extension massive du télétravail ou travail à distance ou encore à domicile, que ce soit quantitativement (nombre de personnes concernées) ou qualitativement (fonctions et catégories de personnels).

Dans le même temps, un décret du 5 mai 2020, pris en application de la loi Dussopt dite de transformation de la fonction publique, renforce les recours possibles au télétravail. Comme le souligne *La Gazette des communes*, ce décret « permet plus de flexibilité dans l'organisation du travail ». Cette flexibilité n'est rien d'autre que de nouvelles formes d'aliénation étendues et massifiées.

Le travail à distance, une déréglementation du télétravail

Les employeurs territoriaux ont donc mis en place et imposé, profitant de l'urgence, un nouveau mode de travail à domicile. Ce système fonctionne en dehors de tout droit et protection et n'est pas du télétravail. Il s'agit donc d'une réglementation de celui-ci et d'une auto-soustraction des employeurs du cadre légal, certes non parfait mais contenant des protections et datant de 2016 concernant le télétravail. Le télétravail était défini par la Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Dans la Fonction publique, le décret d'application n° 2016-151 du 11 février 2016.

Ils ont également court-circuité les CHSCT (appliquant par anticipation la loi Dussopt), les CT en ne réunissant pas ces instances pour débattre des nouvelles organisations du travail. Ce faisant, il s'agissait de mettre sous le tapis la dégradation des conditions de travail engendrée par l'extension massive du travail à domicile.

De nouvelles dégradations des conditions de travail

Le travail à distance en mode dégradé a conduit à des transformations du travail qui s'additionnent à vitesse accélérée. Elles ont chacune leurs problématiques, mais aussi des traits communs : isoler l'agent.e et l'encadrant.e seul.e face à leurs écrans et augmenter les difficultés à traiter la complexité du travail au quotidien.

Elles suscitent des Troubles Psycho-Organisationnels ou Violences Psycho-Organisationnelles tels que le stress, l'anxiété, le dérèglement du sommeil et des ruptures avec les temps sociaux organisés.

Mais la grande majorité des employeurs territoriaux n'en a cure. Ils voient dans le télétravail et le travail à distance une opportunité de

réduire le coût du personnel, notamment les dépenses d'investissement et de fonctionnement liées au personnel.

C'est ainsi une aubaine pour les employeurs de faire baisser les coûts de l'immobilier, les assurances, la formation, les conquis sociaux comme ceux relatifs aux frais de déplacement et à la restauration.

Le décret du 5 mai 2020 entérine la massification du télétravail

C'est donc en plein confinement que le gouvernement a promulgué le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 pour assouplir le télétravail dans la Fonction publique. Il supprime la notion de « régularité » (jours fixes), opérant ainsi un alignement sur la réglementation en vigueur dans le secteur privé. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de créer des autorisations temporaires de télétravail et de déroger à la limitation de la règle imposant aujourd'hui un maximum de trois jours de télétravail par semaine. Il allonge la liste des lieux dans lesquels il est possible de télétravailler. Il dispose 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 ». Ce décret « facilite » également l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent.e travaillant à distance « lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail ».

Le rôle des cadres

Cette situation n'est pas sans interroger le rôle et la place des encadrants. La fonction première de ceux-ci est de mener une politique

publique sur la base d'objectifs et de moyens en adéquation avec ceux-ci. Il leur revient d'organiser le travail sur la base de la mise en place de collectif(s) de travail. Dans le nouveau paradigme, imposé au nom de la Covid, il leur est demandé d'organiser le travail en mode télétravail, de briser les collectifs de travail et de pousser à son acmé la logique managériale de déshumanisation à travers désormais un management « à distance ». Face à cette logique, l'UFICT-CGT des Services publics oppose un cadre revendicatif précis.

Le télétravail doit :

- Être basé sur le volontariat;
- Se déployer en respectant l'équité de traitement;
- Se déployer en permettant à l'agent.e de travailler en sécurité et de ne pas être mis à défaut au vu des obligations de l'employeur vis-à-vis de la RGPD;
- Se déployer dans le respect du Code du travail;
- Intégrer de nouveaux droits protégeant les télétravailleurs.euses déployé.e.s et nomades et notamment leur vie privée;
- Intégrer un droit opposable à la déconnexion;
- S'inscrire dans des négociations obligatoires sur les Risques Psycho-Sociaux;
- Respecter des considérations écologiques.

Pour aller plus loin : Livret UFICT CGT des Services publics « Le numérique au travail des cadres territoriaux, livret revendicatif évolutif 2020 » : <https://www.cgtservicespublics.fr/la-federation/ufict/article/ingenieurs-cadres-et-techniciens-plusieurs-outils-pour-encadrer-le-numerique>



BIENTÔT OU DÉJÀ À L'ORDRE DU JOUR DE NOS CT **TRAVAIL À DISTANCE, TÉLETRAVAIL, STOP AUX NOUVELLES ALIÉNATIONS**

Depuis le confinement, les collectivités territoriales et les établissements publics ont mis en place et imposé, dans l'urgence, sans réflexion de fond ni consultation de l'ensemble des représentants des personnels, un nouveau mode de travail à domicile. Ce système fonctionne en dehors de tout droit et protection et n'est pas du télétravail. Or, le cadre légal protecteur de 2016 concernant le télétravail est remis en cause.

Le télétravail était défini par la Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Dans la Fonction publique, le décret d'application n° 2016-151 du 11 février 2016, limitait, en toute situation,

le télétravail à trois jours maximum par semaine, le déterminait dans une pièce dédiée à cet usage (en cas de télétravail à domicile) et encadrait notamment les équipements indispensables à sa pra-

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

Dès lors, et même si un bilan complet demandera beaucoup plus d'investigations et de temps, des leçons sont à tirer du confinement et sur ce travail distanciel en mode dégradé. Les conséquences sur les agent·e·s sont à déplorer et à analyser. En effet, le déploiement dans l'urgence

a engendré de gros problèmes dont certains auront des impacts à très long terme.

DE NOUVELLES DÉGRADATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

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

Les employeurs publics ont profité de la pandémie pour réduire les dépenses d'investissement et de fonctionnement liées au personnel. C'est ainsi une aubaine pour les employeurs de faire baisser les coûts de l'immobilier, les assurances, la formation, les conquis sociaux comme ceux relatifs aux frais de déplacement et à la restauration. Ils ont

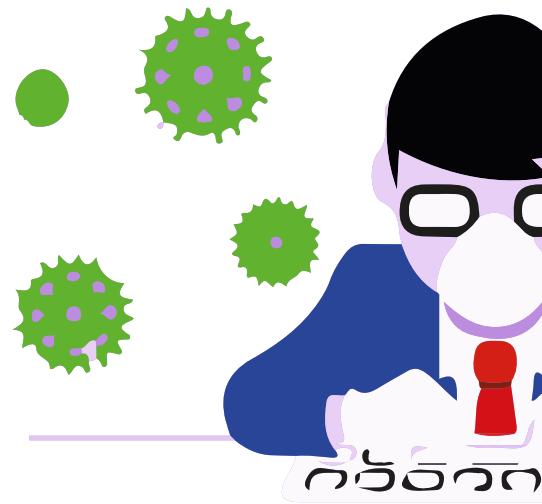
aussi mis à distance les organisations syndicales en ne consultant pas les CHSCT, CT, CSE... sur les nouvelles organisations du travail et les protocoles d'accord. Auparavant pour la plupart frileux face au télétravail, voici les employeurs publics très enthousiastes à renvoyer tout le monde travailler tout seul, chez soi ou ailleurs.

Le gouvernement, pour les y aider, a créé le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 pour assouplir le télétravail dans la Fonction publique. Il supprime la notion de « régularité » (jours fixes), opérant ainsi un alignement sur la réglementation en vigueur dans le secteur privé. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de créer des autorisations temporaires de télétravail et de déroger à la limitation de la règle imposant aujourd'hui un maximum de trois jours de télétravail par semaine. Il allonge la liste des lieux dans lesquels il est possible de télétravailler. Il stipule ainsi que, dans ces situations exceptionnelles, le télétravail pourra être organisé « *dans un ou plusieurs lieux, notamment au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel* ». Ce décret « facilite » également l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent·e travaillant à distance « *lorsqu'un·e agent·e demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail* ».

PAS DE FATALITÉ NI DE RÉSIGNATION

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

Des centaines de milliers d'agent·e·s sont soumis·e·s à cette forme de travail dégradée qui sera très certainement



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

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

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

- Être basés sur le volontariat.
- Se déployer en respectant l'équité de traitement : mêmes positions administratives, mêmes équipements sans éclatement des garanties collectives et avec la garantie d'accès à la même qualité de couverture numérique du territoire (développement des infrastructures, résorption des zones blanches par déploiement de la fibre et moratoire pour l'abandon complet de la 5G).
- Se déployer en permettant à l'agent·e de travailler en sécurité et de ne pas être mis·e à défaut au vu des obligations de l'employeur vis-à-vis de la RGPD (sécurité des données personnelles et de celles de l'institution) avec des outils sécurisés par l'employeur (VPN, logiciels, applications et progiciels de la collectivité respectant le RGPD...).



- Se déployer dans le respect du Code du travail qui stipule que le travail ne doit rien coûter aux salarié·e·s : fourniture par l'employeur (ce qui doit rester la règle principale - si achat par l'agent·e, cela doit rester exceptionnel et cadré par les situations prévues comme telles par la loi et doit se faire par avance de frais), y compris pour les autorisations temporaires de télétravail (flotte), de tous les équipements professionnels devant être adaptés (PC, téléphone, VPN, voire imprimante et scanner en fonction des missions...), de tous les logiciels et de leurs mises à jour, de tous les consommables et les frais de connexion dans le respect strict des règles d'ergonomie et de qualité des équipements des postes de travail, des organisations et usages numériques du travail.
- Créer de nouveaux droits protégeant les télétravailleur·se·s, les travailleur·se·s déployé·e·s et nomades et notamment leur vie privée : décomptes précis du temps de télétravail qui doivent tous être comptabilisés dans le temps de travail, prise en compte des temps de déplacement vers les centres

de télétravail, des temps de travail gris (à l'hôtel, dans le train...), reconnaissance des accidents sur les parcours vers les tiers lieux comme des accidents du travail, favoriser le télétravail dans les tiers lieux publics et non à domicile (pour protéger la vie privée, contre les discriminations d'accès à l'emploi...), faire respecter l'aspect exceptionnel des dérogations à l'encadrement du télétravail dont la limitation à 3 jours maximum par semaine doit rester la norme, respect des droits à la formation professionnelle des télétravailleur·se·s...

- Créer et appliquer un droit opposable à la déconnexion respectant le temps de travail et sa séparation de la vie privée, des plages horaires de travail fixées en concertation préalable avec l'agent·e, les temps de repos...
- Exiger des négociations obligatoires sur les Risques Psycho-Sociaux : renforcement des prérogatives des CT paritaires et des CHSCT en matière de défense des droits concernant le télétravail et le contrôle du télétravail, d'application systématique du principe de précaution...
- Créer l'obligation pour tout employeur

public de quantifier le coût écologique du télétravail dans le schéma de développement durable de sa collectivité ou de son établissement public et de le présenter dans le cadre de son bilan social.

Définitions

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

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

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

En savoir +

Livret UFICT CGT des Services publics
« Le numérique au travail des cadres territoriaux, livret revendicatif évolutif 2020 »
<https://syndicoop.fr/ufictsp/ufict-cgt-des-services-publics-et-ugict-cgt-des-outils-pour-encadrer-le-numerique/>

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

Décret sur le télétravail dans la FP de 2016
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032036983>

Décret sur le télétravail dans la FP de 2020, pris en application de la loi du 6 août 2019 de réforme de la fonction publique
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041849917/>



DR

Le contrat de projet, un outil managérial de précarisation massive

Ce mois de septembre 2020 ne ressemblera certainement à aucun autre. La crise sanitaire liée au Covid 19 sert de prétexte à une face offensive menée par le Gouvernement, le MEDEF et leurs alliés au sein du « monde syndical », contre les droits démocratiques et sociaux, sur fond de vagues massives de licenciements. Dans la Fonction publique territoriale, la loi Dussopt destinée à casser le statut souffle sa première bougie. Dans le même temps, son géniteur (Olivier Dussopt) n'est plus en charge du secrétariat d'Etat à la Fonction publique. S'il a changé de portefeuille ministériel, c'est certainement en lien avec les soupçons de corruption qui pèsent sur lui. Et qui lui ont valu la perquisition de son domicile, cet été.

Cela n'empêche pas sa loi scélérate de prendre peu à peu son entière effectivité entre généralisation du contrat dans la Fonction publique, mise en place de la rupture conventionnelle, remise en cause des acquis sociaux en termes de temps de travail, atteinte au droit de grève, vidage des compétences des instances paritaires, mises en place de lignes de gestion RH pour réduire le coût de la main d'œuvre, affaiblissement du CNFPT... L'une des dispositions réactionnaires de la loi Dussopt est notamment le Contrat de

projet qui intéresse plus particulièrement les cadres de la Fonction publique territoriale. En effet, ceux-ci vont se voir imposer à travers les lignes de gestion RH le recrutement de « collaborateurs » par ce biais et eux-mêmes en vont en être la principale cible.

Un contrat couvrant toutes les catégories (A, B et C)

A l'origine, le contrat de projet ne devait être ouvert qu'à la catégorie A. In fine, il couvre toutes les catégories de personnes A, B et C. Il est destiné à offrir aux 54 000 employeurs

territoriaux davantage de souplesse, à travers une contractualisation plus systématique, comme l'a avoué le député Pascal Brindeau. Ce contrat a pour but de mener à bien un projet ou une opération identifié. Il est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur.

Un contrat qui n'ouvre aucun droit à intégrer la FPT

Les durées des contrats de projet ne sont pas comptabilisées au titre de celles permettant de bénéficier d'un CDI FPT. Se pose également la question de l'accès des agents recrutés par contrat de projet au CNFPT (INSET et INET notamment).

Une épée de Damoclès permanente au travail et dans la vie

Plusieurs parlementaires ont dénoncé en substance un dispositif qui « entre en contradiction avec les principes fondateurs de la fonction publique et de l'action administrative (...) revient sur l'idée, pourtant essentielle, que le fonctionnaire est au service de l'intérêt général, responsable devant la Nation, ce qui suppose son indépendance face aux pressions économiques et politiques. C'est pour cela qu'il bénéficie d'un emploi permanent, régi par un statut et non par un contrat».

Même le député UDI Philippe Vigier s'est interrogé comme suit : « Comment voulez-vous qu'une personne en CDD ait accès à un emprunt, à un logement, ou à l'acquisition d'un véhicule pour assurer sa mobilité justement pour aller travailler ? »

Une durée maximale de 6 ans comme celle d'un mandat politique

La durée maximale du contrat de projet correspond à celle du mandat politique. Il a vocation à répondre à un « besoin temporaire » de l'employeur. Or, un projet d'une durée équivalente à un mandat n'entre pas dans le champ des besoins temporaires. Est-ce là la mise en place d'un système à l'américaine de type « spoil système » ? Système qui à chaque alternance politique voit des agents publics éjectés de leurs fonctions et remplacés par d'autres recrutés par les nouveaux élus ?

Management par projets et contractualisation – définition des politiques publiques non plus par leurs objectifs mais par leurs moyens

Ce dispositif conduira à des dérives, qui porteront elles-mêmes à une atteinte très forte à l'action territoriale, notamment en la frappant de discontinuité.

Il s'inscrit dans la veine idéologique du management par projets et des nombreux processus de contractualisation avec l'Etat

que la future loi 3D va étendre et aggraver. Cf. l'ouvrage de 116 pages publié en octobre 2019 par la lettre du cadre territorial et intitulé « Le management par projet - Outils de management humain et de conduite du changement ».

Les politiques publiques comme les organisations en charge de leur mise en œuvre seront conditionnées par des projets issus de contrats délimitant des moyens humains low cost, à savoir des contrats de projets notamment.

Un exemple concret à la Ville de Reims

Dans le cadre de son schéma d'orientations culturelles (2019-2023), la ville de Reims a signé un Contrat Territorial pour l'Education Artistique et Culturel avec l'Etat (DRAC et Rectorat) et le département de la Marne.

Afin de mettre en place ce contrat territorial, la Ville de Reims a ouvert un poste de coordonnateur éducation culturelle et artistique. D'un niveau bac +3, bac +5, il-elle doit connaître les milieux culturel, socioculturel et éducatif, la typologie des publics, le fonctionnement municipal des institutions ; disposer de qualités rédactionnelles et d'analyse, d'autonomie et de rigueur. Et surtout faire preuve d'ouverture d'esprit et d'adaptation. Le dernier terme est le plus important.

Alors qu'un tel profil correspond à un emploi permanent de type attaché-e territorial-e titulaire, le recrutement s'effectue par le biais d'un contrat de projet de 3 ans pour un traitement mensuel d'environ 1500 € nets. L'UFICT-CGT du Grand Reims a donc agi pour la requalification de ce poste. A noter que plus d'une centaine de candidatures (dont des fonctionnaires) a été reçue. Certaines par méconnaissance de la nature du contrat de projet. Enfin espérons-le.

Qui plus est le nouvel organigramme présenté au Comité technique du 10 septembre fait apparaître la création de 8 missions. Ces entités ne sont rien d'autres que des directions et des services qui devraient être pérennes. Le terme mission renvoie à un caractère temporaire et à un projet. Les agents et cadres de ses 8 missions seront-ils recrutés par le biais de contrat de projets.

Refuser les contrats de projets en tant que cadres, les rejeter en CT en tant que syndicalistes

En tant que cadres territoriaux, il nous appartient de refuser le recours aux contrats de projet lors des négociations budgétaires et RH annuelles des moyens affectés à la réalisation des missions de services publics qui sont les nôtres.

En tant que syndicalistes, il nous appartient de les rejeter et de les dénoncer lors des débats qui en Comité technique ou futur Comité sociaux territoriaux (CST) porteront sur les lignes directrices stratégiques RH. Celles-ci définissant la structure de l'emploi inscrit à l'Etat C, le nombre de contrats de projet constituera un de leurs éléments.

Les organisations syndicales qui voteront en faveur de ces lignes directrices, de facto et de jure, se prononceront pour le recours à ce dispositif de précarisation massive et de destruction du service public territorial.

Abroger la loi Dussopt au bénéfice d'une fonction publique territoriale au service du progrès humain et de développement des territoires

Dans ce contexte, la Fédération CGT des Services publics et son UFICT revendentiquent notamment :

- Abrogation de la loi Dussopt ;
- Réaffirmation du recrutement statutaire seul garant de la neutralité du service public ;
- Revalorisation des déroulements de carrière, le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emploi entre le début et la fin de la carrière ainsi que l'intégration des primes dans le traitement indiciaire ;
- Réaffirmation du CNFPT — Centre National de la Fonction publique territoriale —, comme établissement public national paritaire en charge de la formation est la clef de voute de l'unité du statut de la fonction publique territoriale ;
- Développement de services publics territoriaux de qualité, accessibles et de proximité répondants aux besoins universels des usager·e·s.

Références :

- LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 17
Décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique

Les lignes directrices de gestion RH Un nouvel outil contre la démocratie sociale. Un dispositif technocratique et autoritaire

La fin d'année 2020 aura été marquée par la présentation en Comité technique (CT) de lignes directrices de gestion RH (LDG), dans la précipitation et l'unilatéralisme. Pourtant, les employeurs territoriaux savaient pertinemment depuis août 2019, qu'ils auraient à mettre ce niveau dispositif.

L'enjeu immédiat est de taille puisqu'au 1^{er} janvier 2021, les CAP sont dépossédées de leurs compétences en matière de promotions et avancements de grade au profit des Comités techniques (puis des Comités sociaux territoriaux (CST) à partir de 2023) saisis désormais des LDG des règles générales relatives aux évolutions de carrières.

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

La loi Dussopt à l'origine des LDG dans la Fonction publique territoriale

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

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

Les LDG comportent deux volets :

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

Un pilotage pluriannuel pour corseter la masse salariale

Les LDG déterminent premièrement la stratégie pluriannuelle de pilotage des

ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

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

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

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

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

Les cadres sommés de mettre en oeuvre les LDG et évalués à ce titre

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

La classique lettre de cadrage préparatoire

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

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

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

Un dispositif se substituant aux CAP en matière de promotions, pour les limiter

Le second volet des LDG fixe, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente (comprendre qu'enfin l'autorité territoriale débarrassée des CAP fera encore plus ce qu'elle veut) en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale doit communiquer ces lignes directrices de gestion aux agents

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

- 1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions

au choix dans les grades corps et cadres d'emplois ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles viseront, en particulier :

1° à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

2° à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés. Ces lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

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

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

CT puis CST au cœur du dispositif

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



S'agissant des centres de gestion, chacun doit définir un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire. À défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable. À l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion ».

Il est à noter qu'interrogée par la délégation CGT au CSFPT, la Direction Générale aux Collectivités Locales (DGCL) a avoué qu'un

vote contre les LDG par l'ensemble des organisations syndicales en CT ou CST n'aurait aucun effet quant à la mise en œuvre de ce dispositif.

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

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

La CGT au cœur de la contestation de ce mécanisme technocratique, antidémocratique et austéritaire

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

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

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

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

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

l'UFICT-CGT des services publics :
<https://cadresterritoriauxcgt.fr/>
ufict.cgt@fdsp.cgt.fr

**AVEC NOS
DIFFÉRENCES,
DONNONS DES
COULEURS
À L'AVENIR.**

CIRCULAIRE SUR LA PROTECTION FONCTIONNELLE DES FONCTIONNAIRES **L'INSTRUMENTALISATION D'UN CRIME ODIEUX !**

UNE DÉFAUSSE DE RESPONSABILITÉS SUR LES CADRES

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

Le 2 novembre 2020, soit quelques semaines après cet acte ignoble, une circulaire signée par 4 ministres (le ministre de l'Intérieur, le garde des Sceaux, la ministre de la Transformation et de la Fonction publique et la ministre déléguée chargée de la citoyenneté) était publiée avec pour objectif « officiel » de renforcer la protection des agent·e·s public·que·s face aux attaques dont ils·elles font l'objet dans le cadre de leurs fonctions.

UN COUP DE COMMUNICATION POUR MASQUER LA RESPONSABILITÉ GOUVERNEMENTALE

L'initiative peut sembler louable. Mais l'est-elle ? Ne s'agit-il pas là d'un coup de communication alors qu'existe, depuis 1983 dans le statut (Lois Le Pors), le prin-

cipe de la protection fonctionnelle dont bénéficient déjà environ 12000 agent·e·s public·que·s (dont 50 % dépositaires de l'autorité publique) qui portent plainte chaque année ?

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

UNE DÉFAUSSE SUR LES CADRES PUBLICS

La ministre de la Transformation de la Fonction publique s'est livrée à une explication de texte de la circulaire sur les plateaux télé, les radios et dans la presse. Pour elle, l'absence de protection des agents est de la responsabilité des cadres

de la Fonction publique : « Beaucoup d'agents (...) se sentent seuls, considèrent que la hiérarchie ne se soucie pas toujours de leurs remontées, et renoncent à signaler les problèmes », Ajoutant : « Si vous avez signalé les faits, votre hiérarchie ne pourra plus minimiser. Si la hiérarchie ne soutient pas, il faudra qu'on prenne des mesures de sanctions ». C'est là une rare attaque aussi directe contre l'ensemble de l'encadrement de la Fonction publique, une défiance déclarée à son égard et une remise en cause tant de son éthos que de son professionnalisme.

LES CADRES, NŒUD GORDIEN DE LA CASSE DU STATUT ET DES SERVICES PUBLICS

La désignation des cadres de la Fonction publique comme cause de l'absence réelle de protection des agent·e·s public·que·s dans leurs missions face aux violences qu'ils peuvent subir renvoie à la place même qu'occupent ces cadres dans le mode de production du service public et l'organisation du travail. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si une contre-réforme de la formation de la « haute fonction publique » est en cours pour conduire à une acculturation totale et holistique au new management public

et au lean management. Les cadres ont un rôle central de résistance et de contestation de la mise en œuvre de la pénurie budgétaire, de l'explosion programmée des collectifs de travail, de l'ubérisation de la Fonction publique et, au 1^{er} janvier 2021, des lignes directrices de gestion RH.

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

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

LA RESPONSABILITÉ GOUVERNEMENTALE ET CELLE DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

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

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

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

Elle organise une précarisation collective de la Fonction publique avec la généralisation du recours au contrat, la rupture conventionnelle, les contrats de projets, le développement des temps non complets pour le plus grand bénéfice des employeurs territoriaux désireux de baisser le coût de la main-d'œuvre territoriale. Elle fait disparaître des instances protectrices comme les Conseils de discipline de recours et les CHSCT (alors qu'une dégradation des conditions de travail est largement observée et reconnue).

Elle porte également atteinte au principe d'indépendance du fonctionnaire face au politique. La dégradation de la relation à l'usager·ère est due notamment à l'asphyxie budgétaire des services publics et au développement des inégalités économiques et sociales.

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

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

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

Les cadres territoriaux·ales, engagé·e·s et responsables socialement, ont un rôle essentiel dans son déclenchement et sa mise en œuvre.

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

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

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

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



LES CHSCT NOUS DÉFENDENT - DÉFENDONS LES CHSCT
Non à l'application de la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique !
www.cgtservicespublics.fr

En route pour le 10^e Congrès de l'UFICT : des cadres socialement engagés !

Dans le contexte actuel de crise sanitaire et de remise en cause du Statut, les Ingénieur·e·s, Cadres, Technicien·ne·s et agent·e·s de Maîtrise (ICTAM) qu'ils·elles soient gestionnaires, concepteur·rice·s, collaborateur·rice·s ou animateur·rice·s d'équipe ont des revendications à faire entendre.

La mobilisation des cadres territoriaux est essentielle pour défendre la qualité des services publics locaux, des modes de gestion et des organisations des personnels respectueuses des valeurs humaines.

La baisse des budgets au nom des politiques récessives, le management à flux tendu (« lean management »), l'augmentation de la charge de travail et l'évaluation continue des performances interrogent sur la conception du travail et les moyens de « bien travailler » dans la Fonction publique territoriale.

Avec la COVID-19, l'accélération du travail individuel à distance a été favorisée par la généralisation du numérique : l'usage des mails, du smartphone, des réunions en « visio » qui devait faciliter la communication, a contribué à parasiter le travail collectif et à augmenter le stress et le burn-out. L'enquête Ufict sur le travail en période de pandémie (disponible <https://syndicoop.fr/ufictsp>) est éloquente sur les effets dévastateurs sur le sens de l'action publique, l'augmentation des risques psychosociaux, les violences conjugales. Bref, les causes de la souffrance au travail sont nombreuses.

Face à ces bouleversements sans précédent, l'encadrement a une responsabilité sociale à défendre au quotidien notamment avec le développement humain durable. Il doit résister et proposer des réponses alternatives tant sur le sens et l'organisation du travail que sur les valeurs de services publics. L'Ufict est l'organisation spécifique fédérale pour répondre à ces exigences. Elle a pour objectif de contribuer à la réflexion et à l'action des cadres territoriaux·ales au sein de notre Fédération, avec le développement des collectifs et de groupes de travail, avec la volonté de rechercher les convergences et la cohérence entre catégories et professions. C'est ce que propose de mettre en débat dans les syndicats, la direction de l'UFICT dans le cadre de la préparation de son 10^e congrès

du 18 au 20 mai 2021. Le Congrès sera aussi l'occasion de s'interroger sur l'évolution des missions des cadres dans les collectivités territoriales et d'échanger sur les impacts de la loi de Transformation de la Fonction publique. Si nous voulons faire du 10^e congrès un espace de débats revendicatifs ancrés dans la réalité des syndicats, nous avons la responsabilité d'en travailler les contenus et son organisation collectivement.

Les documents du Congrès ont été envoyés dans les syndicats et les CSD. Ils sont à votre disposition sur le site fédéral : www.cgtservicespublics.fr/la-federation/ufict/10e-congres-de-l-ufict/article/le-guide-no890-documents-du-congres-ufict. Les coopérant·e·s Ufict sont disponibles pour préparer le congrès en

territoires et pour animer avec les CFR une réunion régionale des affilié.e.s. afin de :

- présenter le Congrès : les enjeux revendicatifs, l'organisation, le mandatement, les candidatures ;
- mettre en discussion les orientations : des vidéos thématiques par fiche sont à la disposition pour le débat ;
- favoriser partout la construction de cahiers revendicatifs et la syndicalisation des cadres

Les formulaires d'inscription pour le mandat provisoire et les candidatures sont à remplir en ligne sur le site fédéral dans la partie militante. Pour les amendements, il suffit de les communiquer via le lien : <https://amendements/cgtservicespublics.fr>,

Le Guide
N°890 novembre 2020

**fédération des services publics
la cgt**

Des cadres socialement engagé.e.s

CONGRÈS

cgtUFICT 18-20 MAI 2021
ÎLE DE RÉ

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



Encadrement : agir contre les violences sexistes

Les femmes sont au centre des rapports de domination et les réseaux sociaux avec des mouvements tels que « Me Too » ont aujourd’hui permis de libérer la parole et rendre visibles cette violence et ces inégalités. Mais les conquêtes sont fragiles. Pendant le confinement, nous avons assisté à une augmentation des violences domestiques avec une hausse de 30% des plaintes déposées, mais sans moyens supplémentaires pour la police, la justice, les services sociaux.

Selon une étude UGICT, 80% des femmes salariée·e·s considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes. Face à ces constats, les cadres syndiqué·e·s doivent prendre leur responsabilité pour faire changer les choses. Il appartient aux syndicats et notamment aux cadres syndiqué·e·s d’agir concrètement pour que cesse les violences sexistes.

Des comportements aux violences sexistes

Volontaires ou plus souvent issus de stéréotypes et préjugés véhiculés par les hommes comme par les femmes, les propos sexistes au travail ont pour conséquence d’entretenir la différenciation

et la hiérarchie des sexes. Ils conduisent à nier le professionnalisme des femmes en les considérant d’abord comme des femmes avant de les traiter comme des collègues.

Deux facteurs empêchent les femmes d'accéder à un déroulement de carrière et un parcours professionnel choisi. Il s'agit d'abord des stéréotypes de genre qui visent à limiter la place des femmes dans les filières professionnelles occupées principalement par des hommes : les femmes seraient moins compétentes ou auraient des problèmes d'autorité. À qualification supérieure ou égale, il y a ensuite, une autocensure des femmes et parfois une discrimination inconsciente des jurys au moment du passage du concours. Dès le

plus jeune âge, l'instruction obligatoire ne valorise pas les mêmes qualités chez les filles et chez les garçons. Rapidement les premiers effets des inégalités femmes-hommes en matière de choix d'orientation se font sentir : dès la classe de seconde, seulement 46 % des élèves qui suivent des options scientifiques ou technologiques sont des filles, alors qu'elles sont surreprésentées (69 %) dans les enseignements au profil littéraire, selon les données 2016 du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports. Les femmes réussissent dans les études supérieures (58,4% Licence, 60,2% Master, 46% Doctorat), mais avec 28,1 % seulement elles restent encore minoritaires à obtenir un diplôme d'ingénieur·e. Rien d'étonnant que certaines filières professionnelles (sécurité civile, police, technique) ne comptent que peu de femmes.

Stop aux violences sexistes !

Les remarques sur le maquillage ou les vêtements à la pause café ou en séminaire de travail, les comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à la dignité de la personne et créent une situation intimidante, hostile ou offensante sont interdites par la loi. Selon le rapport 2020, "Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes", chaque année, 30% de femmes sont victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle (comme une main aux fesses par exemple) au travail et 9% des femmes ont déjà eu un rapport sexuel forcé ou non désiré avec quelqu'un de leur milieu professionnel.

(la part des femmes toutes catégories au sein de la filière administrative est de 84%) et seulement 13% (la part des femmes au sein de la filière technique étant de 39%) au sein des emplois fonctionnels de la filière technique (DGST). Dans la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,3 % à celui des hommes en 2018 (en réduction de 0,3 % par rapport à 2017). Dans la FPT, le salaire net des femmes est inférieur de 9,2% à celui des hommes.

Sources : Les chiffres mentionnés proviennent de SIASP (calculs DGCL et DGAFF) et des bilans sociaux (calculs DGCL) et DGAFF. Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2020, données de 2018

Ces situations ne sont pas sans interroger la responsabilité des encadrant.e.s pour prévenir ces comportements sexistes. L'employeur public a l'obligation de garantir la santé et la sécurité des salarié.e.s, il est donc de sa responsabilité d'empêcher que des femmes en soient victimes. Les victimes

ou témoins ne peuvent subir de représailles et doivent bénéficier de la protection fonctionnelle, les agresseurs doivent être sanctionnés.

Les négociations locales sur l'égalité femmes-hommes dans toutes les collectivités doivent imposer un environnement de travail non sexiste. Il est possible aux élu.e.s CHSCT et aux militant.e.s CGT d'interpeller l'autorité territoriale. Il est aussi possible de demander conseil à des associations spécialisées sur stop-violences-femmes.gouv.fr.

La Fédération et son Ufict rappellent :

- qu'elles combattent le système patriarcal, fondé sur une domination des hommes sur les femmes et toute forme de discrimination au travail !
- qu'elles luttent pour l'égalité filles-garçons et dénoncent les stéréotypes de genre.
- qu'elles défendent l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans toutes les professions et à tous les niveaux.
- qu'elles revendiquent l'égalité salariale et professionnelle.

Pour aller plus loin : <http://www.ugict.cgt.fr/dossiers/egalite-femme-homme> ou #Dossier Egalité Pro Femmes-Hommes

L'égalité femme-homme commence par le syndicat

Le sexe existe au travail, mais parfois au sein des syndicats. Quand le rapport social n'est pas toujours favorable aux salarié.e.s, la relation entre dirigeants syndicaux peut parfois se transformer en conflit interne. Il peut y avoir alors des propos et des violences sexistes, ce qui est contraire aux valeurs CGT. Cette situation n'est pas sans interroger sur l'exercice du pouvoir au sein du syndicat. Il est crucial de proposer un module de formation pour que les syndiqué.e.s s'interrogent sur leurs propres représentations et leurs pratiques syndicales.

Le syndicalisme spécifique permet aux femmes de prendre des responsabilités syndicales le plus tôt possible et de travailler les cahiers revendicatifs avec les syndiqué.e.s pour lutter concrètement contre les discriminations inconscientes véhiculées au travail et parfois dans le syndicat. Il y a une nécessité urgente de mettre en place un collectif dédié à cette lutte. C'est ce que l'UFICT propose de mettre en débat du 18 au 20 mai lors de son 10^e congrès.

Nos revendications

Commises sur le lieu de travail ou dans le cadre privé, les violences contre les femmes ont de graves conséquences physiques et psychiques et peuvent entraîner des congés prolongés, des difficultés de concentration, des sautes d'humeur... Souvent, pour les femmes victimes, c'est la double peine : après les violences, la perte du travail. Il est donc indispensable de les protéger pour garantir leur droit au travail.

Pour lutter contre les violences sexistes, l'UFICT-CGT propose :

- Que le règlement intérieur de la collectivité ou de l'établissement public définisse le sexisme et bannisse les comportements et propos sexistes, comme ceux racistes et homophobes
- La mise en place d'une formation des cadres qui exercent une responsabilité hiérarchique et fonctionnelle.
- Évaluer le sexisme avec un questionnaire annuel auprès des cadres territoriaux.
- Protéger et accompagner les

femmes victimes de violences conjugales ou de violences au travail : garantir le maintien dans l'emploi et la mise hors danger (mutation, changement de poste, réduction ou réorganisation du travail, possibilité de suspendre leur contrat de travail en bénéficiant des allocations chômage).

• L'application systématique de la protection fonctionnelle pour les femmes victimes de violence de la part de personnes extérieures (usagers, patients...).

• La mise en place d'un lieu d'accueil et d'une procédure de signalement garantissant la confidentialité et la rapidité de réponse.

• Faciliter l'accès au logement et à l'emploi pour les femmes victimes de violences.

• Renforcer les lieux d'accueil via les services sociaux et la formation du personnel, renforcer les moyens des associations.

• La mise en place d'une éducation non sexiste et de campagnes contre les stéréotypes.

L'UFICT est disponible pour en débattre en territoire : ufict@fdsp.cgt.fr

LE 8 MARS 2021 : GRÈVE FÉMINISTE !

Cette journée a pris une ampleur inédite en s'enracinant au travail. À n'en pas douter, cette année, cette journée sera encore marquée par des milliers d'initiatives diverses (votations, port de brassard, débats, tractages, etc.). Il appartient aux syndicats UFICT de participer à cette campagne en proposant par exemple un fond d'écran sur les ordinateurs professionnels ou un badge, en organisant un débat thématique ou finir sa journée à 15h40. Faites remonter vos mobilisations à la Fédération et l'UFICT est disponible pour vous accompagner : ufict@fdsp.cgt.fr

Un préavis fédéral national est déposé

Pour aller plus loin : Analyses et préconisations à retrouver dans les guides CGT disponibles sur : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/> et le Service public magazine : <https://www.cgtservicespublics.fr/la-federation/nos-publications/service-public-magazine/2021/>



« Les ICTAM dans la CGT : pourquoi ? comment ? » La formation syndicale : un enjeu de renforcement et de déploiement de l'activité spécifique

Les 27 et 28 janvier derniers, notre UFICT CGT a proposé à Nantes, en coordination avec l'UD 44 et sa commission départementale UGICT la formation confédérale « Les ICTAM dans la CGT : pourquoi ? Comment ? ». Une réelle réussite (15 participants pendant deux jours en visio) qui a vocation à se déployer dans tous les territoires où il y a des besoins de travailler les cahiers revendicatifs et la syndicalisation des cadres territoriaux.

Depuis de nombreuses années, nous savons que la composition du salariat évolue, le nombre d'Ingénieur·e·s, Cadres, Technicien·ne·s et Agent·e·s de Maîtrise (ICTAM) va grandissant dans tous les secteurs professionnels et la situation professionnelle des « cadres territoriaux·ales » se dégrade, imposant la nécessité d'agir et de les organiser collectivement.

La CGT a vocation à syndiquer les fonctionnaires et contractuel·le·s des catégories A, B et C. C'est un enjeu de représentativité de l'ensemble du salariat pour toute la CGT aussi bien au niveau global et national que dans la Fonction publique territoriale.

Si ce constat est partagé et que la nécessité de développer une activité spécifique en direction des catégories A, B et C encadrant.e.s et spécialisé.e.s ou technicien.ne.s ne fait pas, depuis bien longtemps, débat à la CGT et est réaffirmée de congrès en congrès, sa mise en œuvre reste encore difficile, aujourd'hui, dans l'activité quotidienne de nos structures départementales et syndicats locaux.

Aussi, force est de constater que si la qualité de l'activité revendicative spécifique doit progresser et que l'un des obstacles réside, sans conteste, dans le nombre de syndiqué·e·s et de militant·e·s cadres dans les syndicats généraux et ufict pour participer et impulser l'activité spécifique sur le lieu de travail, quelle que soit la forme d'organisation de l'activité, **c'est aussi bien souvent une question de formation et de culture de nos camarades élu·e·s et mandaté·e·s qui se pose.**

C'est donc pour répondre à ces problématiques (œuvrer encore mieux à la

construction d'un rapport de force intégrant toutes les catégories de personnels et élargir la syndicalisation, travailler à l'expression des convergences d'intérêts...) que notre UFICT CGT est pleinement investie, qualifiée et disponible pour venir en territoire afin d'accompagner et former nos

identifier et construire des revendications sur l'ensemble des problématiques de travail (télétravail, conception de l'encadrement, les modes de gestion, l'évaluation, les missions, les qualifications...) et syndicale (qualité de vie syndicale, gestion de conflit, revendications par filière, reconnaissance des animateurs en A, déroulement de carrière, reconnaissance des études pour la retraite ...).

Contenu

Qui sont les cadres aujourd'hui ? A quels problèmes sont-ils confrontés ? Quelles sont leurs aspirations et revendications ? Le besoin d'un syndicalisme approprié spécifique. L'organisation spécifique dans la CGT, le fonctionnement de l'UGICT à partir du lieu de travail. Les différents éléments de la vie syndicale UGICT au service de la démarche CGT (travail spécifique et convergences, affiliation et cotisation syndicale, démocratie syndicale, formation et information spécifiques...).

Conditions d'organisation

L'UFICT-CGT propose d'intervenir principalement en territoire, dans le syndicat ou avec la CSD si besoin. Cette formation est proposée en visio si les contraintes sanitaires l'imposent.

Contact :

UFICT CGT des Services Publics

Tél : 01 55 82 88 29

Courriel : ufict@fdsp.cgt.fr

Pour en savoir plus :

cadresterritoriauxcgt.fr/

cgtservicespublics.fr



camarades militant·e·s et dirigeant·e·s impliqué·e·s sur cet enjeu via la formation « Les ICTAM dans la CGT : pourquoi ? comment ? ». Le 10^{eme} Congrès de l'UFICT CGT qui aura lieu au mois de mai proposera une décision de renforcement et de déploiement de la formation syndicale.

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.

But de cette formation

Il s'agit de permettre à tou·te·s les adhérent·e·s de la CGT d'acquérir des contenus immédiatement mobilisables pour

**10 % DE TEMPS
DE TRAVAIL
EN MOINS
EN ROUTE POUR
LES 32 HEURES**

Pour les 23 % de femmes qui sont à temps partiel, leur salaire partiel rime avec précarité et faible autonomie financière. Assumant toujours l'essentiel des tâches ménagères, les femmes sont confrontées à des doubles journées. Baisser la durée légale de travail à 32 heures sans perte de salaire et l'accompagner de politiques publiques de prise en charge de la petite enfance et de lutte contre les stéréotypes, c'est rapprocher le temps des femmes et celui des hommes et se donner les moyens de faire enfin de l'égalité femmes-hommes une réalité.

C'EST POURQUOI LA CGT FONCTION PUBLIQUE REVENDIQUE 10 % DE TEMPS DE TRAVAIL EN MOINS POUR TOUTES ET TOUS :

- pour l'abrogation de la loi de Transformation de la fonction publique et le maintien de tous les accords passés;
- contre l'annualisation du temps de travail et pour le retour à un calcul hebdomadaire;
- pour l'amélioration des conditions de travail de toutes et tous en réduisant le temps de travail;
- pour gagner les 32 h avec 10 % de temps de travail en moins, 10 % de salaire en plus tout de suite, 10 % d'effectifs supplémentaires !



La CGT revendique les 32 heures pour toutes et tous dès maintenant. C'est économiquement possible et socialement nécessaire. Prenons le temps de regarder ce qui se joue pour les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise.

**REMETTONS LES PENDULES
À L'HEURE !**

En 1998, l'Ufict a salué la première loi Aubry comme une opportunité de travailler moins et mieux pour les fonctionnaires territoriaux et plus spécifiquement pour les cadres. Cette disposition législative était le prolongement des mesures gouvernementales de 1983 qui avait permis aux collectivités progressistes de réduire le temps de travail à 35h effectifs pour tous les fonctionnaires ! Cette avancée allait de pair avec des régimes dérogatoires antérieurs à 2001 (prime annuelle, jours supplémentaires de congé) afin de compenser l'engagement professionnel des fonctionnaires supérieur à la durée légale du travail.

Aujourd'hui, le temps de travail est fixé par la loi du 3 janvier 2001. Il est défini comme «le temps pendant lequel le·la salarié·e est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles». Si la durée annuelle du travail effectif est 1607 heures maximum par an sauf pour les sujétions particulières (travail

de nuit, repos variables, servitudes...), force est de constater que les personnels territoriaux ont une durée habituelle de 38,5 h par semaine (Enquête Emploi 2019, Insee) à temps plein. Les cadres supérieurs (43,8 h) et professions intermédiaires (38 h) effectuent en moyenne 40 heures par semaine (soit 17,4 % des A et B) et bénéficient, en compensation, de jours supplémentaires de repos pour réduction du temps de travail, soit 36 jours RTT en 2019 (rapport annuel sur l'état de la Fonction publique 2020).

Cette tendance s'est accentuée avec les nouvelles technologies de l'information et communication. Depuis la généralisation du télétravail, les cadres territoriaux·ales sont coincé·e·s entre continuer à maintenir la cohésion des équipes à distance tout en contrôlant le temps de travail de leurs équipes dont ils ont la responsabilité. Cette injonction paradoxale n'est pas nouvelle, mais la crise sanitaire a davantage brouillé les frontières entre vie privée et vie professionnelle, intensifiant le travail et allongeant la durée effective du travail. Aujourd'hui, ces nouvelles formes



©Rawpixel.com - stock.adobe.com

de travail à distance vont bénéficier aux employeurs et générer des économies d'échelles estimées entre 30 à 40 % des dépenses de fonctionnement de service.

DE «L'IDENTITÉ» DES CADRES...

Rappelons que «l'identité» des cadres est liée à l'idée d'une gestion de l'organisation de travail, à la maîtrise technique, à une mission de conception et à la capacité à faire travailler des équipes. Les cadres apparaissent comme un groupe professionnel un peu avant la Deuxième Guerre mondiale. Depuis, dans le secteur public, on a assisté à une augmentation considérable de leur nombre et à une diversification de leur travail, jusqu'à l'apparition de cadres expert·e·s ou spécialisé·e·s comme les juristes, les assistant·e·s sociaux·ales ou les professeur·e·s d'enseignement artistique n'encadrant aucun personnel. Contrairement au secteur privé, si les cadres territoriaux·ales ne constituent pas une catégorie séparée, c'est parce qu'il y a une continuité d'activité entre les catégories A, B et C. Récemment, il y a eu une prise de distance des cadres avec l'employeur public parce que la réduction des finances publiques — baisse de 13 milliards pour les collectivités territoriales — a conduit au désenchantement idéologique. De plus en plus de

cadres territoriaux·ales se sentent plus proches des agent·e·s de catégorie C que des directions générales qui gèrent la pénurie au détriment de la qualité du service public. Un certain nombre d'entre eux·elles reconnaissent ne plus adhérer aux orientations politiques de leur collectivité ou de leur établissement public compte tenu de contradictions entre valeurs professionnelles et conditions de travail dégradées. Combien de cadres accomplissent des tâches contraires à leur éthique ?

... À LA CONSTRUCTION DE REVENDICATIONS SPÉCIFIQUES

On parle souvent d'autonomie à propos du travail des cadres. Ce concept correspond, sans doute, à l'aspiration des jeunes diplômé·e·s à accéder à plus de responsabilités, à maîtriser la conduite de leur activité professionnelle. En fait, le·la cadre reste soumis·e à des contraintes fortes (orientations, objectifs moyens, délais imposés) et son autonomie est souvent réduite à la liberté d'organiser son temps comme il·elle le souhaite. Ce qui conduit à des dérives telles que des réunions plateaux-repas ou tardives. Une vraie autonomie professionnelle devrait permettre d'intervenir sur l'ensemble des conditions techniques, financières, organisationnelles et relationnelles dans lesquelles se réalise le travail. Ce qui est nécessaire, c'est une évaluation de la charge réelle de travail des cadres sinon la réduction du temps de travail pour les personnels d'encadrement restera lettre morte. En la matière, le CHSCT et le CT ont toute leur place pour la mesurer. Il y a là de vastes perspectives de conquête de droits nouveaux. Il faut également approfondir la question de l'articulation entre RTT, forfaits jours (qui se développe dans les collectivités), la référence horaire et le droit au repos. Aujourd'hui, avec la géolocalisation, l'activité professionnelle des cadres peut être surveillée à distance. En 2016, dans le secteur privé, le Baromètre des cadres de l'Ugict montre que 56 % des encadrant·e·s et 59 % des cadres spécialisé·e·s et technicien·ne·s aspirent au droit à la déconnexion. C'est dire que le droit à la déconnexion est un enjeu important pour l'encadrement afin de protéger

leur vie privée y compris sur le temps de travail.

LA SEMAINE DES 32 HEURES, C'EST POSSIBLE

L'innovation principale serait d'appliquer le temps de travail à 32 heures sur 4 jours sans perte de traitement et régime indemnitaire. Cela permettrait de créer massivement des emplois dans les collectivités, de répondre aux besoins croissants des usagers, d'améliorer les conditions de travail des cadres jugées de plus en plus intenses et fatigantes.

Le passage aux 32 h c'est un véritable progrès qui contribue à :

- **Réduire le chômage en développant l'emploi public qualifié.**
- **Favoriser le développement des services publics locaux.**
- **Diminuer la charge de travail des cadres.**
- **Favoriser des modes de vie plus équilibrés et respectueux de l'environnement.**

La réduction du temps de travail doit bénéficier à tous les cadres, être facteur d'émancipation, d'accès réel aux loisirs et à la culture, ce qui nécessite de compenser par un financement public en réorientant les exonérations de cotisations sociales et des aides publiques ; consacrer du temps à la formation professionnelle : pour la CGT, cela doit représenter 10 % du temps de travail ; allonger les congés de paternité et de maternité, attribuer du temps pour activité parentale et les aidant·e·s familiaux·ales.

Ce n'est qu'en permettant aux cadres, mais aussi à tous les fonctionnaires qui produisent les richesses, de vivre — et travailler — mieux que l'on pourra sortir de la récession économique en cette période de crise, développer les services publics, pas en les exploitant jusqu'à mettre en péril leur engagement et surtout leur santé.

Des cadres socialement engagé.e.s

CONGRÈS

26-28 MAI 2020
ILE DE RÉ

L'Union Fédérale des Cadres et Techniciens des Services publics tiendra son congrès du 26 au 28 mai 2020
Documents du congrès sur notre site Internet : www.cgtservicespublics.fr
>La Fédération >Ufcit

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



[GUIDE SYNDICAL]

- A l'usage des syndiqués CGT et UFICT-CGT des services publics
- Des agents et cadres territoriaux

- ▷ CHAMP
- ▷ PROCEDURE
- ▷ INDEMNITE
- ▷ EFFETS
- ▷ ANALYSE
- ▷ ACTIONS

SYNDIQUER LES CADRES TERRITORIAUX

POURQUOI ? COMMENT ?

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

Comment fonctionne l'UFICT ?

Pourquoi syndiquer les cadres
territoriaux à l'UFICT ?

Des revendications spécifiques
aux cadres territoriaux

L'affiliation à l'UGICT



LIVRET DE PRÉSENTATION DE L'UFICT-CGT DES SERVICES PUBLICS

NOVEMBRE 2019



LE NUMÉRIQUE AU TRAVAIL DES CADRES TERRITORIAUX

Livret revendicatif évolutif UFICT CGT Services Publics 2020

LES REVENDICATIONS DE L'UFICT CGT SERVICES PUBLICS

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

2-3 AVRIL 2019

RENCONTRE NATIONALE DES ANIMATEUR.TRICE.S

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

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

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

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

Au delà du vote CGT, comment développer la syndicalisation des catégories intermédiaires et supérieures ? Venez débattre avec nous, échanger sur nos expériences, imaginer des initiatives nationales et territoriales.

Inscription, cliquez sur le lien :
<https://goo.gl/forms/gyST5HIBBukpqxez1>

Confédération Général du Travail
263, rue de Paris - 93100 Montreuil

FIER-E-S

DE TRAVAILLER POUR LE

SERVICE PUBLIC

FICHES REVENDICATIVES

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

FIER-E-S
DE TRAVAILLER POUR LE
SERVICE PUBLIC !



Union Fédérale
des Ingénieur.e.s, Cadres,
Technicien.ne.s et agent.e.s
de maîtrise

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**