



Document de mise en débat 8ème congrès de l'Ofict (mai 2022)

Introduction

Les ingénieur.es, cadres, technicien.nes et professions intermédiaires, les collègues qu'ils encadrent ou soutiennent, de notre ministère et des établissements publics ("les ictam") sont confrontés quotidiennement à des enjeux et des difficultés qui interrogent fortement la qualité du service public, leur travail, le management et la gestion de plus en plus contraire aux principes du secteur public et de l'intérêt général.

Nos gouvernants envisagent dans le même temps 50 milliards d'économies sur l'ensemble de la fonction publique ...

Les besoins s'imposent - transition écologique, pollutions, infrastructures, numérique, besoin de connaissances - dans l'urbain comme dans la ruralité, dans un contexte d'inégalités sociales et de guerres insupportables.

Les difficultés de vie professionnelle, tant d'un point de vue du travail que de la carrière, s'intensifient, tout comme les difficultés de vie personnelle.

Et pourtant notre potentiel, nos qualifications, nos savoirs faire, restent très importants pour répondre à ces enjeux.

Le syndicalisme spécifique offre aux Ictam une possibilité de construire des réponses collectives.

Ce document reflète le choix de partir de questions qui touchent directement la vie des Ictam, en relation avec les missions exercées au sein de nos services.

La question de notre organisation syndicale est cruciale : il nous faut faire progresser une CGT attractive pour les Ictam, à même de leur permettre de maîtriser leurs revendications et d'obtenir des succès, et de contrer l'isolement. Cela doit se faire en convergence avec tous les agent.es.

Ictam : être reconnu tout au long de la carrière

Rémunérations- LDG - individualisation - égalité - discriminations - formation - retraite

Rémunération

La désindexation des salaires sur l'évolution des prix entamée dès 1983, puis la politique de gel de la valeur du point d'indice obstinément poursuivie depuis 2010, tout comme l'absence de mesures générales de revalorisation des grilles, produisent des effets dévastateurs tant sur la situation salariale des personnels que sur les déroulements de carrière et l'attractivité de la Fonction publique.

Sur la seule période de 2010 à nos jours, un cadre B a perdu en salaire brut mensuel, suivant son grade, entre 287 et 334 euros, un cadre A entre 383 et 554 euros, un cadre A+ entre 468 et 729 euros.

L'attribution sous la forme de points en bas de la grille sans toucher au reste, pour ne pas laisser le salaire minimum fonction publique plonger sous le SMIC en cas de revalorisation de ce dernier, accentue la smicardisation des Ictam et l'écrasement de la grille. Le fait que les indices de départ en catégories C et B soient depuis le 1^{er} janvier strictement identiques illustre par l'absurde la nocivité profonde de cette politique. Il en va de même des inversions de carrière conduisant à des renoncements à des promotions. Quant au début de carrière, le salaire d'un cadre A n'est plus qu'à 14% au-dessus du SMIC !

La part des primes dans la rémunération totale a progressé, conséquence du blocage des salaires et de revalorisations indemnitaires. C'est dans les catégories A+ et A qu'elle est la plus importante : 42,8% et 35,8%, pour un peu moins de 30% en B et C.

Le basculement des corps techniques sur le RIFSEEP achève la mise en place d'une nouvelle architecture de rémunération à 3 étages, fondée sur le grade et l'échelon détenus, le poste occupé et la manière de servir.

La reconnaissance des qualifications reste à conquérir !

LDG

Avec les lignes directrices de gestion (LDG), les CAP ont perdu leurs prérogatives sur les promotions et les mobilités des personnels, ouvrant la porte au favoritisme. C'est une atteinte grave à la représentation des personnels. Rappelons que le statut général des fonctionnaires précisait que les personnels *"par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, participaient à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière"*. Aujourd'hui, l'article L112-1 du code de la fonction publique réduit singulièrement le champ des compétences des CAP.

Les LDG sont un outil contre la démocratie sociale, mais aussi un outil technocratique de gestion austéritaire du déroulement de carrière des agent.es dans un contexte de poursuites de suppressions de postes et d'abandon de missions, de recrutement de précaires, de raréfaction des possibilités de promotion et d'avancement.

Les LDG placent les 8000 cadres encadrant.es du pôle ministériel (de proximité, intermédiaires, supérieur.es et dirigeant.es), sans compter les manager.es de projet, *“en première ligne pour accompagner les mutations et piloter l’adéquation des priorités d’action avec les moyens dévolus, tout en cherchant à répondre aux attentes des agents notamment en termes d’intérêt et de qualité de vie au travail”*. Les encadrant.es devraient maintenant être au cœur du dispositif de propositions en matière de promotion et de mutation, dans un cadre très contraint toutefois (ex : un harmonisateur pourra modifier l’ordre des propositions d’un chef de service en cas de “non-respect des LDG”) !

Egalité femmes/hommes

“Grande cause nationale du quinquennat Macron” l’égalité femmes/hommes a fait l’objet d’un accord ministériel en octobre 2019 signé par la CGT, au terme d’une négociation dans laquelle l’Ofict-CGT s’est pleinement impliquée. Difficultés des femmes cadres à accéder à des responsabilités supérieures, moindre présence dans les corps techniques, interruption de carrière, régimes indemnitaires les défavorisant, recours plus important au temps partiel... autant de facteurs d’inégalités ! Le bilan social de l’année même de la signature de l’accord en témoignait : l’écart moyen annuel de rémunération par macrograde était de 6 472 euros en A+, de 2 998 euros en A et de 1 691 euros en B.

A l’heure du bilan, l’action du ministère est en particulier insuffisante sur l’égalité salariale : la création de cohortes - l’une des revendications phare de la CGT - pour apprécier plus finement la réalité et son évolution, n’a toujours pas été mise en œuvre. Il en va de même, sur un autre plan, du besoin d’élargissement de l’expérimentation de la semaine de 4 jours avec l’objectif de réduction du temps de travail.

Sexisme, violences sexistes et sexuelles

Les mobilisations annuelles des 8 mars et 25 novembre et sur les réseaux sociaux ont permis de révéler et dénoncer l’ampleur des violences sexistes et sexuelles. Si certain.es nient l’existence de discriminations de genre ou les relativisent avec d’autres discriminations auxquelles il conviendrait de mieux s’attaquer, d’autres témoignent des difficultés à faire face à un sexisme masqué sous couvert de la plaisanterie, ou porté par un encadrement dont la culture reste marquée par des stéréotypes bien ancrés. Peu osent réagir face aux remarques sexistes alors qu’en cas contraire, l’approbation est générale.

L’employeur doit assumer toutes ses responsabilités pour prévenir et sanctionner les violences sexistes et sexuelles et pour accompagner les victimes.

Nos priorités revendicatives spécifiques :

- Gagnons le droit à un déroulement de carrière maîtrisé,
- Gagnons une reconnaissance individuelle dans un cadre collectif,
- Gagnons l’obligation de formation de la chaîne managériale et médico-sociale sur la prise en charge des situations, sur l’application des textes législatifs et réglementaires concernant tant la protection de la santé que l’application des sanctions pour les auteurs des faits,
- Gagnons le statut de témoin assisté ou représenté lors des CAP disciplinaires,
- Gagnons la retraite à 60 ans avec une rémunération intégrant les primes.

Transformation numérique du travail - management hybride - conditions de travail

Marre de dépasser les bornes

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, les dernières enquêtes de l'Ugict-CGT révèlent que les personnes interrogées ressentent davantage le côté hiérarchique plutôt que le côté 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 continue 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'évolution majeure de l'organisation du travail entraînée par la crise du Covid-19 repose sur l'hybridation du travail, qui alterne ou combine présentiel et distanciel. Les pratiques managériales ont subi une évolution très rapide, pour faire face à l'urgence et adapter l'organisation du travail.

L'hybridation du travail multiplie les opportunités de se lancer dans l'innovation managériale car elle impose une rupture avec les anciens modes de collaboration hiérarchiques. Pour autant, moins le manager est visible, plus le besoin d'accompagnement est renforcé ! La nécessité de maintenir des échanges réguliers, formels et informels, ne fait pas débat mais le management hybride est encore en phase expérimentale. Même si aujourd'hui le télétravail est encadré par des accords (fonction publique, ministère, et parfois dans nos services), les conditions de travail de nos collègues ne sont pas optimales et plusieurs risques professionnels apparaissent et ne sont pas couverts par des mesures de prévention effectives et efficaces !

Selon les dernières enquêtes de l'Ugict, 76 % des Ictam indiquent utiliser pour un usage professionnel les technologies numériques sur leur temps personnel. Le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée se matérialise avec l'accélération de l'usage de ces technologies.

Cela se traduit par une charge de travail qui explose, un temps de travail de plus en plus difficile à maîtriser, l'absorption de la sphère privée par la vie professionnelle avec le sentiment d'un lien de subordination permanent induit par les outils numériques.

Enfin, 69 % des Ictam souhaitent disposer d'un droit effectif à la déconnexion.

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, et si on lui en laisse les moyens.

Nos priorités revendicatives spécifiques :

- Gagnons le droit effectif à la déconnexion,
- Gagnons des droits pour permettre aux encadrants de proximité de trouver des solutions partagées sur l'organisation du travail,
- Gagnons la systématisation de la prévention primaire des RPS, ainsi que son obligation de résultat,
- Gagnons les effectifs nécessaires pour répondre à toutes nos missions dans de bonnes conditions de travail.

Climat, biodiversité et énergie : l'urgence a sonné

De toutes les crises engendrées par le système capitaliste, celles du dérèglement climatique et de l'effondrement de la biodiversité risquent de mener l'humanité à son extinction. Un sujet majeur et particulièrement sensible pour la jeune génération qui a conduit l'Ofict-CGT à en faire l'axe de travail prioritaire pour aborder nos missions.

L'urgence d'agir

“3 ans pour agir”, tel est le cri d'alarme du dernier rapport du GIEC publié en avril 2022. Bien qu'Emmanuel Macron claironnait en 2017 « Make Our Planet Great Again » - belle communication ! - il n'en est pas moins vrai qu'en octobre 2021, suite à l'action juridique du collectif “l'affaire du siècle”, la France était condamnée pour inaction climatique. Il est crucial pour le devenir de l'humanité de contenir le réchauffement climatique sous la barre des +2°C en référence à l'année 1990, et pour cela, d'atteindre le Zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) et sortir du système extractiviste. Tout comme il est crucial de renforcer la préservation et la lutte contre l'extinction de la biodiversité, comme le rappellent les rapports des scientifiques de l'IPBES.

La transition écologique au cœur de nos missions et du travail des Ictam

Chacun de nos services est impliqué dans la mise en oeuvre de la transition écologique : mobilités et infrastructures de transports, énergie dont énergies renouvelables, analyse du climat et prévention des risques climatiques, gestion des risques naturels et industriels, rénovation des logements, préservation et lutte contre l'extinction de la biodiversité ... Les services régionaux jouent un rôle central dans la mise en oeuvre opérationnelle ou l'expertise via les Missions Régionales de l'Autorité environnementale, et celui de l'ANCT récemment créé interroge encore.

En administration centrale, les Ictam participent ou sont chargés de préparer les engagements internationaux de la France ([COP climat](#) et [COP biodiversité](#)), d'élaborer les textes législatifs (lois Pacte en 2018, mobilités en 2019 et climat-résilience en 2021) et réglementaires, les stratégies telle la SFEC en 2022 (stratégie française pour l'énergie et le climat). Dans les services déconcentrés et les EP, ils mettent par exemple en oeuvre les programmes et plans d'actions déclinant les 17 objectifs de développement durable (ODD) portés par la France, ils organisent et participent aux contrôles et évaluations programme et actions.... Mais le constat est terrible sur le manque de moyens, l'affaiblissement des capacités d'expertise, la dégradation des conditions de travail et un manque d'ambition et d'engagement de nos gouvernants, à l'image de l'élaboration et du vote de la loi Climat et Résilience le 21 août 2021, qui a relégué une partie conséquente des 150 propositions issues de la [convention citoyenne pour le Climat](#).

Mais l'État casse le service public !

Notre ministère et ses EP sont en effet progressivement démembrés par les politiques d'austérité et d'affaiblissement du service public : privatisation de l'Office National des Forêts (ONF) amputé de la moitié de ses effectifs en 40 ans et pour lequel le gouvernement prévoit encore la suppression de 500 postes ; création à marche forcée, en 2020, de l'Office Français de la Biodiversité (OFB) par fusion de l'Agence Française pour la Biodiversité (AFB) et de

l'Office National de la Chasse et de la Faune Sauvage (ONCFS), en réduisant ainsi les moyens humains et financiers, etc. Météo-France a vu ses services départementaux fermés, des transferts de missions des DREAL vers les DDT désorganisent le travail, et le transfert des CGF (centre de gestion financière) au ministère des finances génèrent de nouveaux RPS. Enfin, la fermeture annoncée de l'ENTE est symptomatique du désengagement de l'Etat.

L'urgence de ré-agir

Autant de difficultés qui interpellent nombre d'Ictam sur le sens de notre travail. De plus en plus, dont des chef.fes de services, nous alarment sur les difficultés qu'ils rencontrent pour exercer leurs missions et leurs responsabilités, sur les risques suicidaires en augmentation, et en témoignent via les différentes institutions où ils sont auditionnés (CESE, CNTE, ...) ou même au travers de collectifs de défense du service public.

Rendre possible de surmonter les défis de la transition écologique nécessite qu'elle soit une [transition juste](#) et que l'Etat en fasse une priorité d'action, avec des moyens largement renforcés pour mettre en œuvre des politiques publiques répondant à l'intérêt général.

Le syndicalisme de transformation sociale porté par la CGT doit plus et mieux investir ces questions, au risque de voir les Ictam, en particulier les plus jeunes, délaisser le syndicalisme au profit de mouvements et collectifs, affaiblissant un peu plus nos capacités d'intervention.

Nos priorités revendicatives spécifiques :

- pour que notre travail regagne du sens, favorisons l'intervention des Ictam en partant de l'expertise professionnelle, et médiatiser leur expression,
- accompagnons les Ictam lanceurs.euses d'alertes en faisant le lien avec la Maison des lanceurs d'alerte (MLA) dont l'Ugict-CGT est co-fondatrice,
- gagnons des droits d'intervention reconnus dans les IRP sur les questions environnementales sous l'angle de la transition juste,
- intervenons pour la restauration de politiques publiques portées par l'Etat à hauteur des enjeux de la transition écologique, en développant nos liens avec les ONG partie prenante sur ce sujet.

Bâtir avec les Ictam de nouvelles avancées pour plus et mieux d'activité spécifique organisée !

État des Lieux / analyse

Isolés car peu nombreux. Ses sur leur thématique dans leurs structures, les Ictam ressentent un besoin très fort d'échanger avec leurs pair.es ou de s'exprimer librement sur leur vécu, et ce sans avoir de jugement sur leur ressenti.

Parmi les membres de la CE sortante de l'Ofict-CGT, moins d'1/3 des organisations de la fédération sont représentées. Après 3 années de fonctionnement, 1/3 seulement de la CE est toujours active (mutations, retraite, décès).

Par-delà les revendications catégorielles, porter en toute transversalité les revendications spécifiques des Ictam permet de redonner du collectif et tout son sens à leurs préoccupations : temps et charges de travail, télétravail, management, reconnaissance des qualifications, responsabilité sociale de l'encadrement, lutte contre les discriminations notamment celles dont les femmes Ictam sont victimes dans leur déroulement de carrière...

L'œil du spécifique : quelles sont les aspirations / problématiques des Ictam à ce sujet ?

Un manque d'ancrage dans les services

L'existence d'une direction au niveau national composée de camarades Ictam ayant tous un pied dans l'activité professionnelle de leur service permet d'organiser une activité et des initiatives syndicales en prise avec les préoccupations des Ictam.

Cependant l'absence de toute forme organisée d'activité spécifique au niveau local, à défaut de correspondant, rend plus difficile le déploiement d'une activité au niveau local et dans la durée. Il en va de même de la remontée des attentes en matière d'activité spécifique.

Un manque de coopération avec des syndicats non des moindres

Tendance au repli sur son propre champ ou sur un travail catégoriel, absence d'intérêt pour l'activité de l'Ofict-CGT, peur d'un "rajout" de tâches pour des équipes syndicales restreintes, refus d'un syndicalisme spécifique, poids de l'histoire syndicale et de ses crises dans notre secteur professionnel, cristallisation de désaccords sur des camarades en responsabilité...

Cette simple énumération traduit la complexité de la situation dont le dépassement est pourtant impératif. Le nombre d'Ictam ne connaissant pas de ce fait l'activité et les productions de l'Ofict-CGT, voire l'existence même de cette dernière, illustre à sa manière un tel besoin.

Nos priorités spécifiques

- Réaliser un état des lieux avec la Fédération

Un travail comparatif effectifs Ictam/syndiqués/vie syndicale par zone serait un préalable à des propositions :

- de mise en place de référents Ictam (cf. 52^{ème} Congrès Confédéral),
- de création de formes de vie collective pour sortir les syndiqués Ictam de leur isolement,
- de définition d'objectifs de campagne de syndicalisation et de moyens dédiés.

- Rencontrer les différents syndicats de la fédération

Il s'agirait d'abord de discuter de leur expérience d'activité en direction des Ictam, de leurs difficultés et de l'aide qu'ils peuvent attendre, des obstacles à lever pour une véritable coopération avec l'Ofict-CGT.

- Prendre en compte l'insuffisance du nombre de militants dans les services

L'Ofict-CGT propose par exemple de déployer des matériels directement utilisables ou facilement adaptables, et de transposer les outils Ugict-CGT sur notre champ professionnel (ex radar environnemental).

- Aider à une meilleure compréhension de l'activité spécifique

Une campagne de communication et des webinaires, en complément des stages de formation, pourraient contribuer à atteindre cet objectif.