

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

• L'égalité salariale,
c'est pour quand ?

P.14

ENVIRONNEMENT

• Travailler, produire et
consommer autrement

P.19

ENTRETIEN

• Des garanties pour
l'encadrement

P.22

CADRES INFOS

➔ Salaires.

La réalité des salaires
de la Fonction publique

P.07

➔ Santé & hôpitaux

Je soigne, tu soignes,
il soigne, nous soignons.
Mais qui nous soigne ?

P.11

magazine de l'Ugict-CGT

ugictcgt.fr



VOTER
« FONCTION
PUBLIQUE »

DU 1^{er} AU 8 DÉCEMBRE
UN TOURNANT
POUR MIEUX
VIVRE SON
TRAVAIL ?

Élections professionnelles,
décryptage et enjeux.

P.13

Qu'est-ce que l'Ugict-CGT ?

L'Union Générale des Ingés, Cadres et Techs de la CGT regroupe 80 000 cadres et professions intermédiaires syndiqué·e·s à la CGT. L'Ugict-CGT assure la présidence d'Eurocadres, organisation qui rassemble 6 millions de cadres au plan européen et négocie en notre nom avec la commission européenne et Business Europe. L'Ugict-CGT participe à la gouvernance de l'APEC, l'Association Pour l'Emploi des Cadres et se bat pour pérenniser son mandat de service public. Avec l'Ugict, la CGT veut permettre d'avoir un cadre autonome pour pouvoir définir leurs revendications et modes d'actions et de converger avec le reste du salariat.

Trop souvent dans la fonction publique les agent·es sont présent·es comme des privilégié·es pour leur statut, les cadres et tech des catégories A et B font face à une crise de sens du travail et disposent de moins en moins des moyens nécessaire pour accomplir leurs missions d'intérêt général. Nous sommes syndiqué·es à l'Ugict-CGT pour refuser le partage de la pénurie, pour gagner un plein exercice de notre professionnalisme et nous défendre en lien avec l'ensemble du salariat.



Avec la CGT, des avancées sociales concrètes !

Malgré l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la CGT et son Ugict ont obtenu des avancées sur la période, notamment :

La neutralisation du jour de carence en lien avec le Covid-19 (2019)

La prime de précarité de 10% pour les contractuelles dans la fonction publique (2020)

Mise en place du CITIS dans la Fonction Publique Hospitalière (2020)

Mise en place du concours spécial externe pour l'entrée dans certaines écoles de service public (2021)

Congé paternité porté à 25 jours calendaires (2021)

Congé d'adoption étendu (2021)

Un accord cadre pour le recours au télétravail dans la fonction publique (2021)

Un forfait télétravail (220 € / an) (2021)

Extension du bénéfice des 183 € d'augmentation mensuelle prévus au Ségur de la Santé (2021 et 2022)

Un droit à la déconnexion (2021)

Possibilité de télétravail de droit pour les femmes enceintes (2021)

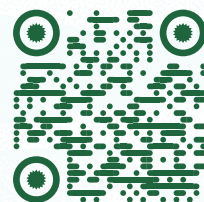
Remboursement de 15€ / mois de la mutuelle pour les agent·es de l'État (2022)

Renforcement du droit d'alerte en santé et environnement (2022)

Revalorisation des indemnités kilométriques (2022)

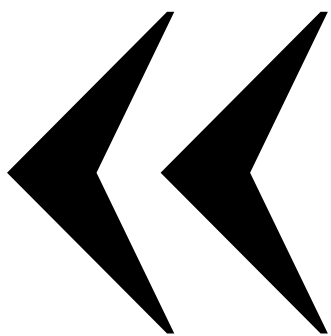
Le dégel du point d'indice (+ 3,5%) (2022)

rejoindre.ugictcgt.fr



Vous pouvez suivre l'Ugict, la CGT des Ingés Cadres Techs sur les réseaux sociaux et flasher le QR code pour vous syndiquer.





La Fonction publique : une idée neuve ?

Pénurie de médecins, d'infirmières, d'enseignant·es, de sages-femmes, de scientifiques... La 6^e puissance mondiale n'est plus en capacité de recruter les emplois qualifiés indispensables au bien-être de la population. Le résultat de décennies de politiques low cost dans la fonction publique. »



Alors qu'ils et elles sont plus diplômé·es, les cadres de la fonction publique gagnent près de 25 % de moins que leurs homologues du privé... La réalité est bien loin du fonctionnaire bashing... Après 10 ans de gel du point d'indice, grâce aux mobilisations que nous avons impulsées, la CGT a obtenu la plus forte augmentation depuis une vingtaine d'années. Une victoire contre le dogme de la baisse des dépenses publiques et contre la stratégie d'individualisation des rémunérations. Mais des augmentations dérisoires à côté de la perte de pouvoir d'achat subie depuis 10 ans. Nos qualifications, notre sens des responsabilités pour exercer nos missions coûte que coûte valent mieux que cela. C'est grâce à nous que le pays a tenu pendant la crise sanitaire. C'est grâce à nous que l'égalité des droits est encore — un peu — une réalité. C'est grâce à nous que la France est l'un des pays les moins corrompu au monde.

Pourtant, au lieu de s'appuyer sur nos savoirs faire, le gouvernement fait travailler à prix d'or des cabinets de conseil. A coup de PowerPoint, ils vendent le Wall Street management qui a démontré sa nocivité dans le privé. On ne dirige pas un hôpital, une école ou une maison de retraite comme une entreprise. Nos missions ne peuvent s'accommoder de recherche de rentabilité bien loin du sens de notre travail.

Pour faire face au défi environnemental, au vieillissement de la population, à l'augmentation des inégalités, la France a besoin de plus de services publics. Loin d'un coût, il s'agit d'un investissement d'avenir. Nous sommes indispensables à l'avenir du pays. C'est le message que nous pouvons envoyer à l'occasion des élections de la fonction publique qui auront lieu du 5 au 8 décembre 2022.

Ce numéro de Cadres Infos Magazine, publié par la CGT s'adresse aux cadres et aux professions techniciennes et intermédiaires. Dans ces pages vous trouverez des exemples concrets de ce que portent les listes CGT et de ce qu'ont pu obtenir les élu·es CGT. Le taux de participation sera scruté à la loupe par les employeurs et sera un premier signal de la détermination des agent·e·s. Alors, du 5 au 8 décembre, on vote ! ■

Sophie Binet,
Secrétaire Générale de l'Ugict-CGT.



Cadres infos, le magazine de l'Ugict-CGT.
263 rue de Paris - Case 408
93516 Montreuil Cedex
Tel. 01 55 82 83 40

Retrouvez cette édition en version dématérialisée sur :
ugictcgt.fr

ISSN : 1143 757 2

Achévé d'imprimer en août 2022 par Rivet Éditions
24 Rue Claude-Henri Gorceix,
87280 - Limoges

Tiré sur papier Norcote 65 g.
Papier fabriqué en Suède.

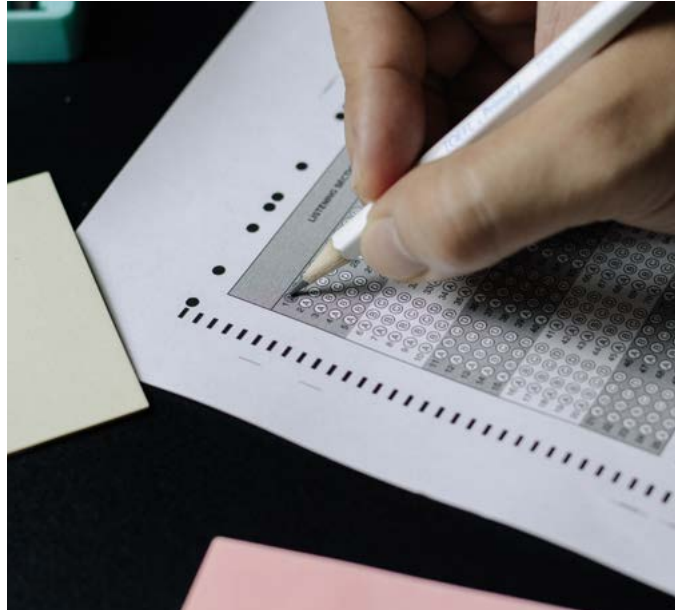
Directrice de publication :
Sophie Binet

Loi de transformation de la Fonction publique : une copie à revoir.

La loi de Transformation de la Fonction publique (TFP), adoptée en procédure accélérée, relève du coup de force. Il s'agit en partie d'une transposition des ordonnances de la loi Travail.

Les régressions concernent principalement la Fonction publique territoriale (FPT). Seules quelques dispositions améliorent sensiblement la situation des personnels, notamment, sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et pour les travailleurs en situation de handicap. La création d'une indemnité de précarité se fait, pour la CGT, dans des conditions trop restrictives. D'autres dispositions plutôt idéologiques rendent

cette loi inacceptable, comme celles sur le temps de travail (1607 h) et la suppression des avantages acquis, la restriction du droit de grève dans la FPT, la suppression de l'obligation de nommer fonctionnaire un contractuel lauréat d'un concours, le contrat de projet pour toutes les catégories, la suppression des prérogatives des commissions administratives paritaires (CAP), la suppression du CHSCT, un dispositif de suppression des fonctionnaires par détachement d'office, etc. En 2019, la volonté présidentielle était de supprimer 120 000 postes de fonctionnaires dont 70 000 dans la FPT. Quatre ans plus tard, on en voit clairement les effets négatifs. La CGT demande l'abrogation de cette loi. ■



➤ En bref

DÉMOCRATIE SOCIALE : LE DROIT À PARTICIPER REMIS EN QUESTION ?

Les organismes consultatifs sont affaiblis. Les CAP sont vidées de leurs prérogatives notamment l'avis préalable pour la mutation, la mobilité, l'avancement et la promotion. Plus grave, le droit à la participation par l'intermédiaire de leurs élus est réduit. Le Comité social remplacera le comité technique tout en gardant les mêmes prérogatives. Le CHSCT est remplacé par une simple formation spécialisée au sein du comité social.

Le nombre d'élus du personnel est ainsi réduit. En instaurant les lignes directrices de gestion au sein du nouveau Comité social, la gestion collective est réduite à l'établissement ou la collectivité. Se syndiquer et se porter candidat sur des listes CGT permet de défendre les intérêts collectifs des ingénieurs, cadres, techniciens. Seul un vote d'ampleur pour la CGT dans les trois versants peut contribuer à inverser la tendance de ce déni de démocratie.

➤ Temps de travail

Une réforme régressive

La réforme remet en cause le temps de travail des agent·es de la fonction publique territoriale. Dans certaines collectivités des accords ont été signés pour réduire les 35 h compte tenu des sujétions particulières des agent·es (travail en horaires décalés, pénibilité...). En outre, les droits acquis avant 2001 sont supprimés : congés pour médaille, ancienneté avant départ à la retraite, « jours du maire » alors que les agent·es assurent le service public malgré des conditions de travail difficiles.

Les collectivités ont obligation de délibérer pour augmenter le temps de travail des agent·es à 1607 h alors que les cadres font déjà en moyenne 40 h par semaine. Certaines sont passées en force avec une augmentation à 39 h pour les cadres. Pour celles qui refusent d'appliquer la loi, le tribunal leur a donné 4 mois. La mobilisation continue pour empêcher cette régression malgré la position défavorable du conseil constitutionnel sur la question prioritaire des élus locaux. ■

Pour améliorer les droits et garanties collectives des contractuel·le·s.



Le recours aux contractuels, dont le statut est moins protecteur que celui des fonctionnaires, a été encouragé par la loi de transformation de la fonction publique : contrat de projet, recours au contrat pour toutes les catégories et les emplois fonctionnels de la FPT. Pour la CGT, ces agent·es doivent bénéficier d'un niveau de protection juridique et de droits équivalents à ceux des fonctionnaires, mais adaptés à leur situation de non-titulaires :

- Amélioration des conditions de travail et obtention de droits identiques aux titulaires en

matière d'action sociale et de régime de congés.

- Gestion des CDI facilitant la titularisation : construction de la rémunération et gestion du déroulement de carrière proches de ceux des titulaires.

- Revalorisation annuelle de la rémunération.

- Prime de précarité de 10% des salaires versés à tous les CDD.

- Fin du renouvellement des CDD qui empêchent la « CDI-sation » ou la titularisation.

- Un plan de titularisation des contractuel·les pour gagner l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. ■

➔ Statut des fonctionnaires

Un retournement de l'Histoire ?

Le service public est une culture fondée sur des valeurs spécifiques (adaptabilité, continuité, neutralité) adossées aux valeurs fondatrices de la République (liberté, égalité fraternité, laïcité, intérêt général).

La notion de service public a fait son apparition en France dès le XVII^e siècle puis, en particulier, lors de la Révolution française. À l'origine, on parle de service public quand trois conditions sont remplies : une mission d'intérêt général, une personne publique pour la mettre en œuvre et un rattachement à une administration. La Fonction publique regroupe aujourd'hui 5,5 millions d'agent·es qui occupent des emplois de l'État, des collectivités locales et des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Si la Fonction publique occupe une place particulière dans l'Histoire et la construction de notre pays, le service public n'a pas toujours été rendu car les intérêts privés ont longtemps dominé. Les agent·es ont souvent été cantonnés à des rôles de serviteurs, sans libertés ni droits.

Le statut des fonctionnaires : une garantie d'un service public neutre et impartial pour la population.

Depuis 1946, pour assurer l'égalité de traitement, la neutralité et l'impartialité



▲ Ci-dessus : Frans Pourbus Le Jeune - Étude de tête trois magistrats français - vers 1610.

du service public, les fonctionnaires sont placés dans une position statutaire et réglementaire, qui les soustrait à toute pression contractuelle de l'employeur. Compte tenu de leur obligation d'assurer la continuité du service public, les fonctionnaires bénéficient de garanties supplémentaires dont celle du déroulement de carrière. Pourtant si ce modèle de Fonction publique est aujourd'hui efficace, il est remis en cause sous l'impact des réformes de l'État et du « new public management ».

De nouvelles représentations ont introduit progressivement des valeurs telles que la

rentabilité ou la performance, susceptibles d'entrer en contradiction avec le socle historique des valeurs de service public.

Dernièrement, avec la loi de Transformation publique, Emmanuel Macron, son gouvernement et sa majorité parlementaire ont transformé fondamentalement l'action publique mise en œuvre par les trois versants État / Territoriale / Hospitalière. Ainsi, bon nombre de politiques et de missions publiques et d'intérêt général sont abandonnées, privatisées, transférées et déléguées à des opérateurs privés aggravant par conséquent les inégalités sociales. ■

➔ EHPAD

Les histoires d'argent finissent mal. En général.



Les missions de service public d'aide à la personne comptent parmi les enjeux majeurs des trente prochaines années. La France est en effet l'un des pays européens qui compte la proportion la plus élevée de personnes âgées avec 8,8% des 75 ans et plus, et la population continue de vieillir. D'ici 2030, il y aura 180 000 seniors de plus en France.

Malgré le scandale récent de la gestion privée des EHPAD (établissement d'hébergement pour les personnes âgées dépendantes), le modèle dominant n'a pas été bouleversé alors que des entreprises d'abord motivées par la recherche de rentabilité financière ne peuvent tout simplement pas répondre aux besoins de solidarités.

Combien faudra-t-il de scandales et de décès avant qu'on ne mette l'accent sur la nécessaire revalorisation et le développement des métiers du lien et du social ? Ce sursaut impliquera forcément d'exclure le privé lucratif de l'accès au financement public. Pas question de spéculer sur la prise en charge de nos proches ! ■

➔ En bref

UN TEMPS D'AVANCE POUR LA FONCTION PUBLIQUE ?

Quoi de plus fondamental que l'aspiration à l'éducation, à la santé ou encore la justice ?

Les missions publiques ne sont pas que des services, ce sont des réponses concrètes à des droits fondamentaux tournés vers l'émancipation humaine, dans l'intérêt de toute la population. Or, la société évolue et les enjeux aussi : la prise en charge de la petite enfance et de la perte d'autonomie ou la reconstruction d'un système productif respectueux d'un développement humain durable sont par exemple des enjeux d'avenir.

Aussi, la puissance publique devra continuer d'interroger la place de tous les biens et services qui servent l'intérêt général, car les politiques publiques ne font pas que fournir des services et infrastructures, elles posent aussi le cadre des richesses créées.

Qui peut dire que les bénéfices de l'eau, des vaccins ou des autoroutes sont mieux dans la poche des actionnaires que du contribuable ? ■



Primes au mérite versus qualité du service public.

En début d'année 2022, l'intervention des préfets sommés par la Ministre de la Fonction publique de faire appliquer par les mairies récalcitrantes le **RIFSEEP**¹ interroge sur le respect de la libre administration des collectivités locales.

• Depuis 2014, ce nouveau régime indemnitaire vient remplacer les primes des trois versants. Il est constitué d'une part « fonctions » (**IFSE**²) et d'une part « résultats » (**CIA**³). Cette dernière est attribué selon la satisfaction d'objectifs quantitatifs.

L'Ugict-CGT est opposée au RIFSEEP, qui

met fin à la reconnaissance de la qualification par le grade et la grille indiciaire.

• Depuis 2012, s'ajoute la PIPCS, prime d'intéressement collectif attribuée à une équipe pour un objectif fixé à l'avance. Ces deux primes imposent une culture de mise en concurrence des services et de rentabilité financière importée du secteur privé. La CGT y est d'autant plus hostile qu'elles visent l'efficacité au détriment de la qualité du service public. Elles creusent les inégalités de rémunération, réduisent la mobilité extérieure et accentuent les discriminations entre les femmes et les hommes. ■



LEXIQUE :

¹ **RIFSEEP** : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

² **IFSE** : indemnité des fonctions, de sujétions et de l'expertise.

³ **CIA** : complément indemnitaire annuel.

⁴ **FPE** : Fonction Publique d'État.

⁵ **FPH** : Fonction Publique Hospitalière.

⁶ **FPT** : Fonction Publique Territoriale.

La part des primes dans le salaire brut est de

23,6%

pour l'ensemble des fonctionnaires.

Elle oscille entre 22,5 % dans la FPE et 24,6 % dans la FPT et FPH.

Pour la catégorie A, la part des primes s'élève à :

30,1% dans la FPE⁴,
29,3% dans la FPT⁵,
24,9% dans la FPH⁶.

Pour la catégorie B, la part des primes s'élève à :

32,4% dans la FPE,
26,1% pour la FPT,
22,7% pour la FPH.

Chiffres : Rapport FP, 2022.

Campagne 10 % pour la Fonction publique.

La CGT a engagé une campagne intitulée « 10 % pour la Fonction publique » pour des mesures d'urgence compte tenu de la crise économique, du manque de fonctionnaires, du gel du point d'indice depuis 10 ans, et de l'augmentation des besoins de services publics de proximité. Il s'agit d'obtenir :

- 10 % de temps de travail en moins.
- 10 % d'effectif en plus.
- 10 % d'augmentation indiciaire et salariale.

Ces mesures urgentes favorisent l'emploi et la cohésion sociale. Son financement est possible. Comment ? Plusieurs solutions réalistes existent : rétablir l'ISF ; conditionner les aides aux entreprises ; taxer les profits des multinationales et les dividendes ; s'attaquer réellement à la fraude fiscale. ■

En bref

CARRIÈRES : VERS L'ARBITRAIRE À TOUS LES ÉTAGES

Les organismes consultatifs pour les fonctionnaires (CAP) et pour les contractuels (CCP) examinent les décisions individuelles relatives aux positions statutaires, à la santé et à la discipline. Leur champ de compétences a été réduit et fragilisera les personnels pour juger de l'opportunité des décisions de l'employeur public.

De fait, l'excès de pouvoir peut ouvrir la voie au favoritisme et au clientélisme et les agent-es publics peuvent être discriminés dans leur déroulement de carrière. Cet arbitraire menace d'autant plus les agent-es contractuelles qui se trouvent en situation de précarité : pas de déroulement de carrière, charge de travail excessive et risque accru de licenciement. Seules de meilleures garanties collectives pour les contractuels pourraient leur éviter d'être soumis à l'arbitraire.

Entre le marteau et l'enclume.

Cadres et professions intermédiaires peuvent se trouver simultanément dans une double position de « manager » et de « managé », d'autres exercent des fonctions d'expertise ou de spécialisation. Tous agissent de plus en plus souvent en contradiction avec leurs valeurs éthiques et professionnelles compte tenu des décisions qui ne laissent aucune place au dialogue.

Un des enjeux d'avenir de la Fonction publique sera de redonner des marges de manœuvre à ces catégories et de renforcer leur droit d'expression. Dans cette perspective, l'Ugict, la CGT des ingés cadres techs et professions intermédiaire demande depuis longtemps la reconnaissance d'un rôle contributif dans la définition des politiques publiques et le droit d'exprimer publiquement des éventuels désaccords, y compris par la grève, sans risque de pression ni de poursuites. ■

La réalité des salaires de la Fonction publique.

Face à la baisse des salaires et au tassement des carrières, la reconnaissance des qualifications et l'augmentation de la rémunérations des cadres sont possibles.



La part des rémunérations de la Fonction publique rapportée à la masse des rémunérations brutes de l'ensemble de l'économie a baissé. À cela il faut ajouter le tassement des grilles indiciaires. En catégorie B, l'amplitude indiciaire est aujourd'hui de 56 % alors qu'elle était de 71 % en 2000, pour une durée de carrière moins longue. Pour la catégorie A, on recrutait à 47 % au-dessus du SMIC, c'est 17 % aujourd'hui. Les effets du décrochage ajouté au gel du point d'indice creusent les écarts : 10 % des agents publics gagnent moins de 1 430 euros et 10 % gagnent plus de 3 354 euros. Cela souligne la baisse de pouvoir d'achat et de compression des carrières des fonctionnaires. Les rémunéra-

tions des cadres du public restent inférieures au privé confirme un cabinet conseil : « Pour un cadre qui veut gagner de l'argent, je lui recommande de travailler dans le privé ».

Les emplois publics n'ont plus la cote ? Cette situation résulte des freins mis aux déroulements de carrière, l'absence de revalorisation des grilles et la faible prise en compte des qualifications acquises. Pour les cadres contractuels de droit public, on relève une logique de marché proche de celle du privé. Un directeur du système d'information ou une juriste spécialisée négocient leur salaire même si c'est illégal. L'exigence d'une revalorisation générale des salaires est urgente. ■

La nécessaire reconnaissance des qualifications.

Les dernières réformes visent à remettre en cause la classification des emplois et des qualifications. Pour quels objectifs ? Moins bien payer le travail qualifié. Les dispositifs de formation sont de plus en plus inaccessibles aux ingénieurs, cadres, techniciens. L'Ugict-CGT souhaite mettre au cœur de la négociation salariale la reconnaissance de la qualification et de son évolution. En outre, il apparaît que la rémunération des cadres est particulièrement affectée par les crises économiques, celle-ci se réduisant drastiquement dans ces périodes, en raison d'une « part variable liée à la performance individuelle ou collective plus forte que pour les autres catégories de

salariés ». (Insee, avril 2021). De nouvelles politiques publiques nécessitent de développer l'expertise et la reconnaissance des missions transversales, et de nouvelles qualifications. L'évaluation des politiques publiques est fondamentale pour vérifier la pertinence de la réponse aux besoins des populations. Le recrutement des doctorants en CIFRE (Conventions industrielles de formation par la recherche) doit être favorisé dans toutes les administrations. La CGT propose aussi de relever les salaires d'embauche des jeunes diplômés. Cela implique de revaloriser les grilles indiciaires pour les faire partir de 3200 euros à BAC / BAC+2. ■



➔ En bref

QUATRE MESURES DE JUSTICE SOCIALE POUR LA FONCTION PUBLIQUE

1.

Débloquer le point d'indice pour rattraper les pertes du pouvoir d'achat depuis ces 20 dernières années.

Cela permettrait de soutenir notre système de protection sociale ; développer l'emploi public, notamment dans les secteurs du lien, du soin et du développement durable.

Rappel :

Le point d'indice sert à calculer le salaire brut. Gelé depuis 10 ans, il a une valeur de 4,6860 € brut. La CGT demande une hausse à 6 € pour rattraper les pertes de salaires et compenser l'inflation.

2.

Revaloriser les grilles de rémunération pour l'ensemble des catégories à partir des qualifications.

Cela pourrait se faire grâce à des augmentations de salaire largement supérieures à l'inflation.

3.

Transformer des parts variables en rémunération fixe pourrait ainsi garantir le montant du salaire.

Que ce soient les primes au mérite ou par intéressement collectif, il faut les supprimer en les intégrant dans le traitement indiciaire.

4.

Imposer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

À qualification identique, l'écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes est de 20 % pour les ingénieurs, cadres et techniciens. Exigeons un salaire égal pour un travail égal !

- Le droit syndical.
- Le droit à rémunération après service fait.
- La distinction entre grade et emploi garantissant le déroulé de carrière.
- Le principe de non discrimination.
- Le droit de participation.
- Le droit à la protection de la santé.
- Le droit à la protection par l'employeur public contre les menaces, injures ou outrages.
- La protection contre le harcèlement sexuel ou moral.
- Le droit à l'accès à son dossier individuel.
- Le droit à la formation permanente, droits à congés et actions de formation obligatoires.

droits & obligations du fonctionnaire.



- Les obligations éthiques (neutralité, impartialité, probité, exemplarité).
- L'obligation de servir et l'interdiction de cumul.
- La discrétion et le secret professionnels.
- L'obligation de satisfaire aux demandes d'information du public.
- L'obligation d'obéissance et de désobéissance hiérarchique.

Fonctionnaires, citoyens de plein droit ?



Régulièrement, des cadres sont sanctionnés ou condamnés pour s'être exprimés en tant que citoyens sur la vie publique. Dans les années 1950, Michel Debré affirmait : « *Le fonctionnaire est un homme de silence, il sert, il travaille et il se tait* », c'était la conception du fonctionnaire-sujet.

Le principe du new public management en vogue dans l'encadrement véhicule une conception de l'autorité qui nécessite la levée de toute contrainte à l'exercice d'un pouvoir hiérarchique et qui ne souffre pas la discussion. À cette fin, on assiste au recrutement massif de contractuels à tous niveaux et dans toutes les catégories de la Fonction publique afin de disposer de personnels plus dociles.

Pourtant, les cadres exercent des responsabilités importantes compte tenu de la nature de leurs missions (conception, gestion,

organisation, direction). C'est pourquoi, « la liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires ».

De fait, comme l'affirment les Lois Anicet Lepors de 1983 à 1984, les cadres gardent une marge d'appréciation des ordres qu'ils reçoivent même si « *le fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf, dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public* ».

Le devoir de réserve implique une obligation de discrétion et de loyauté, certainement pas une renonciation aux droits fondamentaux à la liberté d'expression, y compris pour les cadres. Ce d'autant plus qu'ils peuvent être tenus responsables devant les tribunaux. ■

Point de vue

LA START UP NATION CONTRE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL.

La volonté de la politique d'Emmanuel Macron est de substituer l'idéologie managériale à l'esprit de service public. La primauté de l'intérêt général, l'affirmation du principe d'égalité, l'éthique de la responsabilité sont des valeurs que Macron ne tient pas pour déterminantes. Il les considère comme des obstacles à la loi du marché.

Cette conception se retrouve dans la loi de Transformation de la Fonction publique qui aligne le secteur public sur le secteur privé : la rentabilité au lieu du sens de l'intérêt général, la performance plutôt que l'efficacité sociale, le manager à la place du citoyen.

Il s'agit de responsabiliser les managers publics en développant les leviers qui leur permettront d'être de vrais chefs d'équipe. Les contractuels venant du privé peuvent désormais occuper des postes de direction. Cette politique est en premier lieu préjudiciable à l'administration et donc aux cadres dont la neutralité et l'impartialité sont menacées par un recrutement moins garanti dans son intégrité, une formation non maîtrisée et une stabilité réduite.

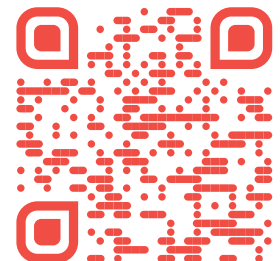
En avant

Lanceurs d'alerte, la CGT gagne de nouveaux droits.

Engagée depuis plus de vingt ans pour permettre aux salarié·es en responsabilité de faire primer l'éthique professionnelle sur la pression des actionnaires, l'Ugict-CGT a milité aux côtés d'ONG et de lanceurs d'alerte pour l'adoption d'une loi protégeant ces derniers.

Depuis 2016, la loi dite « Sapin 2 » permet une définition large du lanceur d'alerte, adossée à l'intérêt général. Elle couvre les salarié·es et citoyen·nes et unifie les textes épars existants jusque-là. Cependant, elle contraignait les lanceurs d'alerte à transmettre d'abord l'alerte à leur hiérarchie sans possibilité de se faire accompagner et défendre.

En avril 2019, grâce à la mobilisation de la CGT, d'Eurocadres et d'une coordination d'ONG depuis Bruxelles, une directive européenne plus protectrice a vu le jour. Celle-ci donne au lanceur d'alerte le choix du canal de signalement (interne ou externe) et lui permet d'être accompagné. Avec la Maison des lanceurs d'alerte, l'Ugict-CGT a gagné en 2021 la transposition de la directive dans le droit français avec la loi Waserman. ■



Le guide du lanceur d'alerte est téléchargeable ici : ugictcgt.fr/guide-alerte/

Transformation numérique : pilote automatique activé.

Alors que la révolution numérique devait inciter les administrations à transformer leur organisation et passer d'un modèle pyramidal à une structure plus collaborative et transversale, nos enquêtes révèlent que les personnes interrogées ressentent davantage le côté hiérarchique plutôt que coopératif et l'opacité au détriment de la transparence dans les processus de décision.

La mutation numérique nécessite une capacité d'adaptation et de renouvellement continu du fonctionnement des organisations de travail et des métiers. Or, ce n'est plus seulement par l'innovation technologique ou par des procédés facilement transposables, que se construit une efficacité globale de l'administration mais par une transformation profonde des modes de management permettant l'expression des savoirs faire et l'écoute des agent·es.



L'enjeu est aujourd'hui de réussir une mobilisation des capacités humaines, par des relations de travail qui donnent du sens et favorisent la coopération, la créativité, l'ouverture, la transparence, le partage d'informations et de connaissances. Il s'agit de revoir les pratiques managériales afin de valoriser le « bien travailler » et de concevoir des solutions organisationnelles partagées pour gagner l'engagement des équipes. Les effets de ces transformations sur le contenu du travail,

la façon de travailler et les périmètres des métiers sont si vastes et interdépendants qu'ils nécessitent une analyse globale qui intègre l'apport et l'expertise des véritables experts du travail : celles et ceux qui réalisent l'activité.

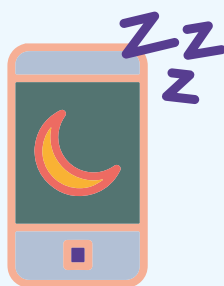
Olivier témoigne : « Depuis 2 ans dans le cadre de la transformation numérique de mon service, la direction a mis en place des outils de suivi de l'activité, j'ai du mal à faire passer cette demande de reporting constant... On ne nous laisse pas le temps pour un management par la confiance et pour développer l'autonomie ».

Le prisme du travail éclaire sur les enjeux et les réponses à construire en matière de qualité de vie et de travail ; et c'est le management de proximité qui est le mieux à même d'élaborer les solutions partagées avec les collectifs de travail afin de garantir la cohésion sociale, si on lui en laisse les moyens. ■

Chiffres : Sondage Viavoice 2021 « Opinions et attentes des cadres au travail » réalisé pour l'Ugict-CGT.

68%

des cadres souhaitent l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée ce qui en fait leur première préoccupation.



Les cadres sont insatisfaits par leur niveau de rémunération, au regard...

- « de leur niveau de qualification » — 68 %
- « de leur niveau de responsabilité » — 57 %
- « de leur charge de travail » — 63 %
- « de leur niveau d'implication » — 69 %
- « de leur temps de travail réel » — 61 %

Droit à la déconnexion : une bataille européenne.

Le Parlement européen a voté début 2022, une proposition de loi sur le droit à la déconnexion qui donnerait à tous les travailleurs la possibilité de ne pas répondre aux demandes des employeurs en dehors du temps de travail. Cette proposition intervient suite à la mobilisation d'Eurocadres (organisation regroupant les syndicats de cadres au niveau européen présidée par une dirigeante de l'Ugict-CGT) qui a lancé sa campagne « endstress.eu » pour gagner une directive sur les risques psycho-sociaux et le droit à la déconnexion.

En France, 76 % des cadres utilisent les technologies d'information et de communication sur leur temps personnel pour des raisons professionnelles et 75 % des cadres estiment que les pratiques de télétravail en France ne protègent pas des durées excessives de travail et ne garantissent pas un droit à la déconnexion. ■

➔ Télétravail

LA CGT A SIGNÉ !

Le 13 juillet 2021, la CGT signait l'accord cadre interversant de la Fonction publique sur le télétravail. Cet accord est prescriptif et prévoit notamment :

- L'obligation pour l'employeur de motiver son refus à la demande de télétravail d'un·e agent·e. Dans ce cas, l'agent·e a la possibilité de faire un recours auprès des représentant·es du personnel.
- Un délais de prévenance de 2 mois pour l'employeur s'il souhaite mettre fin au télétravail d'un·e agent·e et l'obligation de motiver cette demande. De son côté, l'agent·e peut mettre fin au télétravail quand il / elle le souhaite.
- La prise en charge de tous les équipements informatiques.
- Une indemnité de 2,5 € par jour de télétravail.
- L'obligation de formation de tou·te·s les agent·es — à commencer par le management — à la pratique du télétravail.
- La limitation à 3 jours maximum de télétravail, sauf pour les aidant·es et les femmes enceintes.
- Une présomption d'accident du travail pour tous les accidents survenus pendant les heures de service.

Néanmoins au nom de la « libre administration des collectivités », le gouvernement a refusé de rendre obligatoire l'indemnité de 2,5 euros dans la fonction publique territoriale. La CGT se bat donc dans toutes les collectivités pour gagner la mise en œuvre de ce principe. Enfin, si le droit à la déconnexion est réaffirmé, il ne s'accompagne d'aucune disposition concrète pour en garantir l'effectivité. La CGT demande la mise en place de trêves de mails pour garantir aux agent·es de ne pas recevoir de sollicitations professionnelles durant leur temps de repos.



LE JOUR OÙ L'ON VOTE POUR... PRENDRE SOIN DE L'HÔPITAL PUBLIC.



La référence syndicale

Manque de reconnaissance,
qualifications au rabais,
baisse d'effectifs et de moyens

...

Ça aussi, ça peut changer.

ugictcgt.fr

#JeVoteCGT

◆ Fonction publique hospitalière

Je soigne, tu soignes, il soigne, nous soignons. Mais qui nous soigne ?

Source : Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique. Faits et chiffres. DGAFP. Décembre 2021.

Applaudis aux fenêtres par la population au début de la crise sanitaire en 2020, les personnels soignants ont souvent été présentés comme les héros et héroïnes de la pandémie. L'urgence passée, les problèmes structurels restent entiers et les hospitaliers sont redevenus invisibles, les laissant exposés à des risques professionnels qui mettent en danger la santé de ceux qui soignent.



quelques chiffres ne traduisent qu'une partie des contraintes qui pèsent sur les agent·es hospitaliers. Rappels sur les temps de repos, sous-effectifs, tensions dans les services, stress, font le quotidien au point qu'il n'est pas exagéré de dire que les héros de la pandémie sont au bord du burn out collectif.

En 2020, les agent·es de la FPH ont travaillé en moyenne 1670 heures (1576 heures pour les salariés du secteur privé). 67 % des agent·es ont travaillé le samedi et 62 % le dimanche (25 % dans le secteur privé), 33 % la nuit (12 % dans le privé). 25 % des agent·es de la FPH ont déclaré ne pas pouvoir disposer de 48 h de repos hebdomadaires consécutifs. Ces contraintes d'organisation font que les agent·es de la FPH sont parmi les plus exposés du sala-

riat (tous secteurs confondus) aux risques professionnels.

Les contraintes de rythme et d'intensité du travail aggravent encore la situation. 63 % des agent·es de la FPH déclarent devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire leur travail (45 % dans le privé). 43 % des agents sont soumis à plus de trois contraintes de rythme de travail simultanées. Et encore, ces

Des mesures fortes s'imposent pour adapter les conditions de travail et enrayer la désaffection massive des professionnels qui n'ont plus d'autre choix que de quitter l'hôpital. Ils ont généralement choisi leur métier par vocation et c'est la mort dans l'âme que beaucoup renoncent, constatant l'impossibilité de remplir leur mission selon les règles que le professionnalisme exige. Quand décidera-t-on de prendre soin des soignants, de reconnaître la pénibilité de ces métiers et prévenir les risques organisationnels, et de mettre en œuvre un plan de recrutement massif ? ■

42 ans

c'est la moyenne d'âge des agent·es de la Fonction publique hospitalière (FPH) en 2019.

52 %

des agent·es de la FPH relèvent des catégories A et B (48% pour les agent·es de catégorie C).

77,5 %

des agent·es de la FPH sont des femmes (46% sont salariées du secteur privé).

◆ En chiffres

Qui sont les agent·es de la fonction publique hospitalière ?

La Fonction Publique Hospitalière (FPH) constitue un des trois versants de la fonction publique. 1 035 000 agent·es publics travaillent dans les hôpitaux publics (dont 120 000 médecins et internes en médecine). Presque 110 000 agent·es travaillent dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées et plus de 40 000 dans les établissements publics du secteur social et médico-social (protection de l'enfance, handicap, exclusion sociale). Au total, près de 1,2 million d'agent·es travaillent au quotidien dans le cadre de la fonction publique

hospitalière, dont seulement 810 000 fonctionnaires.

L'équation qui ne passe pas.

Malgré ces effectifs importants, le manque de personnel reste patent car les recrutements n'ont pas suivi l'augmentation annuelle de l'activité. Entre 2009 et 2019, le nombre de journées d'hospitalisation (complète et partielle) est passé de 25,5 millions à plus de 29,5 millions de journées par an (+16%) alors que le personnel dans les hôpitaux augmentait de 5% à peine sur la même période. ■



Salaires : en attendant le dégel

Emmanuel Macron n'a eu de cesse de communiquer autour des revalorisations inédites des rémunérations des soignants par les mesures dites du « Ségur de la santé » en 2020 et 2021. Il oublie de préciser que les quelques hausses consenties n'ont touché qu'une partie des agent·es de la FPH, insuffisantes pour restaurer l'attractivité des carrières. Ces hausses n'ont même pas permis de rattraper la stagnation de la valeur du point d'indice dans la Fonction publique.

Le tassement des rémunérations constaté pour la plupart des emplois qualifiés de la FPH est flagrant. La rémunération des infirmières françaises ne pointait qu'au 23^e rang sur 33 dans le classement effectué par l'OCDE. Le salaire moyen des personnels de services de soins dans les hôpitaux publics s'élevait à 2112 euros nets mensuels contre 2424 euros nets mensuels pour l'ensemble des salariés du secteur privé. ■

Intensification du travail et droit à la déconnexion

60 %

des cadres considèrent que les pratiques de télétravail sont insuffisamment encadrées.

et

71 %

qu'elles ne protègent pas des durées excessives de travail.

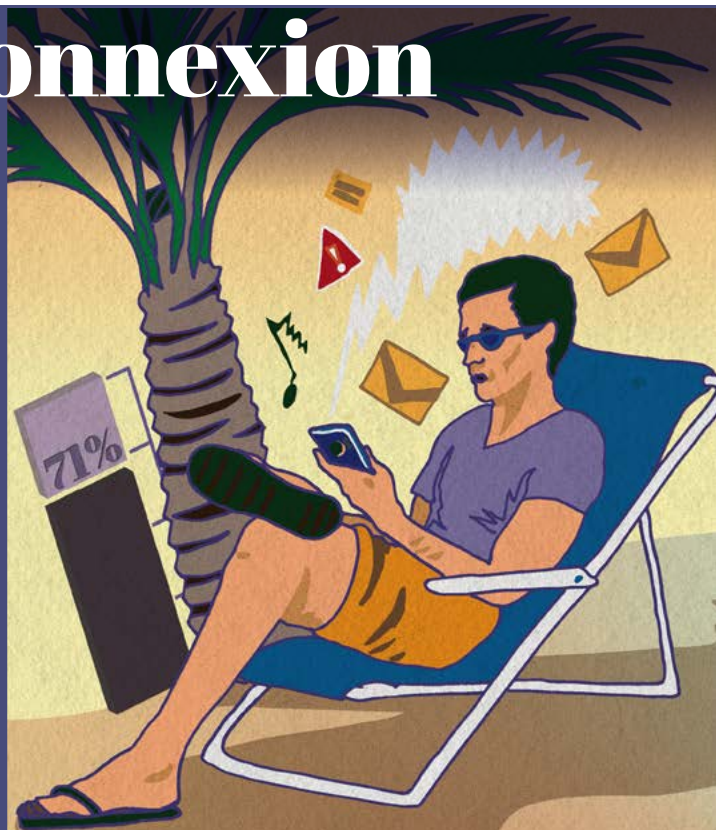
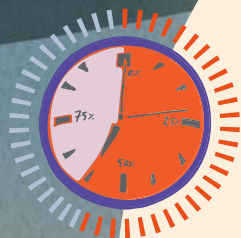


57 %

des cadres considèrent que leur temps de travail a augmenté.

61 %

des cadres considèrent que leur charge de travail a augmenté.



73 %

des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos.

Doter le management de proximité de plus d'autonomie et de moyens

58 %

des cadres sont favorables à plus de latitude et de moyens donnés au management de proximité.

42 %

des cadres sont favorables à la réduction du contrôle et du reporting.

Source : Baromètre Viavoice / Ugiot-CGT 2021.

➔ Élections professionnelles

Vote du 1^{er} au 8 décembre 2022 : décryptage et enjeux.



Les prochaines élections professionnelles dans la Fonction publique se tiendront du 1^{er} au 8 décembre 2022.

Alors qu'Emmanuel Macron a mis toute son énergie à décrédibiliser l'action syndicale et appauvrir le dialogue social, l'enjeu est d'importance. En effet, les syndicats restent un contre-pouvoir incontournable face aux réformes toujours plus libérales qui affaiblissent les droits et garanties des salariés. Contrairement aux idées reçues, les cadres sont particulièrement ciblés par cette évolution à marche forcée de l'organisation du travail.

Face à des gouvernements qui n'ont eu de cesse de tirer sur les agent·es publics alors qu'ils ont été un puissant facteur de « résilience » face aux crises sanitaires et internationales, il est urgent d'envoyer un signal fort et positif. Un signal fort car le vote CGT est sans ambiguïté un vote pour la défense des agent·es publics face à l'érosion du cadre statutaire et des garanties col-

lectives qui protègent chaque agent. Première organisation représentative de la Fonction Publique, la CGT est résolument aux côtés de toutes et tous les fonctionnaires et contractuel·es, y compris les cadres et professions intermédiaires qui couvrent les catégories A et B, sans concession ni complaisance.

Un signal positif car le vote CGT marque l'attachement aux valeurs de service public, à l'idée que la Fonction publique est à la fois un facteur de cohésion nationale et de progrès social.

La fonction publique, une idée moderne.

Voter CGT, c'est se donner des relais de proximité pour faire entendre nos préoccupations et être défendus dans toutes les administrations, établissements, services ou collectivités. En 2018, les élections avaient

permis de constituer plus de 7 000 comités techniques dont le rôle était de donner un avis sur toutes les décisions importantes d'organisation.

Les élections professionnelles de 2022 verront la mise en place des comités sociaux qui fusionnent les compétences des Comités Techniques et des Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT).

Il s'agit aussi de choisir ses représentant·es du personnel qui pourront négocier des accords les plus favorables possibles sur les enjeux de reconnaissance des missions d'encadrement et d'expertise, la carrière, les salaires, le télétravail... En effet, les modifications importantes du dialogue social dans la Fonction publique ont certes affaibli le dialogue institutionnel mais, paradoxalement, rendu encore plus importantes les négociations au plus près des collectifs de travail. En présence de cette « nouvelle donne », les représentants élus auront la responsabilité de conduire la négociation de ces accords qui impacteront

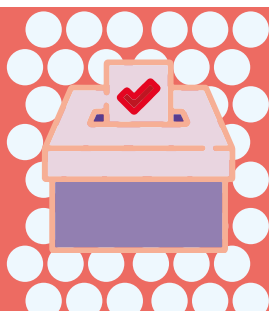
directement les agent·es publics dans leur quotidien professionnel. Forte de son expertise et de son engagement la CGT peut offrir la meilleure garantie d'un dialogue social respectueux des attentes des agents publics.

Voter CGT, c'est aussi avoir des représentant·es de confiance en cas de besoin, lorsque les défenses individuelles dans le cadre des CAP ou CCP doivent être mises en œuvre. De même, un certain nombre de situations ne seront plus traitées dans ces instances mais pourront faire l'objet de recours juridiques. Un accompagnement, en amont ou lors des nombreuses étapes juridictionnelles, par les représentants CGT locaux sera incontournable pour ne pas laisser les agent·es isolés face à l'Administration. ■

➔ **Élections**

Ce qui change au 1^{er} janvier 2023 :

- Les comités techniques sont remplacés par des comités sociaux.
- Le CHSCT est réduit à une formation spécialisée du comité social.



En 2018 :

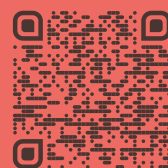
📊 49,8% : taux de participation aux élections professionnelles.

📊 21,8% des votant·es ont fait confiance à la CGT, 1^{ère} organisation syndicale dans la Fonction publique.

En 2022 :

📊 Plus de 5 500 000 agents publics son appelés à voter aux élections professionnelles

📊 Pour les modalités de vote, rendez-vous sur fonction-publique.gouv.fr/elections-professionnelles2022/



L'égalité salariale, c'est pour quand ?

Égalité femmes-hommes : loin d'être exemplaires.

Les derniers chiffres de l'INSEE évaluent à 28,5 % les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Les 3,5 millions d'agentes de la fonction publique sont-elles protégées de ces réalités ? La fonction publique est-elle exemplaire en termes d'égalité ? Derrière le système commun de grilles et du point d'indice se cachent en réalité d'énormes inégalités, de l'ordre de 19 % dans la Fonction publique. Ces inégalités sont dues à des temps non-complets et temps partiels majoritairement occupés par des femmes, des métiers féminisés dévalorisés, des carrières hachées, un accès aux avancements et promotions inégalitaire (le plafond de verre).

Ségrégation sociale des emplois.

82,3 % des postes à temps non complet sont occupés par des femmes. Principalement les

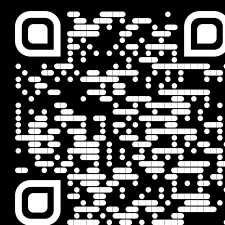
professions de l'éducation (AESH, les ATSEM), de l'enseignement artistique, du lien social (les aides à domicile), de l'animation (animatrices ALSH) sont enfermées dans un temps non complet imposé par l'employeur. Et les grilles indiciaires des professions féminisées sont moins élevées. 95,5 % du social, 82,6 % sur des fonctions administratives ; 84,5 % des professeur·es des écoles ; 78 % de femmes dans la Fonction publique hospitalière...

Des métiers dévalorisés car féminisés ?

Les stéréotypes sexistes ont la vie dure : assister, servir, éduquer sont encore considérés comme des qualités dites « innées ». Pourtant, il s'agit de l'exercice d'une qualification acquise. Il appartient donc aux employeurs publics de mettre en œuvre des politiques ambitieuses pour aller vers l'égalité réelle et changer les mentalités et les pratiques professionnelles. En 2022, rien ne justifie qu'hommes et femmes n'aient pas des déroulements de carrière similaires. ■



Sur egalite-professionnelle.cgt.fr, la CGT met à disposition un guide pour gagner l'égalité dans la Fonction publique :



**Il y a 63 %
de femmes**
dans la Fonction publique



**et seulement
42 % de femmes**
dans l'encadrement supérieur.

Si les services publics reculent, les droits des femmes aussi.

Fermetures de maternités, de centres IVG, manque de places en crèche... Quand on casse les services publics, on fait reculer les droits des femmes. En effet, chaque mission de service public contribue à une société féministe et égalitaire : éducation, accueil périscolaire, action sociale, protection de l'enfance, travail social, inspection du travail, justice, sécurité... Sont des services publics essentiels pour construire un monde sans sexisme, sans violences et égalitaire. ■



Lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Les employeurs publics sont loin d'être exemplaires pour la protection des victimes de violences. Comme dans l'ensemble du monde du travail, les femmes sont 80 % à avoir été confrontées à du sexisme au travail. Malgré les plans d'action, les dispositifs de signalement, l'existence de la protection fonctionnelle, la volonté politique n'est toujours pas au rendez-vous et ce sont bien souvent les victimes qui sont déplacées et qui voient leur carrière détruite ou ralentie. Les sanctions pour les auteurs sont encore très rares et les cellules de signalement sont la plupart du temps inefficaces. La CGT a édité un *Guide pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail* à destination des managers des cadres et des professions intermédiaires. ■

Une bataille de financement.

Depuis le XIX^e siècle, le progrès et la croissance économique ont été accompagnés d'une baisse du temps de travail. Les salarié·es ont découvert des temps de vie libérés du travail — principe jusque-là réservé à quelques-uns — avec la création du système de retraites et l'augmentation des congés. Depuis les années 1990, en revanche, on veut nous faire avaler que le sens de l'Histoire serait de travailler plus longtemps...

De l'argent, il y en a !

Sous prétexte que le nombre de personnes à la retraite augmente, il faudrait baisser les droits ou le montant des pensions de toutes et tous ? Ce serait oublier qu'il est également possible de financer le système de retraites en augmentant ses ressources. La taxation des plus-values financières, l'augmentation des cotisations, ou encore l'égalité salariale entre femmes et hommes sont quelques-unes de ces solutions simples, réalistes et justes.

Le report de l'âge en retraite, à l'inverse, serait aussi injuste qu'inefficace. L'espérance de vie en bonne santé a en effet cessé de progresser et les taux de mortalité après 65 ans révèlent de profondes inégalités sociales. Aussi, le chômage de masse des plus de 50 ans ne semble pas prêt de se résorber, avec pour conséquence des pensions amputées par ces accidents de carrière à grande échelle.

La retraite des fonctionnaires en chute libre.

Depuis les réformes régressives et notamment celles de 2003 et de 2010, la pension des fonctionnaires est en

chute libre. Contrairement à ce que l'on entend souvent, les fonctionnaires ne sont pas des favorisés. Le montant de la pension reste calculé sur le salaire des 6 derniers mois, contrairement aux salarié·es du privé pour qui ce sont les 25 meilleures années de carrières qui sont prises en compte. Cependant, les taux de cotisation sont plus élevés et les primes ne sont pas intégrées alors qu'elles représentent près de 30 % de la rémunération des cadres et professions intermédiaires de la fonction publique. Ainsi, le taux de remplacement (qui rapporte la première pension à la dernière rémunération totale) est de 72,1 % pour les fonctionnaires et 73,8 % pour les salariés du privé (nés en 1946 et ayant une carrière complète).

La CGT exige donc :

- le maintien des droits agent-es de la fonction publique et la mise en place d'une maison commune des régimes de retraite pour garantir les droits des salarié-es qui ont cotisé dans plusieurs régimes.
- La retraite à 60 ans avec la prise en compte des années d'études.
- Des mesures pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes.

La retraite n'est pas un sujet technique, c'est un enjeu de société. Derrière les discours comptables, se cachent en réalité des projets qui auraient pour conséquence la hausse de la mortalité et de la pauvreté d'une grande partie des retraités. Dans un contexte d'augmentation des richesses et de la productivité, la CGT avance des solutions de financement largement atteignables et pragmatiques.



↳ Évasion fiscale

Quand la CGT fait gagner 1,2 milliards d'euros au fisc français.

Suite à une plainte déposée par la CGT, Mc Donald's a été condamné en juin 2022 pour fraude fiscale à une peine de 1,2 milliards d'euros. En cause, « le sandwich hollandais », c'est-à-dire la remontée de tous les bénéfices à la maison mère au Pays Bas puis au Luxembourg, pays dans lesquels l'impôt sur les sociétés est inférieur à 5 %. Or, cette somme de 1,2 milliards d'euros c'est l'équivalent de la rémunération annuelle de plus de 20 000 fonctionnaires. Belle démonstration de l'ampleur de la fraude fiscale pratiquée par les multinationales.

↳ En bref

DES CADEAUX FISCAUX AU DÉTRIMENT DU SERVICE PUBLIC POUR TOUS !

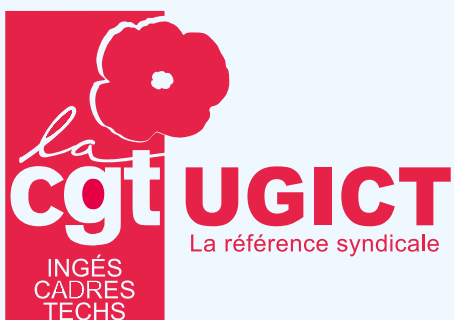
Alors que s'accumulent les scandales de fraude fiscale des grandes entreprises (dont un célèbre cabinet de conseil, fournisseur privilégié du président des riches) le citoyen ne voit pas ses impôts baisser. C'est le principe des vases communicants : dans la loi de finances 2022, le gouvernement continue à baisser les impôts des entreprises pour soit-disant favoriser la croissance économique mais ne laisse que des mesurette pour les particuliers et les agents publics. Dans le même temps, la Direction Générale des Finances Publiques en charge du contrôle fiscal, voit ses effectifs fondre de plus d'un tiers en dix ans. Cette logique est également à l'œuvre aux Douanes et à la Répression des Fraudes, le contrôle étant considéré comme un frein à la libre entreprise...

Une fois de plus, la logique marchande de l'ultralibéralisme sacrifie la protection du citoyen pour faire croître toujours plus les marges des entreprises. L'inflation n'est plus maîtrisée et elle pèse sur les ménages. La CGT revendique une répartition des richesses et des financements pérennes pour des services publics partout et pour toutes et tous.



**LE JOUR OÙ
L'ON VOTE POUR...**

**LE MAINTIEN
DU SERVICE PUBLIC
DE PROXIMITÉ**



Fusion des services,
suppressions de postes,
monétisation des RTT,
baisse des salaires,
intensification du travail,
...

Ça aussi, ça peut changer.

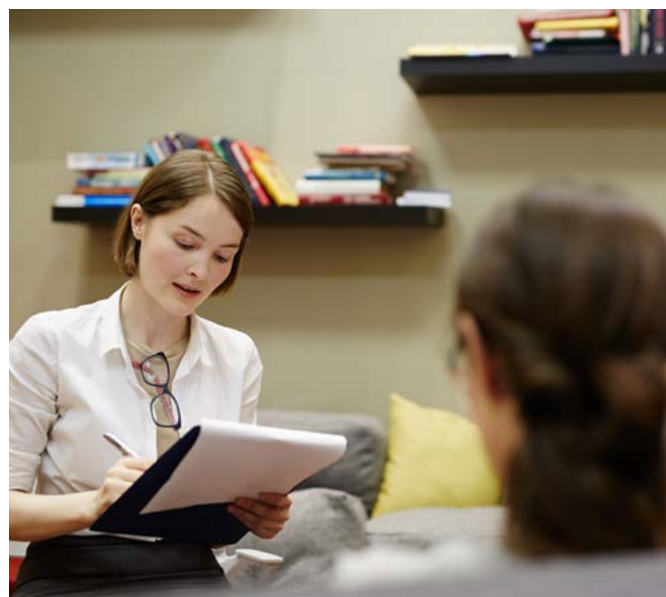
ugictcgt.fr

[#JeVoteCGT](https://twitter.com/JeVoteCGT)

➔ Fonction publique territoriale

L'utilité sociale à votre porte.

Malgré le dogme de la baisse de la dépense publique et le new public management, les cadres territoriaux continuent d'exercer leur responsabilité professionnelle.



Des conditions de travail en forte dégradation.

L'application des mesures régressives de la loi Transformation de la Fonction publique, la baisse drastique des finances locales, triplées des effets négatifs de la crise sanitaire ont provoqué de multiples réorganisations de services, bouleversé les collectifs de travail et impacté la qualité du service rendu à la population. Les cadres territoriaux ont été particulièrement touchés par le stress, la souffrance au travail, le harcèlement, la violence ou la manipulation mentale.

Les fortes mobilisations des agent-es sur la revalorisation

des traitements, le dégel du point d'indice ont montré leur attachement aux principes de la carrière et aux valeurs du service public. Globalement, les cadres territoriaux effectuent en moyenne 40 heures par semaine. La forte augmentation de la charge de travail et les objectifs à la performance les poussent à intérioriser les conflits éthiques. Ce qui est nécessaire, c'est une évaluation de la charge réelle de travail des cadres pour que la réduction du temps de travail favorise l'emploi.

L'éthique professionnelle sous pression.

S'il est difficile de contester le sens des responsabilités lorsque

l'on est employeur, il est tout aussi difficile d'admettre l'irruption des personnels d'encadrement sur le terrain de choix stratégiques qu'implique pourtant nécessairement l'exercice de la responsabilité professionnelle. C'est d'ailleurs sur ce terrain que surgissent les conflits renvoyant au respect de l'éthique professionnelle.

Par exemple, les psychologues travaillent pour partie dans les collectivités territoriales. Elles sont autonomes dans l'élaboration de leurs méthodes et indépendantes dans leurs décisions d'intervention. C'est une profession au service de la santé mentale. Depuis plus

d'un an, avec leurs collègues du versant hospitalier, elles s'opposent à l'imposition par l'Etat d'orientations théoriques ou de techniques thérapeutiques qui ne respectent ni leur formation qualifiante, ni leur autonomie, ni le temps consacré à l'analyse de pratiques.

Confrontées à l'insuffisance des moyens mis en place pour répondre aux besoins de la population, les psychologues demandent le libre choix des citoyens pour les consultations, refusent la subordination de leur profession au corps médical et se battent pour la revalorisation de leur rémunération à hauteur de leur qualification. ■

Un encadrement en développement dans la territoriale.

1 900 000 agent-es publics travaillent dans les collectivités territoriales et établissements publics (34 % des effectifs de la Fonction publique).

1 015 005 agent-es dans les communes, 276 377 agent-es dans les départements, 94 923 agent-es dans les Régions, 549 130 agent-es dans les établissements intercommunaux.

Répartition des effectifs : 76 % sont fonctionnaires, 21 % sont contractuels, 3 % sont des emplois privés (assistantes maternelles et familiaux).

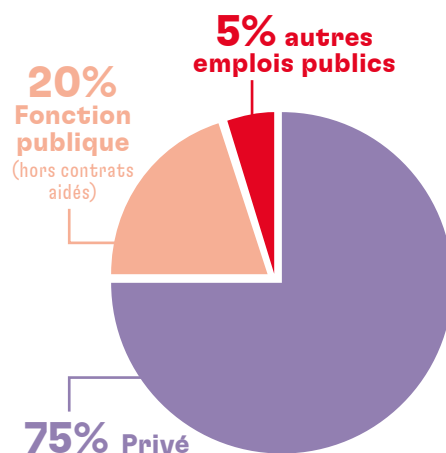
61 % des agent-es sont des femmes.

Les professions d'exécution restent majoritaires avec 74 % d'agent-es en catégorie C compte tenu des services directs à la population.

Pour les cadres : 26 % des agent-es relèvent des catégories A (10 %) et B (15 %) en incluant les agent-es de maîtrise, soit 520 000 dans les collectivités locales.

On assiste depuis plusieurs années à une augmentation des emplois de cadres, ingénieurs, techniciens compte tenu des réformes territoriales qui nécessitent davantage d'expertise et de spécialisation dans les services.

Répartition des emplois en France



CHIFFRES CLÉS



La Fonction publique d'État (FPE) est composée de

2,25 Millions
d'agent-es.



1 966 354 en ministères.

1 023 211 font partie
de l'Éducation nationale.

Chiffres : élections professionnelles 2018

➔ Cas d'école

Le cadastre, parfaite illustration du sabotage de la puissance publique.

En France, le cadastre rassemble les plans et les fichiers qui recensent les propriétés immobilières, dans le but de servir de base de calcul à plusieurs impôts, dont la Taxe Foncière et la Cotisation Foncière des Entreprises. On parle de missions foncière et fiscale. Mais la tenue du plan cadastral est avant tout une mission technique, c'est le cœur de métier du géomètre du cadastre. Lors de sa tournée, il est en contact avec la mairie et le service des impôts fonciers, il participe au respect d'une valeur républicaine fondamentale, l'équité fiscale.

Depuis le cadastre napoléonien, les outils et méthodes de travail ont bien sûr évolué. L'utilisation moderne du GPS ne peut être comparée avec les levées à la chaîne et théodolite (instrument de mesure d'angle du XIX^e siècle).

L'intelligence Artificielle au service de la destruction des services publics ?

Mais dans une démarche hélas désormais en vogue, les énarques de la Direction Générale des Finances Publiques ont décidé de compléter



cette expertise humaine par le déploiement d'outils d'intelligence artificielle. Un (mirobolant) contrat de 25 millions d'euros (pour l'instant) a été signé en ce sens avec Capgemini qui le sous traite en partie à Google.

Oui, Google, la société qui a signé le 3 septembre 2019 une Convention Judiciaire d'Intérêt Public (disponible sur Internet) qui, en contrepartie de l'extinction des poursuites pénales, la voit verser 500 millions d'euros d'amende d'intérêt public ! Bien évidemment cette bonne affaire ne pourrait se dérouler sans un classique conflit d'intérêt... Un salarié de Capgemini était chef de service à la Direction Interministérielle de la Transformation

Publique (DITP), le service en charge de coordonner les missions de conseil commandées par l'État. Cette « réforme » se voit parée du nom pompeux de « Foncier Innovant ». À ce stade, sa « réussite » la plus glorieuse a été la détection des piscines non déclarées (et donc non évaluées). Bien évidemment, les géomètres du cadastre en sont capables, et pour bien moins cher !

À noter de plus que le logiciel avait surtout détecté des piscines sur les secteurs géographiques en sous-effectif de géomètres pour cause de suppressions d'emplois... Ce projet « innovant » s'enorgueillit d'ailleurs de permettre la suppression de 300 postes au cadastre. ■

FONCTIONNAIRES DE LA MER, DES EMPLOIS À DÉFENDRE CONTRE VENTS ET MARÉES.

Depuis 1806, les fonctionnaires de la mer veillent au bon fonctionnement des dispositifs de signalisation maritimes.

Sur le littoral atlantique, il y a 2700 « dispositifs d'aides à la navigation », 54 sont des phares, dont 22 au large. Les moyens humains affectés à cette mission sont malheureusement en baisse constante. Les agent-es des Phares et Balises, répartis des Sables d'Olonne à Saint Malo ne sont plus que 37, contre 86 en 2014, soit une baisse des effectifs de 57 % en 8 ans.

Tous sont des professionnels passionnés par leur métier. Les travaux sur des phares parfois isolés sont bien sûr nécessaires à la sécurité de la navigation mais s'inscrivent également dans la restauration du patrimoine. Ce travail du bien commun est réalisé à un coût bien inférieur à une délégation au privé.

Le syndicat national des agent-es phares et balises et sécurité maritime CGT les défend au quotidien contre les réformes destructrices qui pourraient les empêcher d'assurer l'entretien du parc signalétique maritime régalién.

Réforme de la Haute Fonction Publique de l'État : l'incompétence pour dogme ?

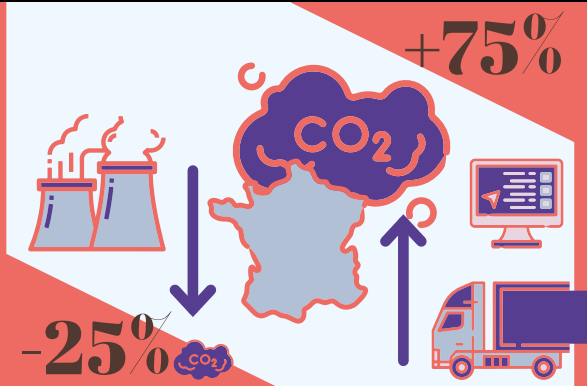
L'ENA a été sacrifiée sur l'autel de la réforme de l'État, mais vite remplacée par l'Institut National de Service Public.

Mais la vraie réforme (explosive) de la Haute Fonction Publique de l'État, c'est la création du corps des Administrateurs de l'État, par extinction de la plupart des corps actuellement attachés aux administrations. Ces nouveaux Hauts Fonctionnaires, dont la promotion sera conditionnée par la mobilité et dont la rémunération sera variable seront demain à la tête de la plupart des administrations, sans consi-

dération de leur corps d'origine ni de leurs compétences professionnelles. Par exemple, le Préfet de la Creuse pourra demain être ambassadeur au Vietnam. C'est pourquoi, les ambassadeurs et agent-es du ministère des affaires étrangères se mobilisent avec la CGT pour défendre la diplomatie de métier. Des grèves inédites. Derrière cette réforme, c'est toute la conception du service public qui est remise en cause, avec une volonté délibérée de soumettre encore plus ces emplois au bon vouloir des politiques. A contrario, la CGT défend une réelle identité professionnelle de l'encadrement supérieur.

Entre 1995 et 2019, les émissions de CO₂ sur le territoire français ont baissé de 25 % et les émissions de CO₂ importées ont augmenté de 75 %.

Source : Ministère de l'Environnement, Rapport sur l'environnement en France 2020.



L'emprunte carbone moyenne des français-es, estimée à 11,2 tonnes équivalent CO₂ (t CO₂ eq) en 2018, reste incompatible avec les objectifs de l'Accord de Paris et un réchauffement limité à +2°C en 2100. Pour cela, elle devrait être inférieure à 2,8 t CO₂ eq.

Travailler, produire et consommer autrement.

Le développement de circuits courts pour produire et consommer local est une priorité qui nécessite de faire payer le juste prix du transport en intégrant l'ensemble des coûts (infrastructures et pollution) et, si besoin, mettre en place des droits de douane dissuasifs et des normes environnementales et sociales prescriptives. Cette dimension est encore trop peu prise en compte dans le cadre des activités professionnelles car les impératifs économiques et la pression des bas-prix prennent trop souvent le dessus sur les impératifs environnementaux.

Plus concrètement et au niveau du quotidien des salariés, il y a aussi un enjeu concernant les Activités Sociales et Culturelles. Les élu·es CGT veillent à ce que celles-ci ne se résument pas à des centrales d'achats groupés en favorisant plutôt des acteurs économiques éco-responsables, en particulier en ce qui concerne les voyages et les séjours touristiques.

De nouveaux droits pour les salarié·es.

L'exercice des responsabilités professionnelles a un impact sur l'environnement.

Par exemple, les moteurs truqués de Volkswagen ont été conçus par des ingénieurs et techniciens contraints de frauder les normes. Pour que cette situation ne se reproduise jamais, l'Ugict-CGT propose la mise en place d'un droit de refus, d'alerte et de proposition alternative. En cas de directive illégale ou contraire à l'intérêt général, les salarié·es pourraient saisir les représentant·es du personnel.

Diversifier le mix énergétique et réfléchir la consommation.

Il s'agit de maîtriser la consommation, en modifiant les modes de production et d'organisation, l'habitat, les transports ; d'augmenter les énergies renouvelables en organisant ces secteurs en filières industrielles capables de créer des emplois (et non en niches spéculatives) ; de travailler à la constitution d'un pôle public de l'énergie et de renforcer la recherche.

En ce sens, seule la puissance publique est à même de créer des cercles vertueux en intégrant le coût sanitaire et environnemental des activités économiques. ■

L'environnement dans le radar.

L'urgence écologique est de plus en plus visible : répétition des canicules, des feux de forêts, accélération de la disparition des espèces vivantes, pénuries agricoles, raréfaction des matières premières indispensables à l'industrie. Nous sommes de plus en plus conscients des besoins de changements de nos modes de vie, mais qu'en est-il en tant que salarié·es ?

Alors que les citoyen·nes n'ont la main que sur 30 à 45 % de leur empreinte carbone, la CGT Cadres et Techs a conçu un « radar environnemental » pour que les salarié·es puissent intervenir à partir de leur travail. L'enjeu est de ne pas subir les transformations au risque de perdre son emploi et de travailler pour garantir un avenir durable aux générations futures. ■

➔ En bref

DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE : 3 ANS DE SURSIS ? LA FRANCE AU PIED DU MUR !

La politique d'Emmanuel Macron est marquée par la très forte contradiction entre son appel « *make our planet great again* ! » de juin 2017 et la condamnation de la France pour inaction climatique, obtenue par le collectif « *Affaire du siècle* » en octobre 2021. Derrière les discours, le logiciel libéral de nos gouvernants fait échec à l'adoption de politiques ambitieuses pour lutter contre les crises climatique et énergétique et l'extinction de la biodiversité. La loi « climat et résilience » d'août 2021 adoptée après la Convention Citoyenne pour le Climat en est l'exemple !

Les rapports du GIEC nous alertent ! Il est urgent que l'État réoriente ses priorités et mobilise des moyens conséquents notamment en faveur de la recherche, de l'enseignement et du ministère de l'écologie. Pas de transition écologique sans justice climatique et responsabilité sociale environnementale des entreprises, des employeurs publics. Une partie de la jeunesse — dont de nombreux·ses ingénier·es, cadres, techs — se mobilise dans la rue et s'adresse aux entreprises. L'enjeu est d'obtenir des engagements concrets liant devenir de l'entreprise et des emplois. Les représentant·es des personnels des Comités Sociaux des administrations publiques doivent disposer d'informations transparentes pour pouvoir peser sur les orientations stratégiques.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE : L'ÉTAT DOIT CHANGER DE BRAQUET.

Post-élections législatives, la rétrogradation des ministères de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires et de la Transition Énergétique de la cinquième à la dixième place dans l'ordre protocolaire contredit clairement les discours tenus par le gouvernement sur les enjeux climatiques.

A contrario de l'affaiblissement continu des missions, de la dévalorisation de la technicité des personnels et de leur précarisation, l'exigence est posée d'un État stratège qui déploierait des moyens budgétaires sans précédent pour atteindre ses objectifs en matière de transition écologique. Sans ce renversement de priorités, la puissance publique se réduit à l'interdiction des pailles et des gobelets en plastique.

➔ Recherche

Un sacrifice d'avenir.



La crise a mis en évidence la perte des capacités de recherche et de production en France et ses conséquences.

Alors qu'ils sont soutenus et aidés par l'État, les grands groupes réduisent leurs effectifs d'ingénierie et de recherche tout en développant leur prédation à l'égard de start-up et de laboratoires publics.

Dans le même temps, le sous-dimensionnement et le sous-financement du secteur public pèsent sur le potentiel et l'avenir de notre pays. La Loi de programmation de la recherche votée en 2020 ne programme aucune politique de recherche nationale d'envergure mais privilégie le financement de la recherche sur projet, en aggravant la précarité de ses acteurs.

Avec seulement 25 milliards d'euros à investir sur les 10 prochaines années, la France n'atteint toujours pas un financement à hauteur de 3 % de son PIB comme elle s'y était pourtant engagée en 2010. Dans ces conditions, comment faire face

à l'ensemble des défis scientifiques que représentent les crises contemporaines ? Il s'ensuit un gâchis monumental d'un vivier de jeunes diplômé·e·s (doctorat) essentiel pour le pays, conjugué à un très faible taux de recrutement de chercheur·euse·s dans l'industrie et une précarité sans équivalent en Europe des emplois dans l'Enseignement supérieur et la recherche.

Priorité à la Recherche

Renforcer à un haut niveau les capacités de recherche tant publique que privée est pourtant un enjeu essentiel pour maîtriser et préparer l'avenir, répondre à nos besoins, relever les défis et conduire les transitions écologiques et énergétiques.

L'Ugict-CGT estime indispensable un plan pluriannuel ambitieux de recrutements statutaires pour faire reculer la précarité et la nécessité de mieux reconnaître le niveau de qualification des chercheur·es. La collaboration recherche / administrations / entreprises doit être renforcée, notamment dans les PME-PMI-ETI.

➔ En bref

ÉTUDIANTS SACRIFIÉS, AVENIR HYPOTHÉQUÉ.

La Loi de Réforme des Universités (LRU) de 2017 a accentué les inégalités entre les universités : sous-financement chronique, mise en concurrence, sélection des étudiant·es, évolution démographique croissante de la population estudiantine.

C'est aujourd'hui l'ensemble du système public d'enseignement supérieur qui est fragilisé avec l'équivalent de deux universités manquantes pour près de 15 000 étudiant·es selon les estimations de la CGT de l'enseignement supérieur.

PARCOURS SUP : GÉNÉRATIONS SACRIFIÉES.

« Parcours sup » mis en place en 2018 sous couvert de faciliter l'orientation, généralise en fait la sélection à l'entrée de l'enseignement supérieur avec des critères opaques, dénoncés d'ailleurs par le défenseur des droits. Un risque de décrochage accru pour des étudiant·es qui n'auront pas choisi leur filière, un surcroît de travail pour les équipes enseignantes, et une perte de sens complète pour des millions de jeunes. Il est temps d'arrêter le massacre !

ÉDUCATION NATIONALE : LE MAMMOUTH N'A PLUS QUE LA PEAU SUR LES OS.

Le droit à l'éducation fait partie des droits fondamentaux et universels. Le système éducatif est un pilier du système républicain. A force de « dégraisser le mammouth », personne ne peut dire s'il y aura un professeur dans chaque classe à la rentrée prochaine. Des années de « prof bashing », des conditions de travail dégradées et des salaires en berne ont terni l'image d'une profession jadis reconnue.

Il est urgent de reconnaître les métiers et de payer les qualifications. Un professeur disposant d'un bac +5 débute à 1,14 fois le Smic (contre 2,2 fois dans les années 1980). Le nombre des candidats qui se présentent au concours a chuté de manière vertigineuse, ne permettant plus de garantir des effectifs suffisants.

A ce jour, 1750 postes ne sont pas pourvus en région parisienne pour l'année scolaire 2022-2023. Il est temps de restaurer la confiance et de payer les qualifications. Il faut retrouver une ambition pour l'éducation de nos enfants, marque d'un pays qui se tourne vers l'avenir.

+ 400 %

C'est l'augmentation des frais d'inscription à l'université que l'Institut Montaigne, « think tank » libéral, suggérait au gouvernement en 2021. Ces frais passeraient ainsi de 170 à 900 euros pour une Licence et de 243 à 1 200 euros pour un Master... Le Crous a de beaux jours devant lui !



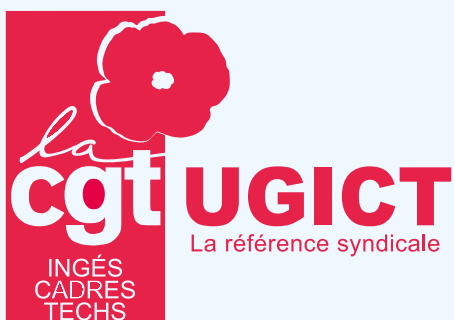
Entre 2010 et 2020, le nombre d'étudiant·es a augmenté de **20 %**

alors que le nombre d'enseignant·es a baissé de **2 %**

Source : CAE, décembre 2021



LE JOUR OÙ L'ON VOTE POUR... QUE L'ENSEIGNEMENT SOIT ENTENDU.



Classes surchargées,
financements insuffisants,
décisions sans concertation

...
Ça aussi, ça peut changer.

ugictcgt.fr

[#JeVoteCGT](https://twitter.com/JeVoteCGT)

3 questions à Sylvie Durand, dirigeante Ugict-CGT

En avril 2020, la CGT a signé un accord national sur l'encadrement. Pouvez-vous nous dire ce qu'il contient ?

Dans cette négociation interprofessionnelle, la CGT avait une ambition : s'opposer à la remise en cause des critères définissant l'encadrement que le MEDEF voulait faire disparaître. Nous avons obtenu une définition des cadres à partir de trois principaux éléments à savoir : la qualification, qu'il s'agisse de la formation initiale ou acquise avec l'expérience ; les responsabilités exercées ; l'autonomie.

Pensez-vous que cet accord s'appliquera dans la Fonction publique ?

Sans cet accord, les employeurs publics auraient eu le champ libre pour déréglementer, par exemple en faisant occuper des postes peu qualifiés avec des salariés surqualifiés. Pire, ils

auraient eu la possibilité de faire disparaître la catégorie A et B mais aussi les statuts des entreprises publiques.

Dans la Fonction publique territoriale, en s'affranchissant de la reconnaissance de la qualification,

des responsabilités exercées et de l'autonomie, le « Medef territorial » se serait autorisé à payer les ingénieurs, cadres, tech et maîtrises comme des ouvriers ou des employés, et aurait condamné ces derniers à une précarité salariale sans précédent.

Des garanties pour l'encadrement



Comment les cadres peuvent-ils s'emparer de cette avancée ?

Cet accord constitue un point d'appui pour gagner des avancées collectives par la négociation dans toutes les administrations. Il apporte un cadre pour négocier dans chaque versant de la Fonction publique par exemple : une définition reconnaissant la fonction hiérarchique et la fonction d'expertise, l'égalité femmes-hommes, l'obligation de prendre en compte la position des cadres tant sur les orientations stratégiques que sur l'organisation du travail dans les services, la formation et l'évolution de carrière, le droit syndical et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Il est pour chaque cadre, un repère pour analyser ses conditions de travail et faire reconnaître son identité professionnelle. C'est un accord qui démontre bien toute l'utilité du syndicalisme à défendre le salariat. ■

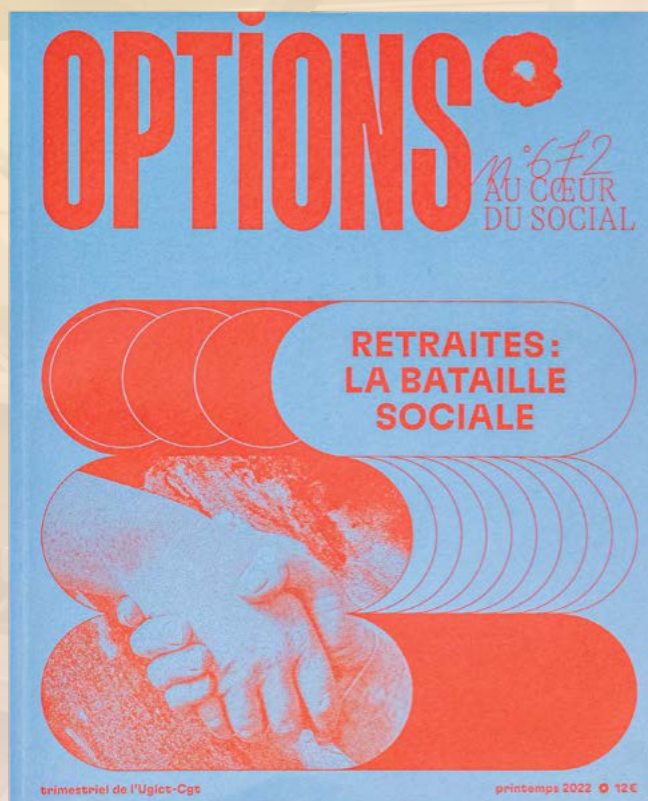
Le public management au détriment des missions de service public.

Dans le sillage de l'idéologie dominante depuis le milieu des années 1970, l'idée qu'il faudrait gérer les services publics comme des « entreprises » s'est imposée à travers le « *new public management* ». Dès 2017, le Président Macron demandait aux préfets : « *J'attends de vous que vous soyez des entrepreneurs de l'État* ». Évaluation dite au « mérite », remise en cause du déroulement de carrière, précarité croissante, mise en concurrence et réorganisations permanentes des services sont devenues le lot : autant de recettes toutes faites tirées du management en entreprise importées brutalement dans la Fonction Publique.

Loin d'être des outils d'amélioration du service public, ces politiques servies en accompagnement de mesures d'austérité ont contribué à remettre en cause les garanties statutaires. Les missions de service public sont passées au second plan avec une nette détérioration du service rendu à la population. La diffusion du new public management dans le champ de la Fonction publique a engendré une crise de sens pour les cadres pris entre les injonctions à conduire la mission et la nécessité de réduire à tout prix les coûts, n'ayant souvent comme choix que de « *se soumettre ou se démettre* ». ■



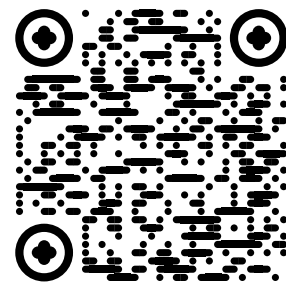
75 %
des Français·es
sont contre
la retraite à 65 ans



Options
vous explique
pourquoi ils & elles
ont à 100 % raison.

journaloptions.fr

Options, la revue thématique de l'Ugict-CGT vous invite à plonger contributions d'universitaires, de chercheur·euses ou d'acteurs du monde du travail, pour croiser les points de vue et tourner une nouvelle page que nous allons écrire ensemble !



journaloptions.fr/abonnement

LE TÉLÉTRAVAIL POSE QUESTION ?

t-il forcément un travail ? Est-ce que l'employeur peut demander de télétravail ? Est-ce que l'employeur peut m'imposer de télétravailler ? Est-ce que l'employeur peut m'imposer un rythme de travail ? Est-ce que l'employeur doit-il prendre en compte les besoins professionnels ? Dois-je être présent toute la journée devant mon écran ? Quelles sont les règles en matière de temps de travail ? Dois-je être obligé de signer un avenant au contrat de travail ?



Connaissez-vous vos droits ?

Sur ugictcgt.fr/faq-teletravail/ ou en scannant ce code vous trouverez une série de questions-réponses couvrant tous les aspects légaux dont vous devez avoir connaissance pour que le télétravail soit réellement synonyme de progrès.

