

Le Guide

Fédération CGT des personnels actifs et retraités des Services publics

fédération
des services
publics

la
cgt

N°898 juillet 2021

ACTES DU
CONGRES
DE L'UFICT CGT
des services publics
18 et 19 mai 2021 à Montreuil

Des cadres
socialement
engagé.e.s



SOMMAIRE

p2. Édito

P3. Rapport d'ouverture

P9. Intervention de Natacha Pommet, secrétaire générale de la Fédération des Services publics

P11. Intervention de Marie-José Kotlicki co-secrétaire générale de l'UGICT-CGT

P16. Bilan d'activité

P19. Rapport de la commission des mandats

P21. Présentation du document d'orientation

P25. Présentation des amendements du document d'orientation

Rapport de la commission des amendements

DOCUMENT D'ORIENTATION

P26. Partie revendicative

P29. Fiche 1. Écologie et services publics

P32. Fiche 2. Réforme territoriale et statut de la FP

P34. Fiche 3. Transformation du travail, conditions de travail

P38. Fiche 4. Carrières et rémunérations

P42. Fiche 5. Qualification et formation professionnelle

P44. Fiche 6. Temps de travail

P46. Fiche 7. Management, encadrement

P49. Fiche 8. Discriminations

P51. Fiche 9. Retraite

P52. Partie Qualité de vie syndicale

P58. Relevé de la table ronde « La place des cadres territoriaux dans les collectivités territoriales »

P62. Relevé de la table ronde « Numérique au travail et santé des cadres territoriaux »

P64. Relevé de la table ronde « Loi de Transformation de la Fonction Publique et droits fondamentaux : quelles conséquences pour l'encadrement ? »

P66. Rapport de politique financière

P71. La retraite des cadres

P73. Rapport de la commission des candidatures à la CE et CFC de l'UFICT

P74. Commission exécutive élue

P76. Statuts de l'UFICT

P80. Discours de clôture

ÉDITO

Le 10^e Congrès de l'UFICT des services publics a été un moment inédit dans la vie de notre organisation spécifique. Prévu initialement à l'Île-de-Ré, il s'est tenu à Montreuil en visioconférence, en raison de la crise sanitaire.

Malgré le caractère particulier des échanges à distance, les quatre-vingt-dix congressistes ont pu partager leurs vécus, leurs expériences et leurs analyses. Les enjeux revendicatifs ont fait l'objet de débats et de réflexions contradictoires, mais aussi constructifs sur notre champ de syndicalisation.

À la lecture de nos travaux, vous constaterez la pertinence de nos analyses dans un contexte politique, économique et social instable pour les services publics et plus particulièrement pour la Fonction publique territoriale.

Avec la loi du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction publique, nous avons affaire à une attaque sans précédent du statut des fonctionnaires.

Il y a nécessité de promouvoir, à contre-courant du modèle libéral voué à la rentabilité, un autre modèle des services publics, appuyé sur le développement humain durable.

Au cœur des transformations du travail, les cadres territoriaux tiennent une position particulière dans la gestion des personnels et la gestion des organisations. Chargés de mettre en œuvre les orientations politiques, les réformes et les projets d'administration qu'ils subissent eux-mêmes, les cadres font face à de multiples contradictions.

Les cadres représentent 26 % des effectifs territoriaux. L'enjeu de leur syndicalisation est donc crucial, à une année des élections présidentielles et des élections professionnelles dans la Fonction publique.

Notre 10^e Congrès en a débattu et construit des orientations fortes. Il s'agit maintenant d'entrer dans la bataille. Place maintenant à l'action, place aux luttes et au renforcement de la syndicalisation des ingénieur.es, cadres, technicien.nes et agent.es de maîtrise !

Bonne lecture à tous !

Jésus De Carlos et Emmanuelle Polez
co-secrétaires généraux de l'UFICT
CGT Services publics



Restons en contact et informé-e-s

UFICT CGT des services publics

Tel : 0555828829 site : cadresterritoriaux.cgt.fr.

Contact : ufict@fdsp.cgt.fr

Fédération CGT des personnels actifs et retraités des Services publics

www.cgtsservicespublics.fr — Email : fdsp@cgt.fr — Directeur de la publication : Jef Lair
Tirage, routage : Imprimerie Rivet, 24 rue Claude-Henri-Gorceix 87022 Limoges Cedex 9
Commission paritaire 1023 S 06646 — ISSN n° 0395-0824

RAPPORT D'OUVERTURE

par Jésus De Carlos, co-secrétaire général de l'UFICT CGT



Chères et chers camarades,

La période que nous traversons est autant inédite qu'éprouvante à bien des égards. Le confinement puis le déconfinement partiel et sous contrainte liés à la pandémie du Covid-19 ont considérablement perturbé l'activité de notre organisation puisque nous avons été contraints de reculer d'une année l'organisation de notre 10^e congrès.

Comme vous le savez, les conditions d'un retour à la normale n'étant toujours par réunies mi-avril, la commission exécutive a décidé d'organiser notre 10^e congrès à Montreuil en visioconférence. Je remercie au passage la Fédération FILPAC pour sa participation technique. Il s'agit aujourd'hui du 10^e congrès de l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens de notre Fédération CGT des Services publics. Ayant lieu tous les quatre ans, le premier congrès date de 1985. Si nous n'avons pas encore été en mesure de fêter cette date anniversaire comme il se doit, l'organisation d'une journée thématique lors d'un Conseil national à l'automne sera l'occasion de pouvoir nous retrouver dans un contexte plus fraternel.

En étant à Montreuil, j'ai une pensée pour Bruno Beylat, notre camarade de St-Ouen, secrétaire général de l'UFICT, absent aujourd'hui pour raison de santé. En ce premier jour de congrès, je tiens à lui apporter tout notre soutien et lui exprimer une pensée fraternelle dans ce moment difficile.

Je salue, en votre nom, celles et ceux qui ont contribué à l'organisation de ce congrès : la commission exécutive sortante, les CFR, les CSD et coopérant.e.s fédéraux.ales qui ont coordonné la préparation en territoire, l'équipe technique de notre Fédération et plus particulièrement Marie-Angèle, notre assistante, mais aussi tous les camarades

de la Commission Exécutive Fédérale. Ils méritent nos applaudissements. Au nom du congrès, je salue également l'ensemble de nos invité.e.s qui nous font l'amitié d'être présent.e.s.

1. Contexte international

En quelques décennies, l'accélération et la concentration des logiques de financiarisation et le développement de l'actionnariat ont modifié le sens et le rapport au travail, bousculé l'organisation de l'entreprise et déplacé les lieux de pouvoir et de décision.

S'appuyant sur ces transformations, de nouvelles valeurs, de nouveaux concepts et de nouvelles formes d'exploitation ont progressivement été instaurées, valorisant l'individuel au détriment du collectif notamment avec l'ubérisation du salariat, le travail à distance, la concurrence au détriment des solidarités. Le niveau des connaissances s'est considérablement accru, en lien avec l'intensification et la complexification de l'économie.

Le salariat est passé d'une structuration majoritairement ouvrière il y a encore 50 ans à un salariat où la composante technicienne, l'ingénierie et l'encadrement, ont fait leur entrée en masse, ainsi que sa féminisation.

Dans un mouvement complémentaire de mondialisation, de recherche de plus en plus effrénée du profit, de réduction des coûts de production, la précarité s'est généralisée et imposée comme un outil de régulation de l'emploi et des salaires, tout comme les délocalisations et la déréglementation au droit international du travail.

Le nouveau modèle de gestion des équipes, le lean management, fondé sur les valeurs de performance et de concurrence qui a accompagné ces processus, n'a que faire de la place de l'humain et de la finalité du travail,

au risque d'une intensification des dysfonctionnements, et de la montée en charge des phénomènes de stress et de souffrance au travail.

Le contexte mondial est instable et la remise en cause des droits humains sur tous les continents, provoque tensions et violences, les conflits armés ne cessent de s'étendre. L'État d'Israël vient d'intensifier sa politique de colonisation violente et d'épuration ethnique en expulsant treize familles pour y installer des colons israéliens d'extrême droite soutenue par les forces militaires israéliennes.

La CGT exige que cesse immédiatement la répression enclenchée par le gouvernement israélien et appuie les revendications des palestinien-ne-s : l'égalité des droits pour tous; le démantèlement du mur d'Apartheid, la levée du blocus de Gaza, la mise en œuvre du droit au retour des réfugié-e-s. L'Europe, quant à elle, est toujours dans une position ambiguë quant à l'accueil des « migrant-e-s » et tente d'endiguer la crise socio-économique provoquée par la pandémie. Les dirigeant-e-s de l'Union européenne se sont réunis à Porto le 7 et 8 mai dernier pour relancer l'Europe sociale en proposant des mesures pour préserver l'emploi. La plupart des mesures envisagées sont non-contraignantes et leur application concrète reste soumise au bon vouloir des États membres, dont les plus conservateurs et néo-libéraux ont activement combattu l'idée même d'Europe sociale et de législation sociale adoptée au niveau européen.

2. Politiques publiques et contexte social

En France au cours des quatre dernières années, la situation sociale et économique de notre pays s'est fortement dégradée : recul très important des droits sociaux, chômage, réforme du travail, réforme de la fonction publique et du statut pour servir encore plus le capital au détriment des besoins sociaux des populations. Crise sociale avec les gilets jaunes, crise économique, crise environnementale et maintenant crise sanitaire.

Le contexte international a été particulièrement marqué par une

offensive néolibérale autoritaire dans de nombreux pays et sur tous les continents. Aujourd'hui, la crise sanitaire sert de prétexte à un recul significatif des droits humains fondamentaux.

Aujourd'hui, force est de constater que la situation est toujours aussi tendue notamment pour le secteur public au regard de la gestion désastreuse des crises successives. Macron continue à vouloir imposer la suppression de 70 000 postes dans la Fonction publique territoriale.

Cependant, la nécessité impérieuse des services publics locaux, véritables amortisseurs sociaux, a sauté aux yeux de chacun-e d'entre nous. Sans service public dans de multiples domaines, la traversée du confinement aurait été dramatique, et pas uniquement dans la santé mais aussi dans les services d'éducation, d'état civil ou administratifs, pour ne citer que quelques-uns qui ont tous contribué à répondre dans l'urgence aux besoins des populations.

Mais nous avons tous fait également le constat de leurs affaiblissements, malgré le dévouement des agent-e-s public-que-s. Les conséquences de la casse des services publics mise en œuvre ces quarante dernières années, sous l'égide des politiques libérales et récessives, ont été totalement mises en lumière. Il manque aujourd'hui 100 000 postes dans les hôpitaux, les services à la population. L'éducation, l'animation, l'action sociale, l'action culturelle, sont particulièrement sinistrées.

Les populations les plus fragilisées économiquement et les territoires les plus dévalorisés ont subi de plein fouet la destruction de ces services publics, ce qui a accentué les inégalités.

Ces dernières années, l'encadrement de la Fonction publique territoriale a été confronté à la mise en place d'une gestion d'un management calqué sur le secteur privé. Avec ce choix de gestion, l'encadrement s'est trouvé confronté à impulser des orientations contraires à son éthique. La primauté de la gestion financière en lieu et place de la réponse aux besoins en est un exemple. Sur le plan institutionnel, le paysage territorial a été



modifié en profondeur avec la fusion des régions et à la création de nombreuses intercommunalités, le développement des Métropoles.

Dans la continuité de Hollande, Macron a baissé les finances locales de 13 milliards en 2018. Ce qui a aggravé la situation des budgets de fonctionnement et mis sous contrôle les collectivités territoriales les plus importantes. Dans la foulée du premier confinement, l'État a suspendu le dispositif de contractualisation — dit Pacte de Cahors — qui le liait aux 322 plus grandes collectivités locales et qui visait à contenir en deçà de +1,2 % la trajectoire de leurs dépenses réelles de fonctionnement sur les exercices 2018-2020. En 2021, subissant à la fois la baisse de la DGF et les effets de la crise sanitaire, la marge de manœuvre des collectivités ne dépassera pas 1 % des budgets de fonctionnement.

Avec la suppression des leviers financiers locaux qui caractérisaient la libre administration des collectivités



locales, autant dire qu'il n'y aura plus de développement des services publics mais des économies sur le dos de la masse salariale pour compenser les hausses des taxes de l'État.

En conséquence, les externalisations d'activités jugées non essentielles, les fermetures de services et suppressions de postes, l'abandon progressif des embauches de fonctionnaires, la désorganisation des concours et aussi des difficultés accrues, voire inédites, de gérer des équipes fluctuantes, de subir continuellement des changements organisationnels... sont autant de sujets qui concernent les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise.

Nous sommes tous d'accord pour affirmer que les politiques publiques constituent, au niveau international, européen, national et local, un enjeu démocratique, social, économique et environnemental, et un atout pour la cohésion sociale, pour une transformation sociale et écologique. Leur mise en œuvre nécessite des

services publics, des établissements et des entreprises publiques modernes, efficaces et gérés démocratiquement. Pourtant, le mode de production actuel de développement de la société capitaliste a pour objectif d'accroître prioritairement les profits d'une minorité en augmentant l'exploitation du travail de la majorité. Avec la multiplication des fermetures de services publics, nous assistons à l'abandon pur et simple des territoires ruraux au profit de la métropolisation. La concentration des moyens et des populations dans les Métropoles ne résulte-t-elle pas de ce modèle capitaliste qui a provoqué le mouvement des gilets jaunes en appauvrissant les territoires les plus précarisés ?

Comment ne pas faire le lien entre les firmes transnationales auxquelles les gouvernements ont servi un cadre juridique sur mesure, et la dévastation de la planète ? Les populations qui fuient des zones détruites par l'agriculture intensive, le dérèglement climatique, les conflits sont les symptômes de ce pillage des

ressources naturelles par la production capitaliste.

Avec la marchandisation de l'environnement, à terme, c'est le contrôle total de tout ce qui est nécessaire au vivant et aux populations qui sera l'objet de la prédation des puissants.

La question demeure de préserver les services publics de la rapacité des capitalistes. Aller vers une transition écologique implique une nouvelle politique industrielle qui s'articule avec le développement des services publics.

Comment obtenir que les services publics se détachent définitivement de la marchandisation alors que les cadres sont sommés de gérer la pénurie et que règne le dogme de la baisse de la dépense publique ?

Ne faut-il pas imposer des modes de gestion vertueux et respectueux de la protection de l'environnement ?

Comment construire un nouveau modèle de progrès fondé sur le développement humain durable au niveau local ? Il n'y a bien évidemment rien de fatal à cette situation. Ces enjeux seront abordés cet après-midi dans le document d'orientation.

Les cadres sont en première ligne face à ces contradictions. Tant il est vrai qu'ils sont pris entre deux feux, c'est-à-dire entre la volonté d'assurer l'efficacité sociale et les objectifs assignés, l'obligation de résultats à la performance imposée par l'employeur et la hiérarchie. Les cadres se sentent dépossédés de leur travail, de leur capacité à réfléchir. Ils sont instrumentalisés.e.s au quotidien, et semblent souffrir comme les autres catégories professionnelles.

Les cadres interrogent continuellement le sens du travail. Ils aspirent à une meilleure cohérence entre valeurs de services publics et action publique au quotidien. Ils veulent des moyens de pouvoir exercer leur responsabilité sociale de manière pleine et entière.

La perception de l'utilité de l'organisation syndicale notamment chez les cadres s'en trouve d'autant plus amoindrie, jusqu'à ce que les souffrances, les risques psychosociaux, les conflits et l'épuisement professionnel viennent raviver le besoin d'une organisation collective.

3. Fonction publique territoriale

La loi de Transformation de la fonction publique est, et nous serons tous d'accord sur ce point, une attaque massive à la fois contre le statut de fonctionnaire, mais également contre les services publics. Par extension, cette loi pourrait signer l'acte définitif de remise en cause de la gestion de l'action publique par des fonctionnaires indépendants de toute pression et décision arbitraire de l'autorité territoriale si nous ne faisons rien. Cependant il n'est pas encore trop tard pour agir !

Les luttes des syndicats UFICT se sont multipliées depuis quelques mois : contre la limitation du droit grève, le vol des congés et RTT, la suppression du CHSCT, les prérogatives des CAP, le vote des LDG à marche forcée, etc. Les syndicats UFICT sont dans la bataille !

Les réformes engagées ciblent particulièrement les catégories A et B considérées comme le vecteur et l'enjeu majeur de la réussite du changement. La réforme de l'ENA et la création d'un tronc commun, absorbant l'INET et les écoles supérieures, laissent craindre la liquidation d'une culture commune de service public dans la FPT et une scission des cadres de catégorie A.

La crise sanitaire a profondément modifié le rapport au travail avec l'utilisation massive des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Le travail à distance, le télétravail ont un impact sur les organisations et les collectifs de travail, le syndicalisme mais aussi la santé au travail. Ce sujet a fait l'objet d'une table ronde.

Les cadres sont principalement concernés par ces évolutions. Dernièrement, le MEDEF a refusé un accord interprofessionnel normatif et applicable à tous les employeurs.

La CGT a par conséquent refusé de le signer. Dans la Fonction publique, la négociation inter-Fonction publique se poursuit et doit conduire à modifier le décret de 2016 si la ministre tient ses engagements.

En parallèle, à défaut d'accord national, les syndicats négocient des accords locaux. Il y a aussi urgence à obtenir avec les syndiqués un droit effectif à la déconnexion et des conditions de travail à distance.

C'est pourquoi, nous diffusons un guide afin de négocier le télétravail qui est à votre disposition sur la page UFICT dans la mallette du congressiste. L'UGICT est en bonne posture, elle vient de lancer une enquête sur le télétravail (sur <https://teletravail.ugictcgt.fr>).

4. Qui sont les cadres territoriaux ?

Ce congrès permettra également d'aborder la composition de l'encadrement territorial et plus largement d'interroger, la place et les aspirations des cadres territoriaux.

Les cadres territoriaux sont aujourd'hui plus nombreux ; ils sont plus diplômé-e-s ; ils sont plus féminisés mais ils sont aussi plus divisés et plus précaires. Ils représentent environ 35 % des agent-e-s public-que-s réparti-e-s dans une trentaine de cadres d'emplois en catégorie A, 14 cadres d'emplois en catégorie B et 3 cadres d'emplois en catégorie C.

Les cadres ont une place particulière dans les collectivités locales, compte tenu de leurs qualifications, leur autonomie dans le travail, leur responsabilité sociale, économique et environnementale. Ils ont un rapport différent au travail, à la gestion des personnels et des organisations.

Leur spécificité réside dans l'impact de leurs missions sur la qualité des services publics locaux : la conception et le pilotage des politiques publiques, la gestion des équipes et de collectifs de travail, la coordination de projet, l'organisation stratégique et la prospective qui structurent et pérennisent la qualité de l'environnement professionnel.



Les cadres ont aussi un rapport différent au syndicalisme. Ils sont fortement engagés au regard de la nécessité d'être utiles, de partager des conceptions et des pratiques professionnelles pour ne pas se sentir isolé.e.s. C'est pourquoi, ils-elles sont socialement engagé.e.s dans des associations, structures militantes et politiques.

Le syndicalisme est perçu par les cadres comme utile au débat démocratique dans les collectivités. Sans vouloir affronter l'employeur avec un conflit ouvert, ils souhaitent peser sur les choix stratégiques. Ils cherchent à reprendre la main sur leur travail, et à instaurer les conditions d'affirmer leurs convictions professionnelles en cohérence avec les valeurs de service public.

Ils restent professionnellement engagé.e.s et socialement responsables. Ils sont conscient.e.s des stratégies politiques et managériales visant à les détourner de leur capacité d'analyse du travail et du sens de l'action publique.

Comment notre organisation spécifique prend en compte et intervient sur les injonctions contradictoires auxquelles est confronté l'encadrement ?

Comment notre syndicalisme «cadres» prend en compte cette demande de cohérence entre valeurs et organisations du travail, cette volonté de l'encadrement de servir les usager-ère.s et les citoyen-ne.s sans être inféodé.e.s à un pouvoir exécutif qui parfois impose des choix arbitraires ?

De nombreux.ses collègues sont en lutte partout dans les départements et les régions pour dénoncer la dégradation des services publics et de leurs conditions de travail. Travailler à l'expression de convergence d'intérêts, aux mobilisations, à l'action de tou-te.s les salarié.e.s constitue une dimension de notre démarche syndicale afin d'obtenir, pour chacun-e, satisfaction aux revendications.

C'est pourquoi, la CGT, et notre Fédération, a un grand défi à relever afin d'être le syndicat de tou-te.s les salarié.e.s : l'organisation d'une activité spécifique en direction des cadres territoriaux représente pour nous un triple enjeu :

- pour la représentativité de la CGT,
- pour la transformation des rapports sociaux dans les collectivités locales,
- et bien entendu pour accroître le rapport de force en faveur du salariat et gagner des droits nouveaux.

Si les cadres sont conscient.e.s de la situation, ils sont aussi conscient.e.s de la nécessité d'agir et de s'organiser. Ainsi, pour œuvrer au mieux à la construction d'un rapport de force intégrant toutes les catégories de personnels dans les collectivités locales et élargir la syndicalisation, il faut interroger la diversité des espaces proposés pour permettre à chacun de discuter, échanger sur le travail, sur la société, sur le syndicat et à terme de s'engager socialement. Contrairement aux idées reçues, cela aide à surmonter les oppositions entre catégories et entre camarades CGT engendrées par la division du travail.

Nous avons aussi besoin de mieux connaître nos syndiqué.e.s en développant des outils de connaissance des militant.e.s et d'améliorer nos réponses et nos communications. Compte tenu du contexte, nous devons aujourd'hui franchir un cap dans la mobilisation et dans la participation des cadres aux mouvements sociaux qui s'annoncent.

Notre UFICT part des revendications générales pour travailler le spécifique. Pour cela nous avons déjà un corpus revendicatif que nous portons sous forme de fiches. Pour n'en citer que quelques-unes :

- obtenir des droits individuels dans un cadre collectif,
- un droit effectif à la déconnexion,
- le droit de refus et d'alternative,
- un management qui doit se traduire par une gestion humaine des personnels, une gestion partagée des organisations de travail au service de l'efficacité sociale, c'est-à-dire se mettre au service de la satisfaction des besoins sociaux de la population,
- la réduction du temps de travail à 32h,
- une grille salariale revalorisée qui reconnaît les qualifications à même niveau de cadre d'emploi,
- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la prise en compte des années d'étude et d'insertion dans le calcul de la retraite.

Le document d'orientation propose également des décisions fortes à mettre en débat :

- obtenir davantage de reconnaissance des qualifications dans le prolongement de l'ANI encadrement obtenu par l'UGICT,
- mettre en place un observatoire des emplois des cadres territoriaux,
- faire reconnaître les missions d'expertise et de spécialisation dans le déroulement de carrière au même titre que la fonction d'encadrement hiérarchique,
- travailler à des revendications en inter-versants comme pour le télétravail,
- continuer à lutter pour obtenir la revalorisation des traitements et des carrières.

Il y a urgence à informer, solliciter et rassembler les ingénieurs, cadres, technicien-ne-s et agent-e-s de maîtrise sur l'avenir du statut, sur leur cadre d'emploi et sur la réponse aux besoins de la population.

Pour gagner ces revendications, nous avons besoin d'un syndicalisme spécifique à l'écoute des collègues ; un syndicalisme qui conteste et qui propose des alternatives.

Paradoxalement, c'est dans nos propres rangs que les difficultés persistent encore trop, notamment entre syndicats d'ouvrier-e-s/employé-e-s et syndicats de cadres.

5. Qu'est-ce que le syndicalisme « cadres » ?

Le syndicalisme « cadres » a pour particularité d'être dans une situation originale au sein d'un processus du travail, de catégories qu'il est censé représenter et défendre. Cette situation sur le plan professionnel, c'est celle d'être « entre le marteau et l'enclume », entre l'employeur et les catégories d'exécution, les ouvrier-e-s et employé-e-s.

Bien sûr, il ne s'agit pas là d'une situation figée : elle traduit une place particulière dans la réalisation des objectifs de l'organisation du travail, pas seulement en termes d'encadrement ou de gestion de projets, mais aussi d'élaboration des stratégies et de mise en œuvre d'organisation et mobilisation de compétences. C'est d'ailleurs cette définition qui conduit depuis plusieurs décennies à l'élargissement des catégories A et B concernées par notre champ syndical : animateur-trice-s, assistantes sociales, enseignant-e-s artistiques, etc.

Historiquement, cette situation particulière a généré, pas seulement à la CGT mais dans l'ensemble du mouvement syndical français, une interrogation sur sa prise en compte — ou non — dans l'activité et l'organisation.

Le choix majoritaire de la CGT s'est porté pour le syndicalisme « spécifique » avec un degré d'autonomie variable, mais assumé. La Fédération des Services publics a été une de celles qui ont porté de manière continue et approfondie cette

orientation, qui se heurte toujours à certaines réticences.

La manière dont cette orientation s'est traduite dans les syndicats de notre profession est d'ailleurs très diverse, puisqu'elle va du refus pur et simple de toute activité spécifique à une reconnaissance de l'existence de syndicats UFICT, à égalité de droits et de devoirs avec les syndicats ouvrier-e-s-employé-e-s en passant par des collectifs ou des sections UFICT.

Le cas des syndicats UFICT, dont le nombre a toujours été assez limité, correspond à des configurations où le champ d'adhésion est très large, et où l'existence d'une organisation spécifique a permis de syndiquer des collègues qui ne se seraient jamais retrouvés à la CGT sans cela. C'est ce qui ressort de l'expérience de nombreux-ses camarades dirigeant-e-s des syndicats UFICT.

Et puis, il y a aussi la situation des syndicats généraux — qui regroupent plus de la moitié des affilié-e-s UFICT notamment dans les conseils départementaux et régionaux — sans que l'activité spécifique soit vraiment assumée ou développée.

Il nous faut donc travailler à son déploiement partout où les cadres sont syndiqué-e-s. C'est pourquoi, nous proposons de déployer à la fois une campagne d'affiliation et de syndicalisation dans laquelle la formation syndicale aura une place importante.

Si l'existence du syndicat UFICT permet de « traiter » plus facilement les contradictions entre cadres syndiqué-e-s et les agent-e-s de leurs services, il n'est pas lui-même exempt de contradictions, puisque le syndicat UFICT rassemble des cadres de plusieurs niveaux hiérarchiques. L'encadrement des services s'oppose parfois à l'encadrement supérieur qui définit et applique les orientations de l'employeur.

Nous avons aussi une particularité dans la fonction publique territoriale. Il s'agit de la nature originale de l'employeur territorial, élu-e local-e de la population. La proximité de l'échelon politique et de l'administratif a eu par voie de conséquence l'intégration de nombreux

cadres dans les processus de décision des choix de gestion, dans une relation complexe, variable dans le temps et dans l'espace. Cette relation employeur - cadre de direction est souvent critiquée car elle peut conduire à davantage défendre les projets de l'employeur au détriment des intérêts des salarié-e-s.

Il est indéniable que le syndicat qui veut transformer la société, s'oppose aux employeurs, conteste les politiques gouvernementales, propose des alternatives et s'appuie d'abord sur le vécu des cadres territoriaux, leur rapport au travail et le besoin d'être entendu et considéré.

Le syndicalisme « cadres » est la bouffée d'oxygène face à ce sentiment d'impuissance résultant de l'individualisme au travail. C'est souvent le manque de perspective ou d'alternative sociale qui freine cet élargissement et cette implication dans les conflits du fait de leur position professionnelle dans la collectivité.

Ces militant-e-s CGT ne sont d'ailleurs pas — ou plus — forcément inféodé-e-s à l'employeur public, mais ils ont en commun un fort attachement au service public local et à des valeurs d'égalité, de fraternité et de justice sociale. L'effort maintenu dans nos organisations en matière de formation syndicale, comme d'ailleurs dans l'ensemble de la CGT, n'est sans doute pas étranger à la construction de cette culture. Il s'agit aujourd'hui aussi d'en discuter et d'en faire un point d'appui.

Deux jours ont été consacrés à débattre des orientations pour quatre ans. Il s'agira aussi dans les prochains mois de nous mettre en ordre de bataille dans notre Fédération **pour gagner les élections professionnelles de 2022 et transformer le travail dans le sens du progrès social.**

Notre 10^e congrès, j'en suis certain, contribuera à franchir un pas dans le sens du déploiement parmi les ingénieurs, cadres, technicien-ne-s et agent-e-s de maîtrise et dans la construction d'un syndicalisme CGT solidaire, rassemblé et offensif.

Bons travaux à tous et bon congrès !

INTERVENTION DE NATACHA POMMET, secrétaire générale de la Fédération des Services publics



Chères et chers camarades,

Je vous adresse le salut fraternel de la direction de notre Fédération.

Le 10^e congrès de l'UFICT CGT des Services publics se tient dans des conditions particulières.

Nous savons toutes et tous à quel point ce rendez-vous est important dans la vie d'une organisation CGT et après un premier report il a fallu toute la volonté et la ténacité d'une équipe pour que ce congrès puisse se tenir dans les meilleures conditions possible aujourd'hui et demain.

Je tiens donc à m'associer à Jésus dans les remerciements adressés aux collaborateurs techniques, aux camarades de la fédération ainsi qu'aux camarades de la FILPAC qui nous accompagnent depuis octobre dernier dans nos réunions d'instance et bien entendu la fédération de la chimie pour la mise à disposition de ses salles.

La période que nous traversons depuis plus de 14 mois est inédite dans l'histoire par son caractère mondial, les mesures de confinement et le contrôle accru des populations qu'elle aura permis à travers la mise en place d'un état d'urgence sanitaire que la CGT et notre fédération dénoncent depuis le début.

Elle est également éclairante sur l'état de nos services publics, de notre démocratie et de notre organisation CGT.

Depuis des décennies la CGT dénonce la dégradation des services publics : les exonérations de cotisations avec les conséquences que nous connaissons. Les réformes successives comme la loi HPST et la mise en place de la tarification

à l'acte ont parachevé la mort de l'hôpital et de la santé publique. Les mesures de confinement sont principalement dues au fait que l'hôpital public n'est pas en capacité d'accueillir et soigner toute la population.

Les désengagements de l'État sur des missions de services publics par la diminution des effectifs, des moyens financiers, par l'externalisation, que nous dénonçons depuis des années, sont révélés de la plus cruelle des façons pendant cette pandémie.

La désindustrialisation qui court depuis près de 40 ans a également eu de graves conséquences : pendant plusieurs semaines la France n'a pas eu de masques, de gants de protection, de tests, de respirateurs et maintenant de vaccins... La population de la sixième puissance mondiale a ainsi constaté qu'une start up nation se retrouvait fort démunie face à un virus.

La période a montré, une nouvelle fois, que la France a tenu grâce à ses services publics et notamment ceux de la fonction publique territoriale.

Une réponse à la hauteur de cet engagement a légitimement été attendue : et pourtant, vol de congés pendant le premier confinement, mise en place à marche forcée de la loi TFP, prime Macron attribuée de façon arbitraire, Ségur de la Santé. Voilà la réponse méprisante du gouvernement faite aux cinq millions de fonctionnaires...

La dernière en date est la remise en cause de l'ENA, de l'INET et le démantèlement de la Haute-Fonction publique. En étendant la contractualisation et en supprimant des corps et des grades, ce

qui «est en marche» pour reprendre un slogan tendancieux, c'est l'extinction progressive du fonctionnaire titulaire hors quelques secteurs baptisés de manière péremptoire et problématique de régaliens.

Des cadres dirigeant-e-s nommé-e-s de manière discrétionnaire pour «faire fonction», c'est une attaque contre le principe d'indépendance de l'agent public. Loin d'être une reconnaissance des qualifications et des compétences, il y a là une volonté d'avoir des personnels totalement aux ordres du pouvoir politique puisque la garantie que confère l'appartenance à un grade n'existera plus. L'exercice du détricotage statutaire ne s'arrêtera pas là : par la porte grande ouverte, ce seront demain d'autres missions publiques – et avec elles, des dizaines voire des centaines de milliers d'emplois – qui seront concernées par ce dispositif régressif.

C'est par la disparition du Statut du fonctionnaire que Macron comptait agir. Là encore, comme pour le reste de son «nouveau monde», il s'agit de recycler une vieille lune de la droite classique : le retour du fonctionnaire sujet en lieu et place du fonctionnaire citoyen.

Une autre attaque d'ampleur depuis plus de six mois maintenant, est la remise en cause des accords locaux sur le temps de travail. Cette vieille obsession des anti-fonctionnaires a notamment pour objectif de pouvoir afficher sur le papier la suppression de plus de 50 000 postes dans la FPT. Macron apparaîtra ainsi au moment du bilan de son quinquennat comme celui qui aura tenu ses promesses.

La bataille pour le maintien des accords locaux sur le temps de travail se développe dans de nombreuses communes, avec des victoires notables devant la multiplication des reculs des exécutifs locaux.

Dégel du point d'indice, temps de travail, droit de grève seront les mots d'ordre de la prochaine journée de mobilisation unitaire dans la fonction publique le 15 juin prochain.

Notre démocratie est également attaquée ces derniers mois, avec la mise en place

d'un état d'urgence sanitaire (qui n'existe pas dans la constitution), l'interdiction de circuler, le couvre-feu, l'interdiction de manifester (la CGT a gagné son recours en conseil d'État, mais la manifestation de samedi dernier a été interdite), les violences dans les manifestations... l'hyper présidentialisation du pouvoir au sein de la cinquième République a atteint un paroxysme inquiétant. Le dénoncer est une absolue nécessité pour une organisation comme la nôtre. Cela signifie que nous devons prioriser nos efforts au développement du rapport de force.

S'agissant de l'état de notre organisation : la CGT rencontrait des difficultés, notamment en termes de vie syndicale avant la pandémie, l'UFICT y est également confronté, je ne reviendrai pas sur ce qu'a développé Jésus. Le confinement a révélé cette situation déjà connue, et nous devons collectivement y travailler afin de restaurer un rapport de force à la hauteur des attaques que nous subissons.

C'est dans cet état d'esprit que la fédération s'est engagée dans la démarche confédérale de déploiement et renforcement de nos bases syndicales. Alliant la vie syndicale à l'expression de nos revendications, nous pourrions convaincre et organiser tout-e-s les salarié-e-s, le syndicalisme des cadres étant un enjeu fort à ne pas laisser à des organisations catégorielles.

C'est également en ce sens que la fédération s'est engagée avec force dans la campagne revendicative et offensive dite des «10 %». Campagne dans laquelle toute la fédération est inscrite et donc bien entendu ses deux Unions fédérales. Promouvoir les services publics, mieux reconnaître les agent-e-s, favoriser la diversité sociale à tous les niveaux passe par des mesures à rebours de celles imposées par Emmanuel Macron et Jean Castex.

C'est pour ces politiques de progrès social que la CGT continuera de proposer, de s'engager et d'agir. C'est pour cela que la fédération a décidé de s'engager dans une campagne revendicative et offensive pour élever le rapport de force nécessaire.

Tout cela à 18 mois des élections professionnelles : car n'en doutons pas à 6 mois des élections présidentielles une CGT qui retrouve la place de première organisation cela marquerait fortement le paysage social et les salariés en ont besoin !

Pour ne pas être trop longue et ne pas empiéter sur vos travaux je souhaiterais conclure mon intervention en soulignant le plaisir que j'ai eu à travailler avec notre camarade Bruno Beylat. Depuis le début du mandat de la nouvelle direction fédérale, notamment au moment du conflit contre la réforme des retraites et pendant tout le premier confinement, Bruno n'a eu de cesse de faire vivre le travail croisé FD UFICT et cela a été d'autant plus apprécié que ce travail n'était pas forcément évident par le passé. La fédération et son Union Fédérale des ICTAM ont ainsi pu valoriser le travail revendicatif partagé et élaboré en commun.

C'est en ce sens que la fédération s'est impliquée dans la préparation du Congrès de l'UFICT, c'est en ce sens qu'elle compte sur son outil pour continuer ce travail croisé dans un climat de confiance réciproque.

Je vais maintenant véritablement conclure en vous souhaitant une bonne poursuite des travaux, de bons débats et bon courage à la nouvelle équipe élue à l'issue du congrès.

Vive la CGT et vive la lutte !

INTERVENTION DE MARIE-JOSÉ KOTLICKI, co-secrétaire générale de l'UGICT-CGT



Nos catégories constituent de plus en plus un enjeu stratégique de toute transformation : du travail, des garanties collectives, dans la mise en œuvre des réformes annoncées, jusqu'aux transformations de notre système social. Elles sont en première ligne dans l'organisation du travail, dans la transformation numérique des entreprises. Premières utilisatrices des NTIC, elles sont au cœur des formes atypiques du travail et d'emplois (télétravail, portage salarial, auto-entrepreneurs, contrats de missions, travailleurs précaires, indépendants des plateformes numériques).

C'est parmi les ICTAM qu'on expérimente la destruction et l'exclusion des garanties collectives étendues ensuite à l'ensemble du salariat. (poste à profil, rémunération variable des cadres, contrats d'objectifs liés aux résultats, forfait jours et exclusion des références horaires et du paiement des heures supplémentaires, baisse du niveau de protection sociale, etc.).

Le gouvernement, pour détruire notre système social et rendre acceptables ses réformes, stigmatise les cadres (« ces privilégiés »), renonçant au progrès social pour tous en instaurant le partage de la pénurie au sein du salariat. Le capital est ainsi exonéré à bon compte de sa contribution. Il poursuit ses réformes à marche forcée, notamment celle de la transformation de la fonction publique et cible encore l'encadrement.

Plusieurs dispositions vont percuter directement le rôle des cadres et la conception de la Fonction publique. Outre la volonté de limiter le recrutement de catégorie A dans la Fonction publique, on incite à remplacer les postes de fonctionnaires par des CDI de missions,

qui ne seront plus soumis aux obligations contenues dans le statut général pour exercer leurs missions conformément à l'intérêt général.

Sous le slogan d'accompagnement renforcé d'évolution de la carrière, on favorise un départ dans le privé des agent-e-s de la fonction publique à « haut potentiel ». Quelle considération pour la masse des cadres qui resteront fonctionnaires et pour la qualité du service public ?

Ces dispositions particulières augurent d'un changement radical de la conception et de la reconnaissance de l'encadrement, dont l'indépendance vis-à-vis du politique dans le cadre de la continuité du service public laissera la place au devoir de loyauté, quel que soit le contenu des directives.

La reconnaissance de la qualification sera aléatoire, selon des critères opaques et le degré de docilité de ces nouveaux cadres vis-à-vis des directives. Cela va de pair avec une autre conception de la Fonction publique se substituant au principe d'égalité de traitement des usagers, des critères de solvabilité des clients et d'abandon de missions.

Une Fonction publique réduite au minimum, où la qualité cède le pas à l'austérité budgétaire et qui n'aurait besoin que de quelques cadres aux ordres, privés de leur éthique professionnelle et citoyenne.

Agir à partir des conditions d'exercice des qualifications et responsabilités sociales et professionnelles des ICTAM répond à leurs aspirations tout en contribuant à l'intérêt général du salariat et de son rassemblement.

C'est pourquoi, il est nécessaire de redimensionner le déploiement d'une activité spécifique pérenne, donc organisée, et d'en préciser le sens.

Cette activité n'est ni une niche catégorielle, réduite à quelques aspects déconnectés de toute activité générale et qui conduit à un travail en silo ; ni un simple relai d'une activité généraliste, style CGT bis, qui ferait l'impasse d'un travail de proximité sur les injonctions contradictoires des ICTAM, sans permettre leur engagement de masse dans l'action, comme dans la CGT.

L'activité spécifique est intrinsèque à notre conception d'un syndicalisme de masse et de lutte de classe. Prenant en compte les aspirations à changer la donne quotidienne de leur travail, elle vise une nouvelle conception de leur place et rôle et une transformation des rapports sociaux dans l'entreprise ou la collectivité. Par ailleurs, en permettant à la CGT d'être leur référence syndicale, elle agit sur l'élargissement du rapport de force, tout en combattant l'austérité et la division du salariat dans le leurre du partage de la pénurie au sein des travailleurs au nom d'un pseudo «équité».

Nous ne regagnerons pas la première place de la représentativité syndicale, sans une syndicalisation et un nombre de candidats présentés à un tout autre niveau parmi les 2^e et 3^e collèges et les cadres A et B de la fonction publique. Cela implique de développer et de travailler un véritable contenu revendicatif pérenne, qui soit en phase avec ce que ces catégories vivent et nécessite d'organiser partout une activité spécifique. C'est ce qui a conduit la Confédération à adopter plusieurs résolutions aux 51^e et 52^e Congrès pour développer et renforcer l'activité spécifique parmi les ICTAM.

Alors où en est-on ? Quelles sont nos responsabilités en la matière ?

Pour les organisations spécifiques de la CGT, cela implique une meilleure imbrication des UFICT et de l'UGICT pour optimiser du temps de travail et éviter les doublons, pour gagner en cohérence et en efficacité.

Les ICTAM ont une forte communauté transversale d'aspiration, quels que

soient leur situation géographique, ou statut public ou privé, eu égard à leur niveau de qualification et expertise, d'autonomie dans le travail et de responsabilité, et impact sur les collectifs de travail et l'environnement de l'entreprise. Communauté de situations qui s'est accrue avec la mise en place à marche forcée du «Wall Street management» dans la fonction publique. D'où l'importance de participer à construire une activité spécifique interprofessionnelle, à travers les différents collectifs revendicatifs de l'UGICT qui traitent des grandes thématiques communes (comme l'enjeu de l'ingénierie et de l'expertise, le devenir de l'encadrement de proximité...).

L'imbrication UFICT/UGICT se construit aussi à travers les candidatures à la direction nationale de l'UGICT afin que ses travaux répondent plus et mieux aux besoins des organisations.

Enfin, nous avons besoin d'ajouter nos forces pour construire et renforcer des commissions départementales, dont le rôle est essentiel pour intervenir sur les cibles de grandes concentrations d'ICTAM, réaliser des initiatives, comme à Nantes, sur la transformation numérique et l'impact sur nos catégories.

Face aux évolutions de la localisation des emplois de cadres et professions intermédiaires, concentrés de plus en plus dans les métropoles, sièges sociaux, et ce quel que soit le secteur professionnel, l'enjeu n'est-il pas pour les UFICT et l'UGICT, en lien avec les fédérations, de réfléchir aux évolutions de nos structures spécifiques ?

Ces grandes concentrations d'ICTAM sont des lieux de décisions, de pouvoir, où la CGT est plus faiblement représentée, sans ou peu d'activité spécifique organisée. On y observe une plus forte abstention aux élections professionnelles et une progression préoccupante du syndicalisme catégoriel autonome. L'expérience de votre UFICT, votre savoir-faire spécifique, peuvent aider à renverser la vapeur.

Dans le cadre de la préparation de son prochain congrès, l'UGICT-CGT a réalisé un bilan du déploiement dans ces 17 cibles métropolitaines. Si nous avons bien progressé dans 9 d'entre elles,

nous sommes encore loin du compte, confrontés à des difficultés récurrentes, mais qui se posent avec plus d'acuité :

- d'une part, la stagnation, voire le recul de la structuration spécifique, y compris de proximité au nom d'une simplification des structures,
- d'autre part, une raréfaction des moyens affectés à l'activité spécifique.

Des organisations professionnelles de la CGT en butte à une réduction des droits syndicaux, une absence de politique de cadres, des difficultés pour mener une activité envers les ICTAM, optent pour une démarche de simplification des structures. Celle-ci se traduit toujours par la disparition d'organisations spécifiques. Des camarades pensant qu'en additionnant des pénuries de syndiqués, indépendamment du vécu spécifique au travail et de leur place dans l'entreprise, en se rassemblant entre nous, sans déployer de moyens pour s'implanter là où nous sommes plus faibles, aboutit naturellement à rassembler un plus grand nombre de salariés. C'est l'inverse qui se produit. La CGT perd en qualité d'intervention de proximité et en syndicalisation systématiquement (cf. analyse des résultats dans les branches professionnelles).

Pourquoi ? Cette simplification des structures conduit aussi à une simplification de l'approche revendicative. On exclut des thématiques revendicatives qui ne sont pas estimées prioritaires par rapport à la masse de catégories que nous syndiquons déjà. (C'est le cas par exemple sur les questions de transformation du management, de gouvernance, de statut du lanceur d'alerte, du droit de refus et d'alternative...).

Ce type de simplification aboutit à mettre la «charrue avant les bœufs» : en passant outre la construction des convergences et le rassemblement du salariat. On le décrète a priori, appelant autour de slogans généraux type filet garni, justes, mais qui n'ouvrent pas de perspectives concrètes pour changer la donne de son quotidien et qui font que l'on passe à côté de l'identification au syndicalisme CGT et de l'engagement dans l'action !

Pire, dans certains cas, alors que des cadres souhaitent adhérer à la CGT en

créant leur syndicat UFICT, ils essuient une fin de non-recevoir. Soit parce qu'on ne veut pas de cadre (dixit un syndicat chez les territoriaux). Soit parce qu'on leur refuse le droit de décider de leur mode d'organisation dans la CGT. Préfère-t-on les voir se syndiquer en dehors de la CGT ? C'est y compris au sein de votre profession, plusieurs dizaines de futurs syndiqués cadres récemment perdus pour la CGT !

S'il n'y a pas de modèle de structuration de l'activité spécifique, la CGT est très claire dans sa «Charte des élus et mandatés» annexée aux statuts confédéraux : ce sont les catégories concernées qui choisissent leur mode d'organisation, bien sûr en bonne entente avec les organisations générales qui vont devoir travailler ensemble. Il ne peut y avoir de domination d'une catégorie sur l'autre et d'autoritarisme. Chez nous, la démocratie ne se réduit pas au diktat du nombre, surtout qu'on a vocation à être la CGT de toutes les composantes du salariat.

Autre problématique qui émerge avec plus d'acuité, celle de l'allocation des moyens dans un contexte de diminution, sous le double effet dans les Fonctions publiques, d'une baisse des effectifs et de la fusion des IRP.

Il nous faut mener une nouvelle réflexion sur l'allocation du temps syndical liée à nos objectifs de déploiement de la CGT et ambitions électorales. Il serait mortifère pour toute la CGT que cette réduction des moyens s'opère au détriment du déploiement de l'activité spécifique. Ce qui nécessite un travail plus qualitatif sur le suivi orga. (état des lieux, bilan, codétermination des cibles et moyens, réflexion sur notre structuration : syndicats de site, de zone, dans les métropoles, etc.).

Cet aspect «qualité de vie syndicale» et «moyens», sera au cœur de la préparation du congrès de l'UGICT avec toutes les forces de la CGT.

Une réunion du Bureau, élargi à tous les secrétaires généraux d'Unions fédérales, responsables de Commissions départementales, ainsi que des représentants de Fédérations et Régions

avec la participation de Philippe Martinez, a proposé les pistes suivantes :

- un rapport et un débat à la Commission exécutive confédérale sur les enjeux du congrès de l'UGICT et une note aux syndicats.

- Une réunion des territoires sur les 17 cibles métropolitaines pour analyser les difficultés et avancées, avec la participation des Espaces confédéraux «Vie syndicale» et «Politique de cadres», ainsi que de l'UGICT et du secrétaire général de la CGT.

- puis dans la foulée des nouveaux résultats sur les élections professionnelles du privé, fin mai, une réunion avec les professions, l'UGICT, l'Espace «Vie syndicale» sur l'analyse des résultats et dispositions relatives sur les 2^e et 3^e collèges.

Pour relever ces défis, nous ne sommes pas sans atouts.

Il nous faut apprécier, la laborieuse mais victorieuse négociation sur l'encadrement. Avec la suppression de l'AGIRC pour l'encadrement du privé, disparaissait la convention collective nationale définissant le périmètre de l'encadrement à partir de leur place dans le travail, et qui s'imposait aux branches professionnelles dans les négociations de conventions collectives.

Roux de Bézieux avait sonné la charge, se félicitant de la disparition de ce carcan de référence nationale interprofessionnelle, et d'un retour à la modernité du 21^e siècle, à savoir : plus de norme nationale qui s'impose aux branches, plus de distinction entre cadre et non-cadre, une reconnaissance des compétences par l'employeur-entreprise par entreprise, en fonction du poste occupé momentanément — qui décidera du niveau de rémunération ! Précisant qu'il fallait en finir avec une référence au diplôme, jugée élitiste pour déterminer la qualification (une position soutenue par la CFDT).

Cette négociation, selon lui, devait aussi tracer la voie pour l'extinction du statut de la Fonction publique avec la suppression des catégories afin de fluidifier la mobilité des salariés, en particulier des cadres, entre le public et le privé.

Voilà pourquoi cette négociation a duré deux ans. L'UGICT qui représentait la

CGT, n'a rien lâché, y compris pour tisser patiemment l'unité syndicale des organisations de salariés, et diviser le patronat entre MEDEF et PME/TPE.

Nous avons obtenu une nouvelle définition nationale interprofessionnelle de l'encadrement, au sens large : cadre, manager, expert, commercial, cadre administratif et cadre assimilé (haute maîtrise et technicien supérieur), qui ne réduit pas la définition du cadre, aux seuls managers et encadrants.

Celle-ci est basée sur des critères communs, quels que soient le métier et l'entreprise, à partir des propositions de la CGT, c'est-à-dire le niveau de qualification et diplôme (Bac +3 et 4, ou équivalent expérience professionnelle), le degré d'autonomie dans le travail et le niveau de responsabilité professionnelle.

Ce périmètre national reste opposable aux branches, et c'est l'APEC (en remplacement de l'AGIRC) qui contrôlera le respect de ce périmètre pour qualifier l'appartenance à l'encadrement dans les conventions collectives de branches — d'où le maintien d'un seuil minimum de rémunération pour les ICTAM qui évite un nouveau tassement de l'ensemble des grilles salariales —.

Cet accord maintient l'existence de la prévoyance chez les cadres, rendant obligatoire et non dérogeable son financement uniquement par l'employeur au taux de 1,5 %.

Enfin, l'accord reconnaissant la spécificité des cadres et assimilés, ouvre la possibilité par branche professionnelle de négocier les conditions d'exercice de leurs responsabilités professionnelles, de la charge de travail, de l'égalité professionnelle... C'est un solide point d'appui pour illustrer dans la fonction publique la spécificité des ICTAM et la nécessaire reconnaissance des qualifications.

Autre atout, la totale symbiose entre les aspirations des ICTAM et ce que porte l'UGICT-CGT.

On constate une évolution commune et structurante de l'état d'esprit des ICTAM concernant le temps de travail et l'équilibre des temps de vie, la qualité et la protection de l'environnement, l'égalité professionnelle et l'exercice de leurs responsabilités sociales.

Ils sont très critiques vis-à-vis du management et sont face à une perte de sens du travail, tant au niveau des directives des entreprises, que de la négation de leur expertise. Dans la dernière période, ils craignent aussi pour le devenir de leur emploi et le maintien de leur qualification. Leur malaise au travail s'amplifie, particulièrement chez les fonctionnaires (entre 13 et 25 points de plus de mécontentement parmi les cadres du public que ceux du privé sur le management, les orientations stratégiques, la reconnaissance des qualifications et le temps de travail !).

Interrogés sur les propositions de l'UGICT-CGT relatives au droit de retrait et d'alternative, ils sont 66 % à vouloir l'exercer s'il existait (+6 points par rapport à 2019). Et ils sont massivement pour la

mise en place négociée d'un droit effectif à la déconnexion.

Faire connaître, débattre et agir pour ces propositions, doit nous permettre de devenir la référence syndicale des ICTAM. C'est pourquoi nous avons lancé la préparation du congrès de l'UGICT à travers quatre ateliers thématiques : sur la Responsabilité sociale, l'Industrie et l'Environnement (nous présenterons au congrès, l'appli. «Radar environnemental», qui aura été expérimentée par quatre syndicats du privé), la transformation numérique du travail.

Certains ont déjà eu lieu dans les territoires, ils ont aussi vocation à se réaliser dans les entreprises et services et s'ouvrir aux non-syndiqués.

Le principal atout réside dans votre engagement, votre travail sur la spécificité des cadres A et B dans la

territoriale et votre capacité à irriguer ce travail, enrichir la réflexion et production fédérale.

Je ne doute pas que, dans des conditions pourtant difficiles, votre congrès soit déjà un succès par le nombre de congressistes en présentiel et distanciel, le bilan de votre UFICT sur l'apport revendicatif spécifique.

Dans la foulée, la préparation du congrès de l'UGICT-CGT doit constituer une dynamique dans la mise en œuvre de vos décisions afin que les A et B de la Fonction publique territoriale puissent être professionnellement engagés et socialement responsables.



Directeur de la publication :
Philippe Coanet
Rédacteur en chef : Pierre Legoy
Maquette : Christine Demoor

**Conseil d'administration
de l'IHS CGT de la Fédération CGT des Services
publics**

Alain POUCHOL, président d'honneur
Philippe COANET, président
Pierre LEGOY, secrétaire
Nadine BRICOUT, trésorière
Danielle BERLAJMONT
Vincent DEBEIR
Yvon JACOB
Ronan LAPIERRE
Didier LOUVET

Conseil scientifique :

Dominique DURAND, journaliste historien
Sophie BÉROUD, politiste maître de conférence
à l'Université Lyon II
Line BOYER, archiviste
Stéphane SIROT, historien, enseignant à l'Université
de Cergy-Pontoise et de Nantes
Emmanuel BELLANGER, historien chargé de
recherches au CNRS. Centre de l'Histoire sociale
du 20^e siècle à Paris I
Jacques GIRAULT, historien, professeur émérite de
l'Université Paris XIII
Emeric TELLIER, doctorant du Centre d'histoire
sociale du XX^e siècle, Paris I
Colette GRANDCLAUDON, administrateur
territorial, mission Histoire du CNFPT

Contact :

ihsfdsp@cgt.fr



Adhésion à l'IHS

MONTANT DES COTISATIONS ANNUELLES

(La cotisation comprend l'abonnement à *Mémoires d'avenir*, la revue de l'IHS de la Fédération des Services publics, et aux *Cahiers de l'IHS confédéral*)

Adhésion individuelle syndiqué : 15 euros

Adhésion individuelle hors CGT : 35 euros

**Adhésion syndicat de moins de 100 adhérents :
50 euros**

**Adhésion syndicat de plus de 100 adhérents :
75 euros**

**Adhésion coordination syndicale départementale ou coordi-
nation fédérale régionale : 50 euros**

Organisation, institution hors CGT : 150 euros

BULLETIN D'ADHÉSION

Nom Prénom

Adresse postale

Code postal Ville

Mail.....Téléphone

Bulletin et chèque à retourner à :

IHS des Services publics CGT

Case 547 - 263, rue de Paris
93515 MONTREUIL CEDEX

Mail : ihsfdsp@cgt.fr - Tél. 01 55 82 88 20

Site Internet : www.spterritoriaux.cgt.fr

Année 2020

Adhésion individuelle syndiqué ☐

Adhésion individuelle hors CGT ☐ Adhésion syndicat - 100 adhérents ☐

Adhésion syndicat + 100 adhérents ☐ Adhésion CSD ou CFR ☐

Adhésion Union fédérale ☐ Adhésion organisation, institution hors CGT ☐

BILAN D'ACTIVITÉ

Introduction au débat sur le bilan d'activité UFICT
pour la mandature 2016-2021 par Évelyne Rossignol



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

Je ne m'étendrai pas sur le contexte politique et social de notre activité UFICT durant le mandat qui s'achève. Jésus en a largement parlé dans son rapport d'introduction, mais juste quelques mots... La crise liée à la pandémie a accéléré les changements déjà à l'œuvre dans le monde du travail.

L'activité syndicale en a subi aussi le contrecoup. Si la CGT a remporté largement en tête les élections CNRACL obtenant quatre sièges sur huit le taux d'abstention record n'est pas pour autant satisfaisant.

Avec l'évolution du salariat, le besoin d'amplifier notre déploiement en direction des cadres s'avère vital pour la CGT. C'est dans les périodes de crise et de mobilisations qu'il y a le plus besoin d'activité spécifique, pour éviter la mise en opposition des salarié.es et le décrochage des cadres.

Il s'agit dans ce bilan d'activité que nous vous soumettons, d'évaluer la mise en œuvre des treize orientations décidées au 9^{ème} Congrès de l'UFICT CGT des services publics des Issambres en mai 2016.

En termes d'enjeux revendicatifs, six de nos orientations relevaient du champ revendicatif et portaient sur :

- Des questions statutaires (lutte contre les réformes territoriales; pour l'emploi public qualifié avec le maintien de toutes les filières et la garantie d'un déroulement de carrière à l'intérieur de celles-ci; reconnaissance de l'expertise dans le cadre de la promotion et de l'avancement; abrogation des lois et textes réglementaires qui conduisent au blocage et à l'allongement des carrières, réformes de la catégorie AB, PPCR...)

Les orientations portaient également sur

- la lutte contre toutes formes de discriminations ou de répressions syndicales et pour l'égalité professionnelle femme-homme,
- La prévention des risques psychosociaux chez les cadres,
- La résistance et le développement d'alternatives à l'idéologie managériale,
- Le nivellement par le haut de tous les droits acquis (temps de travail salaire...),
- L'encadrement du télétravail...
- Sur la base de ces décisions, la direction de l'UFICT s'est donc particulièrement attelée durant ce mandat à outiller les territoires en produisant des contenus revendicatifs, argumentaires et analyses spécifiques.

Quasiment chaque mois une expression de l'UFICT a été produite représentant une quarantaine d'articles dans les différentes publications fédérales (Guide, Service public Magazine) plus d'une trentaine de tracts dont sept en inter-versants, cinq motions; diverses pétitions; un livret revendicatif évolutif sur «le numérique au travail des cadres territoriaux»; un livret de 18 fiches revendicatives spécifiques produites pour les élections professionnelles.

Mais cette liste à la Prévert ne s'arrête pas là. Nous avons contribué aussi à la publication de deux Options (journal de l'UGICT) «spécial Fonction publique», à un manuel «décryptage spécifique de la loi de transformation de la Fonction publique».

Nous avons impulsé une tribune inter-versants relative à la formation des cadres supérieurs de la fonction publique et enfin organisé deux journées d'étude spécifiques FPT :

- L'une a eu lieu en novembre 2017, sur « les enjeux de la formation professionnelle ».
- Et l'autre s'est déroulée en avril 2019 avec une rencontre des animateurs animatrices de l'activité spécifique.
- Et enfin deux autres journées d'étude en inter-versants
- En juin 2018 : assises des services publics
- Et en juin 2019 « projet de loi Fonction publique : et les ICTAMs » ?

À travers l'ensemble de ses productions et multiples initiatives, l'UFICT a donc pourvu les cadres pour revendiquer localement sur les questions qui les concernent. Elle a aussi joué pleinement son rôle dans les luttes nationales et interprofessionnelles ayant traversé le mandat sous le quinquennat d'Emmanuel Macron dans un contexte politique et social particulièrement violent.

Sur les questions internationales, l'UFICT s'est aussi exprimée à plusieurs reprises via diverses motions pour la liberté, la paix et le climat.

Issue d'un congrès « mouvementé » en 2016, conséquence d'une crise interne, l'UFICT s'est attachée à travailler en étroite collaboration avec la fédération en poursuivant ses mandats dans les instances comme le Conseil supérieur de la Fonction publique, dans les groupes de travail interne inter-versants, auprès de la presse spécialisée...

L'UFICT est bien dans sa fédération et a cherché à être mieux identifiée comme organisation ad hoc pour accompagner nos structures syndicales sur les questions spécifiques. Notre capacité à avancer des contenus revendicatifs en phase avec le salariat concerné et en cohérence avec la politique fédérale est en effet décisive pour dépasser les contradictions du salariat et répondre aux souhaits d'unité et de rassemblements des cadres eux-mêmes et de toute la CGT.

Les résultats aux élections professionnelles de 2018 ont placé la CGT comme première organisation pour les trois instances représentatives (CT, CAP et CCP) même si l'abstention progresse en continuum depuis 2008 et questionne notre représentativité et

donc notre capacité à peser dans les transformations sociales. Pour ce qui concerne nos catégories, nous restons stables en catégorie B et progressons en catégorie A, mais comment admettre que nous n'avons pas encore été capables de présenter des listes en CAP et CCP dans un grand nombre de collectivités ?

En termes de vie syndicale, sept décisions sur treize prises au congrès des Issambres en 2016 relevaient de la vie syndicale.

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

Notre UFICT a été en progression régulière jusqu'en 2016 avec 8113 syndiqué.es en A, B et maîtrise affiliés.es à notre fédération (80 000 dans toutes les branches professionnelles sont affiliés.es à l'UGICT)

Nos forces se sont maintenues en 2017 avec 7968 FNI UFICT, mais nous avons pris du retard pour les exercices 2018 et 2019 que nous n'avons pas pu rattraper en totalité. Le dernier exercice clôt de 2019 fait état de 7728 affiliés.es.

La commission exécutive fédérale d'avril dernier a acté la mise en place d'un dispositif de suivi de l'état de nos forces organisées car dans les faits « un nombre important de syndicats ne respectent pas les règles statutaires élémentaires ». Les raisons n'en sont pas toujours liées à un refus des syndicats mais souvent à une méconnaissance ou un manque de mise à jour dans les outils.

Des déclarations correctement faites, et pour ce qui nous concerne, c'est l'affiliation à l'UFICT, dépend la réception du journal UGICT Options par exemple qui est gratuit pour l'affilié.e et compris dans son adhésion. En dépend également la connaissance de nos forces ICTAM qui devrait nous permettre de mieux cibler nos adresses et envois de matériel revendicatif ; de faciliter le déploiement

de la CGT en direction des catégories AB et maîtrise et constituer des listes aux élections professionnelles.

Pour cela nous avons besoin aussi de créer des espaces syndicaux ouverts aux cadres pour organiser leurs prises de parole et le débat, les ciblage et propositions de syndicalisation.

Le besoin d'organisation spécifique a été réaffirmé à l'occasion du 52^e congrès confédéral à Dijon en mai 2019 et tels que les définissent les congrès confédéraux. Mais nous constatons encore aujourd'hui certains des freins relatifs à la constitution d'organisation des cadres de manière autonome en territoire et des difficultés à faire vivre la « charte des règles de vie partagées » fédérale adoptée en septembre 2014.

Nous disons que c'est aux syndicats qu'il appartient de décider des formes d'organisation des agent.es sur leur périmètre d'implantation. Ce qui est impératif c'est de créer des espaces pour des syndiqué.es acteurs/actrices : décideurs/décideuses. Et les ICTAM, agent.es au même titre que les autres mais pas que, doivent pouvoir trouver leur place au sein de la CGT.

La qualité de l'activité revendicative n'est parfois pas satisfaisante, voire inexistante au sein des structures. Un des obstacles réside sans conteste dans le nombre de syndiqué.es et de militant.es cadres pour participer et impulser l'activité spécifique sur le lieu de travail, quel que soit la forme d'organisation de l'activité.

Un effort doit être entrepris pour faire vivre la charte des règles de vie syndicales partagées du local au national entre toutes les catégories.

Quant à l'ambition de créer les conditions pour organiser un collectif ICTAM dans les CSD, préconisée dans la décision 19 du 11^e congrès fédéral et déclinée dans nos orientations du congrès UFICT d'Issambres, force est de constater que le chantier est resté en l'état.

Là encore, la décision prise en CEF le 8 avril dernier devrait nous aider à reprendre ce travail. Suite au groupe de travail fédéral relatif à l'état des lieux des CSD, un questionnaire « Conforter et faire vivre pleinement nos CSD : état des lieux », accompagné d'une note sur

la démarche est en cours. À nous d'y apporter notre contribution sur la mise en œuvre de l'activité spécifique au sein des CSD.

À nous de reprendre un travail étroit avec la fédération pour progresser dans un syndicalisme de masse et de transformation sociale.

La formation syndicale spécifique : un enjeu de déploiement

Relayer, communiquer, faciliter et coordonner l'inscription de nos bases et affilié.es dans les dispositifs de formation CGT et UGICT sont des clefs du développement de l'activité spécifique et des enjeux pour la syndicalisation des ICTAM.

Ainsi, les membres de la CE se sont formés pour pouvoir proposer en territoire le module « fédéralisé » de l'UGICT. : « Les ICTAM dans la CGT, pourquoi, comment ? »

Cette formation a été proposée aux membres de la CEF et appréciée par les participant.es. Elle est particulièrement adaptée pour permettre à toute notre fédération d'acquérir des éléments immédiatement mobilisables pour développer une activité spécifique en direction de catégories A, B et maîtrise. Nous n'en sommes qu'au début du déploiement de cette formation mais elle a été effective pour 3 territoires (Toulouse, Lille, Nantes) et deux rendez-vous sont pris pour le deuxième semestre 2021 l'un en région Centre-Val de Loire et l'autre dans le Jura.

Notre direction nationale s'est particulièrement appliquée à poursuivre le travail croisé de notre UFICT avec la fédération par une présence effective dans les secteurs fédéraux revendicatifs et communication.

Nous avons maintenu notre participation à certains collectifs fédéraux (précarité, sport, médico-social) et nous avons contribué ou été à l'initiative sur des groupes thématiques comme le numérique et le télétravail par exemple. Mais il reste à investir plus significativement « la vie syndicale ». Nous avons des points d'appui, dont les travaux en cours initiés par la fédération (état des lieux CSD et suivi des forces organisées...).

L'UFICT s'est par ailleurs investie dans le champ interprofessionnel : quatre camarades siègent à la CE de l'UGICT.

À noter qu'en territoire, l'UFICT s'est particulièrement investie dans la relance de collectifs UGICT départementaux tels qu'en Loire-Atlantique (en lien avec l'Union départementale) où ses militant.es assurent l'animation. Elle a été organisatrice également dans ce département de trois journées spécifiques dans le cadre de la *Digital week*, événement numérique généraliste des plus rassembleurs en France (80 000 participant.es en 2018).

Et puis nous avons travaillé dans le collectif UGICT et confédéral numérique qui a abouti à la production d'un livret UFICT service public déjà cité dans les productions.

Et nous avons poursuivi notre mandat confédéral sur les enjeux liés au travail social avec une élue au Haut Conseil du Travail Social.

Une animation et diffusion de l'information encore à construire

La décision 13 portait sur le développement de notre communication tant en interne à la CGT qu'en externe. Elle portait également sur la mise en œuvre des outils pour informer directement et régulièrement les affilié.es de l'UFICT.

Le collectif communication a eu des difficultés à s'étoffer et a de plus souffert de multiples défections.

Pour autant, et nous l'avons abordé dans la partie du bilan revendicatif : les productions et publications n'ont pas fait défaut. Mais l'effort de visibilité de l'UFICT doit être poursuivi car la transmission de l'information n'est pas aujourd'hui toujours efficace pour atteindre nos catégories et les convaincre que le syndicalisme spécifique est en phase avec leurs préoccupations.

Tout d'abord hébergé par l'UGICT sur référence syndicale.fr, nous avons migré ensuite sur syndicoop.fr car l'UGICT souhaite que les sites de ses unions fédérales soient hébergés sur ce dernier site.

À terme les abonné.es pourront recevoir automatiquement par courriel tout article ou page publiés sur le site et pourront s'abonner à une newsletter.

Afin de rendre plus lisible le nom du site par les moteurs de recherche, l'adresse URL suivante a été créée :

www.cadresterritoriaux.cgt.fr.

Le site permet de faire connaître les publications de l'UFICT, des syndicats et sections UFICT.

Nous avons activé par ailleurs un compte LinkedIn UFICT CGT SP sur lequel nous avons aujourd'hui plus de 1300 contacts. Il s'agit essentiellement de cadres A et B (titulaires et contractuel.les) de toutes les filières et grades avec également quelques journalistes et universitaires. Nous disposons d'un fichier presse à jour et renforcé régulièrement composé de 39 contacts de la presse territoriale, économique, généraliste et sociale.

Miroir social, média alimenté par des contributeurs et contributrices de syndicalistes ou de consultants, offre à notre UFICT de la visibilité en ce qui concerne ses publications et son site interne vers lequel existe un lien.

À ce jour, trois publications sur notre espace UFICT SP www.miroirsocial.com ont été réalisées.

- Non à la fusion des écoles de cadres de la Fonction publique
- Retraite : sortir 10 % des cadres du système par répartition est tout sauf une mesure de justice sociale
- Et en finir avec l'épidémie de stress imputable aux formes de travail (séminaire Eurocadres de Lisbonne).

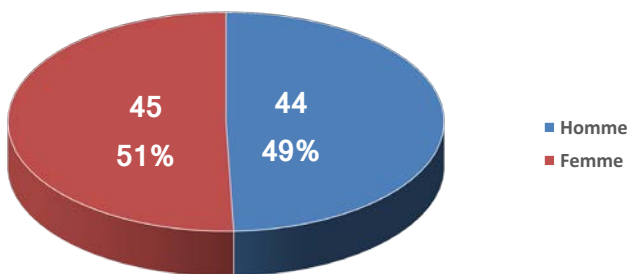
Voilà cher.es camarades le bilan de l'UFICT pour cette mandature qui s'achève aujourd'hui. C'est un bilan non exhaustif, contrasté, avec bien des manques, mais l'organisation de notre congrès dans des conditions particulièrement difficiles et sa tenue aujourd'hui avec un très bon niveau de participation atteste de notre dynamisme retrouvé.

Bilan validé à 89 % des voix.

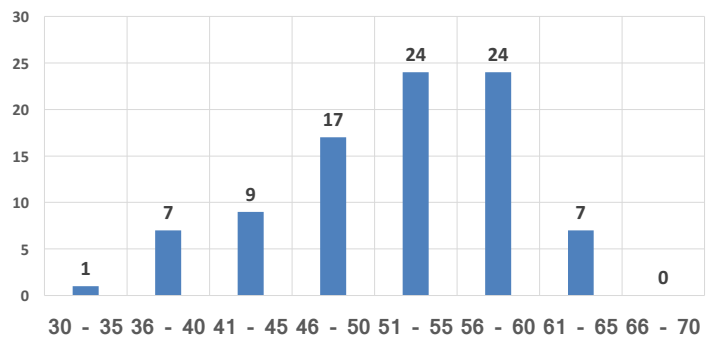
RAPPORT DE LA COMMISSION DES MANDATS

89 délégué-e-s

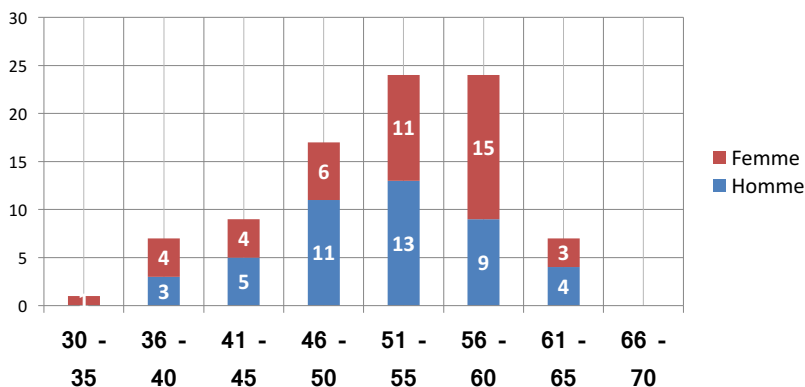
Répartition par genre



Répartition par tranche d'âge



Répartition par tranches d'âge/genre



Moyenne d'âge : 51 ans et 10 mois

Les plus jeunes :

FROMONOT Amélie : 34 ans
CGT MAIRIE de Toulouse - 3100 Toulouse

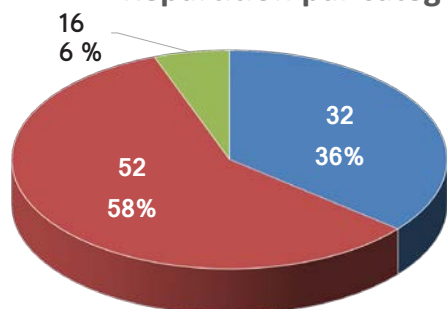
GOALEN Guillaume : 38 ans (39 ans le 21/05/21)
CGT UFICT Ville de Nantes - 44200 NANTES

Les plus âgé-e-s :

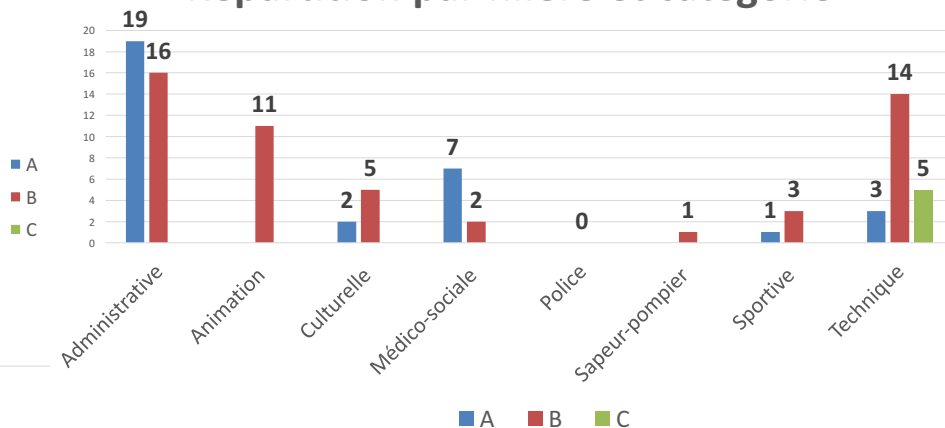
GUYOT Isabelle : 61 ans
Syndicat UGICT-CGT - 35000 RENNES

SCHWACHTGEN Eddie : 65 ans
CGT EVSPC - 75010 PARIS

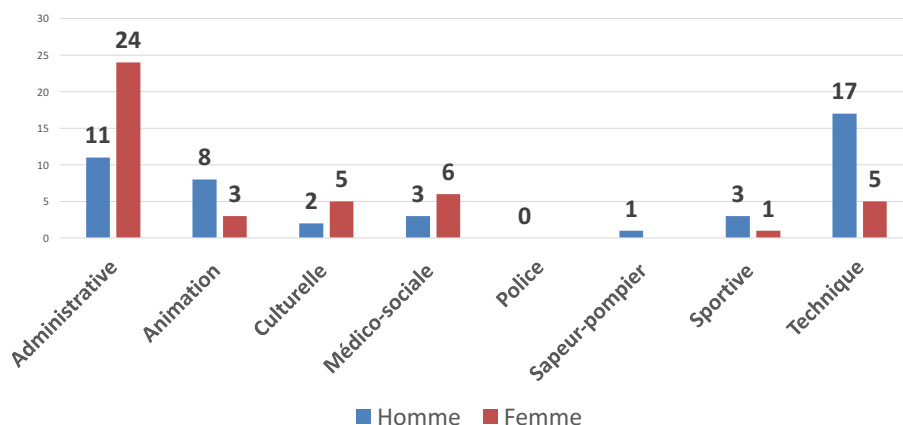
Répartition par catégorie



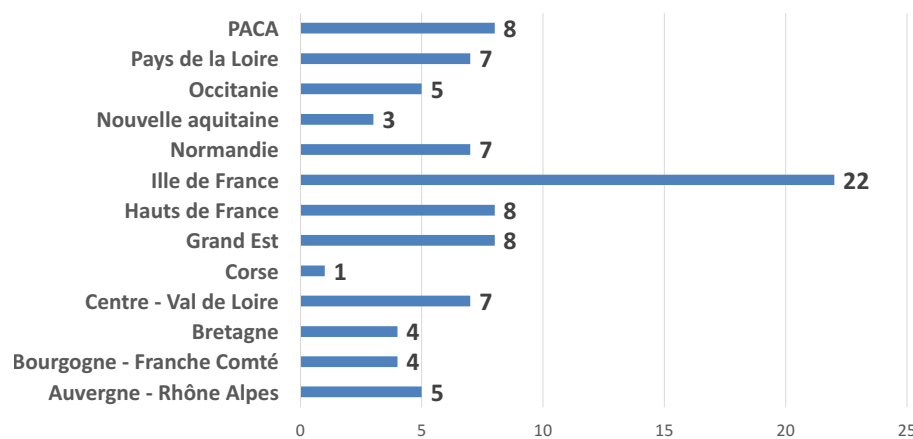
Répartition par filière et catégorie



Répartition par filière et genre



Répartition par région



PRÉSENTATION DU DOCUMENT D'ORIENTATION

Introduction au débat sur le document d'orientation pour la mandature 2021-2025 par François Leclerc, animateur du Pôle revendicatif



Après les très bons discours de ce matin de Jésus, Natacha et Marie Jo, je ne vais pas introduire la présentation générale du document par un discours trop politique, quoique, mais je vais surtout tâcher de mettre en exergue les points saillants de cette proposition de plateforme revendicative et de décisions face aux enjeux qui se présentent à nous.

Comme vous le savez, initialement prévu en mai 2020, notre 10^e congrès de l'UFICT de la Fédération des Services publics a été reporté d'un an en conséquence de la crise sanitaire.

Cela veut dire que notre document était initialement prêt en novembre 2019... depuis, cette pandémie ayant changé bien des termes du débat politique, il a dû être intégralement revu afin d'en intégrer les conséquences qui, si pour certain-e-s, cela n'était pas encore assez clair, a notamment mis exergue l'absolue nécessité d'un service public fort et puissant qui, je le précise, permet à la France de tenir encore debout aujourd'hui.

Alors qu'il nous a souvent été demandé de nous surpasser afin d'assurer un minimum de services au public, qu'avons-nous obtenu en reconnaissance de tous nos efforts ?

Comme cela a été dit, la poursuite de la déclinaison de la Loi de Transformation de la Fonction Publique particulièrement destructrice puisque s'attaquant à tous ses fondamentaux : le statut des fonctionnaires, leurs droits, leurs moyens de défense et leur temps de travail, sachant que nos catégories avaient déjà été touchées en premier lieu avec :

- le développement du recrutement par contrat et la création d'un nouveau « contrat de projet »
- la mise en place des licenciements dits « de rupture conventionnelle »,
- et mobilités forcées... le tout favorisant pantouflage et rétro pantouflage, contribuant à la perte du sens du service public des cadres, accentuée par la politique du chiffre imposée, les évaluations continues sans objet et le court-termisme.

Le besoin d'amplifier considérablement notre déploiement en direction des cadres n'en est donc que plus saillant et ce congrès doit permettre de nous projeter vers la suite de l'histoire que l'on cherche à nous imposer :

- fusion des formations de l'encadrement supérieur de l'INET avec les écoles centrales de l'État,
- déconstruction des prérogatives des CAP, fusion des CT et des CHSCT,
- projet de loi 4D, permettant de poursuivre les transferts de pouvoir décisionnel vers des entités locales, différentes selon des territoires. Nouvelle étape d'un projet politique néolibéral aux objectifs cohérents s'inscrivant dans la continuité de réformes territoriales précédentes, fragilisant notre modèle républicain.

Ai-je besoin de rappeler que ce sont les cadres qui sont les premier-e-s à subir les effets dévastateurs de ces réformes car en même temps qu'ils en soient victimes, ils en sont les courroies de transmission ? C'est à nous que l'on demande d'inscrire notre action dans cette course à l'attractivité et au rayonnement des grands centres de pouvoir et des

métropoles, tout en gérant la réduction des moyens et des postes. Transferts de compétences, de personnels, recherche d'efficacité, adaptation,... tel est le vocabulaire qui définit nos fonctions aujourd'hui.

Alors, si l'enjeu pour notre UFICT est bien de se donner les moyens de construire une direction à même de nourrir les territoires, en produisant des contenus revendicatifs, argumentaires et analyses spécifiques, il s'agit plus particulièrement aujourd'hui de se donner les outils pour construire une rentrée de combat contre toutes les mesures de régression que souhaite mettre en œuvre le gouvernement.

Ainsi, nous avons tenu à vous soumettre des décisions allant au-delà des grands principes.

Vous y trouvez bien sûr nos grands axes revendicatifs :

- la défense de l'emploi public qualifié,
- la reconnaissance de l'expertise dans le cadre des promotions et des avancements,
- le respect dans l'exercice des missions, des grades et qualifications des agent-e-s pour lutter contre la déqualification et la polyvalence,
- la prévention des risques psychosociaux chez les cadres, charge de travail, pression, charge mentale,
- la résistance donc et le développement d'alternatives à l'idéologie managériale,
- la parité femmes-hommes sur les emplois de direction, dans la composition des jurys de concours et sur les recrutements dans les cadres d'emplois fortement sexués,
- le rattrapage immédiat de l'écart de salaires et des pensions des femmes,
- la prise en compte des années d'études dans le calcul du droit à la retraite à 60 ans,

Mais aussi des décisions pragmatiques, opérationnelles et engageantes sur lesquelles nous pourrions être concrètement jugés telles que :

- organiser une journée d'étude en lien avec la fédération sur les

prérogatives et les modalités de fonctionnement des futurs Comités Sociaux Territoriaux (CST) et CAP,

- mettre en place l'observatoire des suppressions d'emplois des cadres territoriaux issus de la loi transformation de la Fonction publique,
- développer une campagne spécifique sur les 32 heures hebdomadaires démontrant que cette réduction du temps de travail est également possible pour les cadres territoriaux,
- construire en inter-versants des accords de reconnaissance de la fonction d'expertise et des qualifications dans le déroulement de carrières des A et B.

En termes de vie syndicale :

- produire un livret de syndicalisation à l'attention des cadres territoriaux contractuels,
- déployer une campagne de syndicalisation spécifique en direction des cadres et atteindre l'objectif de 10 000 affiliations d'ici la fin du mandat,
- créer un bulletin régulier « Cadres territoriaux »,
- ou déployer dans chaque région en lien avec les CFR et CSD la formation spécifique « les ICTAM dans la CGT : pourquoi, comment ».

Je ne vous cite pas tout, vous avez le document.

Alors, me direz-vous, la défense des services publics et du fonctionnariat n'est pas nouveau, c'est même l'objet précis de notre organisation syndicale, en quoi avons-nous du réécrire le document ?

Nous vous invitons à vous pencher particulièrement sur les fiches 1 et 3. En effet, si cette pandémie a changé bien des termes du débat politique, de façon transversale et donc au-delà des services publics c'est sur la question environnementale et du réchauffement climatique et sur celle de la transformation du travail avec le développement du télétravail.

J'entends déjà grincer des dents sur le premier sujet, je vais donc commencer par le second, pour « finir en beauté ».

Avec la crise sanitaire, les 54 000 employeurs territoriaux ont modifié unilatéralement les conditions de travail des deux millions d'agent-e-s et cadres territoriaux avec l'extension massive du travail à distance ou encore à domicile. Dans le même temps, un décret du 5 mai 2020, pris en application de la loi Dussopt, renforce les recours possibles au télétravail. Ce décret permet plus de flexibilité dans l'organisation du travail.

Or, cette flexibilité n'est rien d'autre qu'une nouvelle forme d'aliénation étendue et massifiée.

Profitant de l'urgence et de l'effet d'aubaine, les employeurs territoriaux ont donc mis en place et imposé un nouveau mode de travail à domicile en « mode dégradé », sans aucune réflexion sur ses conséquences sur le travail, sur les missions publiques et sur les agent-e-s... Ce système fonctionne en dehors de tout droit et protection et n'est pas du télétravail. Il s'agit d'une déréglementation de celui-ci et d'une auto-sustraction des employeurs du cadre légal de 2016, certes imparfait mais contenant des garanties de protection.

Les employeurs publics ont également pendant la crise sanitaire court-circuité les CHSCT et les CT en ne réunissant pas ces instances pour débattre des nouvelles organisations du travail. (appliquant ainsi par anticipation la loi Dussopt).

Ils voient dans le télétravail et le travail à distance une opportunité de réduire le coût du personnel, notamment les dépenses d'investissement et de fonctionnement. C'est ainsi une aubaine pour les employeurs de faire baisser les coûts de l'immobilier, les assurances, la formation, les conquis sociaux comme ceux relatifs aux frais de déplacement et à la restauration :

- il supprime la notion de « régularité » (jours fixes), opérant ainsi un alignement sur la réglementation en vigueur dans le secteur privé,
- il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site de travail de créer des autorisations temporaires de télétravail
- et permet entre autres de déroger à la limitation de la règle imposant aujourd'hui un maximum de trois jours de télétravail par semaine,



- il facilite également l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent,
- la liste est encore longue,...

Au vu de ces conséquences très négatives sur les agent-e-s, sur le travail et sur la qualité des missions publiques de cette forme de travail à distance en «mode dégradé», son déploiement sous le vocable télétravail est donc à encadrer, notamment par les syndicats dont l'objet et le devoir sont de protéger les salarié-e-s.

Je ne vais pas développer plus, et le scoop a déjà été révélé par Jésus : vous retrouverez tout dans la dernière publication de notre direction sortante, un guide d'accompagnement aux négociations relatif au télétravail dans la Fonction publique territoriale offert dans la mallette du congressiste et disponible dès à présent en ligne sur le site fédéral...

Ce guide présente les points de vigilance et repères revendicatifs développés par la CGT et nous l'espérons vous donnera

des outils pour aider aux négociations dans chaque collectivité territoriale et établissement public. Le déploiement raisonné du télétravail, dans l'intérêt général, dans le respect des principes du service public pour l'usager et dans le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ne peut être obtenu sans une vigilance appuyée sur les conditions de son exécution.

Par ailleurs, tout en imposant de trouver les moyens de maintenir l'usager au cœur des services publics dont l'accessibilité en présentiel reste un des piliers, le travail à distance ou télétravail peut, dans certaines circonstances et sous certaines conditions, constituer une opportunité pour certain-e-s agent-e-s d'améliorer leur qualité de vie en limitant temps de transport, stress, fatigue et risques d'accidents de trajets. Ainsi, le déploiement à marche forcée dans le public de cette nouvelle forme de travail peut être également une opportunité pour repenser et optimiser les conditions de travail.

Cela nous met donc face à une contradiction : être intraitable sur les conditions de mise en place du télétravail, énorme vecteur de fragilisation des collectifs de travail, tout en étant attentifs aux attentes et aspirations d'un nombre certain de nos collègues et enfin prendre en compte que, si des solutions étaient rapidement trouvées pour rendre moins polluant, moins énergivore et plus recyclable le numérique, le télétravail pourrait également être un facteur d'amélioration de baisse des gaz à effet de serre.

Et voilà donc le lien avec la question environnementale, la fiche 1. Je ne sais pas si c'est une bonne idée de conclure sur ce sujet avant de lancer le débat, mais nous pourrions nous targuer d'avoir pleinement assumé notre rôle.

Alors, quel est le rapport entre service public et réchauffement climatique ? Qu'est-ce que cela vient faire dans ce congrès ?

Pour répondre, je vais d'abord simplement resituer l'activité de notre UFICT qui

s'inscrit naturellement dans celle de notre fédération, mais aussi dans celle de la confédération. Et comme le dit souvent Philippe Martinez, «Le confédéralisme, ce n'est pas chacun fait ce qu'il veut dans sa boutique». Nous le savons assez, nous qui utilisons régulièrement cet argument lorsque l'on s'attaque à notre

UFICT, pointant naturellement que c'est bien l'UGICT et donc ses déclinaisons fédérales qui sont les structures définies par la CGT pour organiser les cadres.

Alors, que nous dit la confédération ? La CGT est aujourd'hui pleinement investie dans le collectif «Plus jamais

ça», né dans le sillage du contre-G7 à Biarritz en 2019 et qui réunit associations, ONG environnementales et syndicats de travailleur-se-s. C'est ce collectif qui appelait récemment à participer aux marches pour le climat partout en France.

Extrait de l'appel du collectif "Plus jamais ça"

«La crise sanitaire renforce notre conviction qu'urgences sociale et environnementale se conjuguent.

Nous faisons nôtres les alertes des scientifiques sur le dérèglement climatique et les atteintes à la biodiversité, leurs causes et les moyens d'y répondre. Il y a urgence à transformer en profondeur nos modes de vie, de consommation et de production. Cela passe notamment par une autre répartition des richesses, des modèles de production et d'échanges guidés d'abord et avant tout par des impératifs sociaux et écologiques, aussi bien au niveau national qu'au niveau mondial.

Alors que les services publics contribuent à la préservation de notre planète et à une autre logique de développement, leur démantèlement se poursuit. Plutôt que d'abandonner et de privatiser des missions publiques,

de généraliser l'austérité budgétaire, de fermer ou regrouper les services publics implantés sur le territoire national ou encore de restreindre les moyens des collectivités locales, c'est au développement des services publics qu'il faut procéder. Il n'y aura pas de résolution de la crise d'aujourd'hui avec les solutions d'hier et avec de simples effets d'annonces du gouvernement sans objectifs ambitieux et concrets pour protéger la biodiversité et le climat. Il est urgent de mieux articuler le "Penser global, agir local".

La France pourrait ainsi donner une impulsion salutaire au niveau européen et mondial. Nous exigeons d'ores et déjà une conditionnalité sociale et écologique sur toute aide publique versée aux entreprises. Nous exigeons en outre que les objectifs de réduction des émissions de gaz à effets de serre soient contraignants pour l'État et pour

les entreprises. Nous demandons la création de centaines de milliers d'emplois dans la transition écologique et sociale. Et nous proposons que pour dégager l'argent public nécessaire, soient taxées les multinationales les plus polluantes et les plus riches, grandes profiteuses de la crise.

Le gouvernement français a été condamné pour son inaction climatique dans le procès de l'Affaire du Siècle. Pourtant, la loi climat proposée par le gouvernement qui a été votée le 4 mai est d'une indigence coupable, dénoncée par les participants à la Convention citoyenne pour le climat. C'est pourquoi nous appelons à organiser et rejoindre largement les marches pour le climat pour y porter nos exigences d'une société plus juste, écologique, solidaire et démocratique.»

Tout est dit ! Les services publics ont toute leur place pour répondre à la question du réchauffement climatique. Il ne s'agit donc pas de verdir notre discours, il s'agit de revendiquer un monde juste, solidaire et durable.

Faire de la question environnementale un enjeu majeur de notre syndicalisme, c'est refuser de se limiter à la nécessaire évolution des comportements de consommation et interroger le mode de production des richesses, le sens et le contenu de la croissance. Redéfinir ce qu'est la richesse et ce qu'est la croissance est un levier pour donner du sens au travail et permettre aux ICTAM d'inscrire leurs activités quotidiennes dans une dynamique de progrès pour satisfaire les besoins.

Aussi, les ICTAM sont particulièrement sensibles aux enjeux environnementaux et du fait de leur place dans le processus de production et de leurs responsabilités professionnelles, ils peuvent jouer un rôle déterminant. Avec le droit d'alerte et de propositions alternatives que nous revendiquons, la responsabilité professionnelle doit se traduire par une responsabilité sociale et environnementale.

À nous donc de construire les outils nécessaires à la conscientisation et à la mobilisation de nos catégories. Pour cela, nous proposons :

- d'œuvrer constamment au renforcement des services publics notamment en accompagnant les cadres territoriaux à l'intégration systématique de la dimension

environnementale dans leurs missions et dans leurs formations,

- d'imposer des modes de gestion respectueux de la protection de l'environnement,
- et de travailler à un nouveau modèle de progrès fondé sur le développement humain durable.

Vous l'avez compris, nous souhaitons faire de ce congrès un outil au service des besoins des syndiqué-e-s et des cadres territoriaux mais aussi un espace de débats revendicatifs sur les enjeux sociétaux et environnementaux. Nous avons la responsabilité de nous y pencher particulièrement.

Maintenant, place à un débat qui, nous l'espérons, sera riche et constructif !

Présentation des amendements du document d'orientation

Les documents du congrès ont été regroupés dans le numéro spécial du Guide fédéral de novembre 2020. Le Guide a été envoyé aux syndicats et CSD, mis en ligne sur le site fédéral, diffusé régulièrement dans la Lettre fédérale.

La procédure de dépôt des amendements s'est faite par mail à l'UFICT, sur une application de recueil en ligne, avec une date limite de dépôt repoussée au 1^{er} mai 2021 suite à la transposition du congrès en mode «hybride».

193 amendements ont été déposés, par neuf structures différentes (syndicats UFICT ou affiliés de syndicats généraux)

- le syndicat CGT des personnels du Nord (Conseil Départemental 59)
- le syndicat CGT du Conseil Départemental du Gard (30),
- le syndicat UGICT-CGT 35 (Rennes),
- le syndicat CGT de la Métropole Européenne de Lille,
- le syndicat UFICT CGT des Territoriaux d'Ivry,
- le syndicat CGT de Nice,
- le syndicat CGT des ICTAM de la Mairie de Villejuif,
- le syndicat CGT UGICT des Territoriaux de Vitry-sur-Seine,
- le syndicat CGT des Territoriaux de Toulouse

139 amendements recevables sur 193

Non recevables :

des doublons entrés à deux endroits différents et une rédaction par mail sur plusieurs thématiques

Trois fiches regroupent 60 % des amendements recevables :

- L'introduction
- «Écologie et Services publics»
- «Transformations du travail et conditions de travail»

Quatre fiches regroupent 30 % des amendements recevables :

- «Carrières et rémunérations»
- «Management»
- «Réformes territoriales et Statut»
- «Temps de travail»

4 fiches – partie regroupent 10 % des amendements recevables :

- «Qualifications et formation professionnelle»
- «Discriminations»
- «Retraite»
- «Partie syndicale»

I. Partie Revendicative :

137 amendements recevables

- 94 retenus (68 %)
- 43 non retenus dont
- 36 non retenus sur le fond (26 %)
- 7 non retenus sur la forme

Principaux motifs de rejet des 36 amendements revendicatifs non retenus sur le fond

- Contraires aux revendications confédérales ou fédérales
- Ne relevant pas de décisions concrètes du congrès

II. Partie Vie syndicale :

deux amendements déposés tous les deux retenus

- Un sur le fond
- Un sur la forme

III. Propositions de modifications des statuts

pas d'amendement déposé

Rapport commission des amendements

La commission des amendements a traité les amendements déposés lors du congrès au regard d'un dysfonctionnement de la plateforme constaté pendant le congrès.

Dans ce cadre, 65 amendements issus de cinq syndicats différents (Syndicat CGT de Nice, Syndicat des personnels du Nord, UGICT territoriaux de Vitry, CSD 05, Syndicat Lyon Métropole) ont été traités. Sur ces 65 amendements, 36 ont été retenus et 29 non retenus.

Un thème est particulièrement ressorti

de ces amendements : l'égalité femmes-hommes (genres, discriminations).

Bon nombre d'amendements proposés portaient sur le fond : ils apportaient du sens au débat mais ne correspondaient pas exactement à la partie concernée ou étaient formulés de façon non recevable (diverses interprétations possibles).

Document adopté par 83 % des voix

DOCUMENT D'ORIENTATION

A // PARTIE REVENDICATIVE

Quelques chiffres : selon le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique 2018, les fonctionnaires de catégorie A représentent la majorité des effectifs de la FPE (55,6 %, un taux dû au grand nombre d'enseignant.e.s), un tiers des effectifs de la FFPH (32,9 %) et seulement 9,7 % des effectifs de la FPT. La catégorie A correspond aux fonctions de conception et de direction. Le recrutement se situe au niveau Bac+3, à l'exception de certains cadres d'emplois

qui exigent des diplômes supérieurs. Les agent.e.s de la catégorie A ont vocation à être cadres. Parmi eux, on distingue des emplois d'encadrement supérieur et de direction.

Les fonctionnaires de catégorie B représentent environ 20 % des effectifs de l'ensemble de la FP : 24,4 % de la Fonction publique d'État, 19,1 % de l'hospitalière et 14,7 % de la FPT. La catégorie B correspond à des fonctions d'application.

Peuvent y accéder, les candidat.e.s titulaires d'un diplôme allant du baccalauréat à un niveau Bac+2. Ils pourront encadrer des équipes, des ateliers, des projets, des services et constituent un encadrement intermédiaire. Les agent.e.s de maîtrise représentent 9 % des effectifs de la filière technique de la FPT. Pour l'UFICT, ces 10 000 agent.e.s qui exercent des missions d'encadrement et d'expertise doivent intégrer la catégorie B, comme à la Ville de Paris.

Introduction

Un contexte politique et social bouleversant notre syndicalisme

La pandémie de Covid19, ainsi que le confinement au niveau mondial constituent un événement proprement extraordinaire. Si elle crée une angoisse, une sidération et des drames, la crise sanitaire qui est une fabrique de consensus et qui s'accompagne de régressions permet également la prise de conscience. Cette crise a démontré toutes les faiblesses de la mondialisation et de la désindustrialisation, à tel point qu'aujourd'hui tout le monde s'accorde pour dire que l'on ne peut continuer comme ça. Aussi, les gigantesques incendies en Australie puis aux États-Unis démontrent que demeure la crise climatique.

L'évidence des désastres et les absurdités de la mondialisation capitaliste font que s'impose l'idée d'un changement radical non seulement de politique économique et sociale, mais aussi des modes de production, de mobilité, et de consommation voire un bouleversement d'ordre civilisationnel.

Le défi qui se présente à nous aujourd'hui est d'élaborer collectivement une reconstruction économique, écologique, féministe et sociale en rupture avec le désordre néolibéral, tel que l'a entrepris la CGT en publiant avec 17 autres organisations syndicales, associatives et environnementales la tribune « Plus jamais ça ! » pour préparer le « jour d'après ».

Cela interroge une réalité présente non seulement en France, mais dans le monde entier où les citoyen.ne.s, les travailleur.euse.s, ceux et celles qui participent à la production et à la construction de la société - qu'ils.elles soient actif.ve.s ou non — veulent être acteur.rice.s de leur vie et de la société. Ils.elles veulent décider de leur présent et de leur avenir, ne plus déléguer leur vie et les choix essentiels de la cité à une élite et à un système souvent défaillant et éloigné du réel, voire une élite autoproclamée, mais qui, en tout état de cause, ne semble pas en mesure de répondre aux grands défis d'aujourd'hui.

Pendant un temps, le capitalisme, doté de son expression idéologique actuelle le néolibéralisme, a prétendu pouvoir répondre à ces aspirations et aux défis ponctuels du monde contemporain. Même en écartant les groupes sociaux les plus dominés, il avait réussi à bâtir une base sociale qui semblait se satisfaire de cette situation. Dans un contexte de croissance relative, une partie de la population pouvait sembler adhérer à l'horizon néolibéral, quitte à renoncer à une partie de son autonomie. Pourtant, depuis la fin des Trente Glorieuses, les populations ont été confrontées à un chômage et un appauvrissement croissant et à un désengagement progressif mais continu de l'État qui met à mal le service public.

L'augmentation des inégalités n'a cessé de se creuser jusqu'à parvenir à une remise en cause de l'accès aux services les plus élémentaires, de l'exercice de la liberté et à la perte du sens même de la citoyenneté et des formes de sociabilité fondamentales et nécessaires à toute organisation collective.

Progressivement, la défiance vis-à-vis des gouvernants a commencé à s'installer, poussant les peuples à se soulever en Europe avec des contestations parfois contradictoires comme celles amenant au Brexit ou aux poussées séparatistes en Catalogne, en Écosse... En Amérique latine, en Algérie, au Liban, en Irak, en Iran : partout dans le monde, des contestations, voire des révoltes, trouvent leurs origines dans l'adoption de mesures menaçant directement des conditions de vie matérielle déjà difficiles et portant atteinte aux libertés fondamentales, à la démocratie, à la dignité humaine elle-même. Le système, naguère prétendument triomphant, du capitalisme et du néolibéralisme est partout contesté.

Dans nos « démocraties » développées monte le sentiment d'une confiscation du pouvoir de décision. Une exigence accrue à participer, à décider, à construire et une soif d'autonomie se développent provoquant une fracture sociale, politique et territoriale. Depuis plus de 20 ans, un modèle de déconstruction du progrès social est à l'œuvre avec la remise en cause des conquêtes du Conseil National de la Résistance que sont l'accès aux droits fondamentaux, la Sécurité sociale, la retraite et la solidarité des modèles par répartition. Et le néolibéralisme croyait avoir définitivement gagné quand l'élection du président Macron semblait dégager la voie vers une remise en cause définitive du « modèle social français » déjà attaqué de toute part. Mais il doit faire face à de nouvelles contestations qui, souvent, sortent des cadres traditionnels. C'est ce que révèle l'émergence inattendue d'un mouvement comme celui des Gilets jaunes, aujourd'hui le plus long mouvement social de l'histoire contemporaine. Un débat a eu lieu au sein de la CGT à ce propos.

Parfois, des jonctions ont eu lieu, passant du rejet initial des organisations syndicales à des rencontres et des convergences qui se sont développées, sans pour autant aboutir durablement. Ils subissent, comme un grand nombre de cadres territoriaux de toutes les générations, une forte perte de sens de leur travail qu'accroissent la politique du chiffre, les évaluations continues sans objet et le court-termisme. Quoi qu'il

en soit, les Gilets jaunes, avec leurs contradictions, participent à la remise en cause des effets des politiques néolibérales sans pour autant toujours pointer explicitement la responsabilité de celles-ci.

Si le mouvement des Gilets jaunes, comme d'autres avant, peine à trouver une réalisation concrète et une représentation efficace ; il fait néanmoins progresser la prise de conscience que ce système est en bout de course et n'a pas de solution durable face aux enjeux contemporains. Si les syndicats ne doivent pas nécessairement se substituer à ces nouvelles formes de contestations, ils peuvent et doivent en recueillir des contenus. Ils doivent interroger leurs aspects les moins progressistes ainsi que leur rapport à la représentativité.

Ces mouvements interrogent le syndicalisme et notre lien avec des populations éloignées des syndicats et les déserts syndicaux. Ils posent l'enjeu du renforcement du Service public, en particulier du Service public local, qui est au cœur, depuis longtemps, des préoccupations de notre Fédération et de notre UFICT.

On retrouve nombre de similitudes dans les mouvements sociaux récents où la défiance institutionnelle est un terreau de contestation. Les Gilets jaunes, Nuit debout, le développement des ZAD, les grèves scolaires et pour le climat, Extinction Rébellion explorent de nouvelles formes de radicalités et de désobéissances civiles. Tous refusent d'accepter passivement l'état des choses existant et remettent en cause les formes traditionnelles de contestation, avec leurs dissymétries et leurs verticalités. Dans ces mouvements, il faut souligner la place centrale qu'occupe la jeunesse dont l'engagement doit nous interpeller, également parce que c'est une catégorie que nous peinons à atteindre et à organiser, en particulier dans notre champ de syndicalisation. Jusqu'à présent, une partie de la jeunesse, notamment les jeunes cadres territoriaux de moins de 35 ans, a pu sembler sensible aux promesses d'autonomie et d'individualisation qui ont accompagné la montée du néolibéralisme et de ses

modes d'organisation du travail. Mais ils ou elles en ont été aussi les premières victimes : salaire de début de carrière en forte baisse, précarité durable, perspectives de carrière diminuées, charges et horaires de travail à rallonge... Ils ou elles subissent, comme un grand nombre de cadres territoriaux de toutes les générations, une forte perte de sens de leur travail qu'accroissent la politique du chiffre, les évaluations continues sans objet et le court-termisme. Ces pertes de sens sont accentuées par la dépolitisation des choix faits dans les collectivités locales de plus en plus éloignées des citoyen.ne.s et se traduisent par le développement d'objectifs inopérants voire nuisibles et éloignés du bien commun et des exigences de solidarité et de partage nécessaires à la réponse aux besoins des populations. Malheureusement, cela s'accompagne aussi d'une distanciation avec les formes traditionnelles de représentation, de lutte et d'organisation des salarié.e.s. La jeunesse manque de références collectives victorieuses, au moins depuis le retrait du CPE, que ce soient dans les luttes lycéennes et étudiantes ou dans les combats du monde du travail (mouvements des retraites, loi Travail 1 et 2, ouverture à la concurrence de la SNCF et fin du statut des cheminot.e.s, remise en cause du statut des fonctionnaires...). Tout cela contribue à les éloigner la jeunesse encore plus des formes d'engagements collectifs en suscitant des critiques ou des interrogations quant à leur efficacité.

Paradoxalement, une large partie de la jeunesse s'inscrit aussi dans une nouvelle radicalité et aspire à un changement global de vie et de société. Ainsi, dans les récents mouvements sociaux, les jeunes travailleur.euse.s étaient souvent les plus engagé.e.s et les plus prêt.e.s à en découdre (c'est le cas par exemple dans les grèves de la SNCF). De même, on retrouve une grande partie de la jeunesse dans le récent mouvement social particulier et inédit, #Me Too et « Nous Toutes », défiant les organisations et représentations traditionnelles contre les violences sexistes. La mobilisation en très grand nombre des jeunes femmes, accompagnées par la CGT, a conduit à la réussite exceptionnelle

de la manifestation du 25 novembre 2019. La CGT n'a cependant pas toujours accompagné cette radicalité et les demandes de nouvelles formes d'organisation. Aux côtés de toutes les « minorités », l'UFICT s'inscrit pleinement dans ces mouvements et se doit d'être en pointe dans une lutte constante contre toutes formes de discrimination et de racisme en y opposant fermement les valeurs laïques et républicaines.

Plus généralement, l'UFICT s'inscrit dans la lutte résolue de la CGT contre l'extrême droite et doit aider à renforcer les terrains de rencontre entre le syndicat et une partie de cette jeunesse, notamment celles des banlieues et des quartiers défavorisés. Les tendances à la remise en cause des formes traditionnelles de représentation et d'organisation des luttes ne se limitent pas à la jeunesse, mais se retrouvent dans l'ensemble du salariat.

Nos organisations syndicales ne sont pas épargnées par la défiance généralisée envers les institutions. Néanmoins, difficulté de syndicalisation ne veut pas dire absence de luttes. Ainsi croissent des mouvements sociaux de lutte, particulièrement en défense des Services publics de santé (hôpitaux et leurs urgences, EPHAD...) qui mobilisent massivement les agent.e.s du secteur et bénéficient d'une très forte adhésion de la population, notamment depuis la crise sanitaire. Il s'agit ici de luttes qui se développent contre les effets de l'austérité et contre le néolibéralisme qui s'attaque aux conditions de vie des gens, y compris jusqu'à leurs droits vitaux. Ces mobilisations se sont formalisées pour défendre un modèle de société plus équitable, socialement responsable et respectueux de chacun et plus durable qu'incarnent les services publics.

Le mouvement contre la réforme des retraites de Macron est, à bien des égards, sans précédent, la RATP et la SNCF ont ainsi connu la plus longue grève de leur histoire. Surtout, il a marqué un retour de la centralité des organisations syndicales, en particulier de la CGT, dans le mouvement social.

Multiforme, souvent inédit dans ses formes d'action, le mouvement contre la retraite Macron marque aussi des

convergences avec des professions, des catégories sociales peu habituées à l'unité d'action et les convergences avec la CGT. C'est le cas des avocats, des personnels des équipements culturels (Opéra, Comédie française) et aussi d'une forte présence d'organisations féministes, mais aussi un retour de la mobilisation des enseignant.e.s et des chercheur.euse.s. Ce mouvement est marqué par une mobilisation significative de cadres territoriaux, peut-être la plus importante depuis le mouvement contre la réforme Fillon en 2003.

Reste à approfondir la convergence des luttes, qui ne peut être réduite à une problématique d'unité d'action, et de sa construction, en évitant le repli dans des solutions parfois simplistes dans leur contenu, mais aussi sur la question des convergences elle-même. Il ne suffit pas d'incantation à la convergence des luttes pour que se recrée une unité des travailleur.euse.s ou même une unité du peuple, souvent fantasmée par certaines organisations. Cette unité des travailleur.euse.s peut-elle se faire sur une simple agrégation de colères ?

Les luttes qui se développent et qui rencontrent souvent l'assentiment majoritaire ont un point commun : elles naissent de la critique et du rejet des conséquences des politiques néolibérales. Il n'est plus seulement question de combats strictement syndicaux pour défendre les conditions de travail ni même pour la défense des services publics. Il s'agit ici d'enjeux de société majeurs de la survie même d'une société fondée sur la solidarité, sur l'égalité et sur la dignité et qui soit plus protectrice, plus respectueuse de l'environnement. Cela exige de trouver et de créer des rassemblements et des convergences à partir des situations concrètes, autour d'objectifs communs et identifiés, sans refuser a priori des formes de lutte et de rassemblement innovantes, en réaffirmant, toujours, la centralité du service public, soucieux des biens communs, contre les objectifs de rationalisation et de rentabilité néolibérales. Il ne s'agit pas de simplement poursuivre le service public comme avant, comme si son intervention n'était pas elle-même en crise et comme

si l'immensité des enjeux d'aujourd'hui n'appelait pas aussi à un renouvellement complet de l'action publique. Mais la crise pose un re-questionnement des modes d'interventions syndicales de la CGT.

En tant qu'organisation, il ne s'agit pas de seulement prendre acte des mouvements dans la société. Il faut réfléchir aux moyens concrets d'intervenir sur les problématiques au cœur des aspirations des travailleur.euse.s et des cadres territoriaux, tout en les faisant alimenter l'activité syndicale. Ainsi se pose la question de l'efficacité de l'action syndicale qui ouvre la nécessité de s'interroger sur de nouveaux modes et moyens d'actions et sur les leviers dont nous disposons pour gagner l'adhésion. Nous devons faire mieux connaître nos repères revendicatifs qui permettent de montrer qu'au-delà des mobilisations défensives, la CGT vise au changement social en étant force de proposition.

Dans ce contexte, œuvrer à l'expression des convergences d'intérêts, aux mobilisations, à l'action de tous les travailleur.euse.s est une dimension incontournable de notre démarche syndicale afin de développer de nouveaux leviers pour gagner et obtenir satisfaction aux revendications. Notre activité spécifique doit y prendre toute sa place au vu de l'évolution de la composition du salariat, le nombre de cadres allant grandissant.

Dans la Fonction publique, les cadres représentent aujourd'hui plus de 26 % des effectifs. Il s'agit d'une proportion toujours croissante et fortement féminine et c'est pourquoi la Fédération des Services publics a un grand défi à relever pour être le syndicat de tous les salarié.e.s en charge de missions publiques. Organiser une activité spécifique en direction des ingénieur.e.s, des cadres, des technicien.ne.s et des agent.e.s de maîtrise représente pour nous aujourd'hui un triple enjeu : pour la représentativité de la CGT dans son ensemble, pour la transformation des rapports sociaux dans nos collectivités, pour accroître le rapport de force et gagner des droits nouveaux.

La situation des cadres territoriaux se dégrade d'autant qu'ils subissent une accélération de la transformation du

travail via notamment le développement du numérique et du télétravail. Leur prise de conscience de la nécessité d'agir et de s'organiser va elle aussi grandissante. Ainsi, pour œuvrer encore mieux à la construction d'un rapport de forces intégrant toutes les catégories de personnels dans nos collectivités et élargir la syndicalisation, il s'agit de développer la diversité des espaces proposés, permettant à chacun de

s'inscrire là où il aura le sentiment de trouver sa place, un espace qui permette de discuter, d'échanger sur le travail, sur la société, sur le syndicat, mais surtout d'aborder les questions qui le concernent. Contrairement aux idées reçues, cela aide à surmonter les oppositions entre catégories engendrées par la division du travail. Affirmer un syndicalisme de conquête, de résistance et de propositions revendicatives ; se

déployer partout où exercent les cadres territoriaux, développer une activité et des modes d'action en prise avec leurs préoccupations ; aller au contact, car c'est ainsi que cela fonctionne, tel est notre défi : «Repenser le travail» et le renouvellement de l'action publique émancipée des carcans technocratiques et des logiques gestionnaires.

FICHE 1 ÉCOLOGIE ET SERVICES PUBLICS

Lutter contre le réchauffement climatique et pour le développement durable : un enjeu central du monde du travail et des services publics

Le mode actuel de «développement» de la société capitaliste vise avant tout à accroître les profits d'une minorité en augmentant l'exploitation du travail de la majorité et le pillage des ressources naturelles qui sont pourtant notre bien commun. C'est cette logique de libéralisation et mondialisation de tous les échanges qui induit le pillage fou de la planète, le démantèlement des services publics, le développement d'une consommation absurde de biens inutiles, fabriqués et expédiés depuis l'autre bout de la planète, quitte à provoquer guerres, famines et cataclysmes naturels. Ce système conduit à la dérégulation inexorable du climat. Il est, en fait un géant d'argile, que quelques mois de pandémie mondiale ont mis à genou.

Tout confirme un réchauffement climatique à l'échelle planétaire très alarmant, provoquant des conséquences mortifères de plus en plus fréquentes (canicules, tempêtes, inondations, sécheresses et maintenant pandémies), qui touchent l'ensemble des espèces vivantes. Dans ce monde dominé par la loi du marché, les plus pauvres, les plus exploités.e.s sont encore les plus rapidement et violemment touchés.e.s. L'orientation actuelle de nos modèles de production et du dogme de la croissance va à l'opposé des biens communs,

indispensables à la vie. Ce système considère toute chose et tout être au seul vu de sa valeur marchande et il doit se l'accaparer pour le vendre au plus cher, eau et air pur compris ! Cela passe aussi par l'extraction de gaz de schiste, le retour de l'exploitation du charbon, l'exploitation des métaux lourds ou du pétrole inaccessible par le passé...

Le pire est hélas déjà en cours et les projections sont extrêmement alarmantes au regard des conditions nécessaires à la vie de l'humanité si on dépasse ce que les climatologues et les écologues appellent des points de basculement définitif. Même si on limite au maximum le réchauffement futur, des changements radicaux sont indispensables pour permettre aux populations de survivre et de se développer là où elles vivent, dans le meilleur des cas, en effet, les réfugiés climatiques se comptent déjà par millions. Le changement climatique modifie les rendements des cultures en accroissant ainsi l'insécurité alimentaire et cause d'importants dégâts sur les écosystèmes naturels (risque de sécheresse, dépérissement forestier, perte de biodiversité), avec en retour de nouvelles conséquences néfastes pour le climat.

Ces événements climatiques s'ajoutent au système d'exploitation capitaliste et à

l'impérialisme qui génèrent de la misère, déclenchent des famines, des exodes et des révoltes auxquels les États répondent le plus souvent par la répression comme à La Nouvelle-Orléans ou à Haïti. Ce cocktail explosif ne peut déboucher que sur des guerres, puis sur l'extinction de l'espèce humaine.

Un peu partout dans le monde, des mobilisations se développent pour des politiques d'ampleur face au réchauffement planétaire. La jeunesse exprime des exigences élevées face à l'urgence climatique et au respect indispensable de la nature, c'est particulièrement fort parmi les jeunes cadres territoriaux. Ils.elles s'engagent pour un monde durable, dans des mouvements et des pratiques militantes nouvelles, moins institutionnelles, refusant la représentativité et le leadership a priori. Ils explorent de nouvelles formes de radicalité, à l'image des grèves scolaires ou de mouvements comme Extinction Rébellion. Les jeunes, mais pas qu'eux, inscrivent la réponse à l'urgence écologique comme un enjeu majeur de notre époque.

Le mouvement syndical et singulièrement la CGT se doivent de faire de ce combat pour le climat, l'environnement et la biodiversité, un des principaux enjeux de leurs luttes car c'est un point de faiblesse

majeur du capitalisme. Pour nous, il n'y aura pas de progrès social sans que ne se mène, aussi, le combat sur les questions environnementales. Mais pour les forces de progrès qui s'inscrivent dans une perspective de dépassement du libéralisme et du capitalisme comme la CGT, le défi est aussi d'amener à lier enjeux environnementaux, et enjeux sociaux et politiques.

Si on voit monter la critique du capitalisme et de sa responsabilité dans les désastres environnementaux, cela reste trop souvent en termes généraux et abstraits. Depuis peu, il faut même combattre un nouveau modèle qui joue sur le faux espoir de renouveler le système dans un capitalisme dit «vert» soi-disant plus vertueux, mais qui ne remet aucunement en cause le modèle néolibéral mortifère. Ce combat doit centralement interpeller les organisations syndicales.

Lors de son 52^e Congrès qui s'est tenu à Dijon en mai 2019, le document d'orientation confédéral de la CGT a validé sa conception du «Développement humain durable», en affirmant la gravité et l'urgence de la situation. Elle appelle à la mobilisation puissante du monde du travail pour endiguer cette crise écologique majeure où le dérèglement climatique et la destruction de la biodiversité se conjuguent avec l'épuisement des ressources naturelles, jusqu'à la 6^e extinction de masse.

Pour endiguer les catastrophes écologiques, sociétales et sociales, il nous faut gagner d'autres modes de développement, de production et de consommation, mais aussi d'autres modes de travail et de mobilisations. Nous exigeons que des décisions politiques à la hauteur des enjeux soient prises afin de contenir puis faire baisser le réchauffement climatique et joindre les enjeux écologiques indissociables du progrès social au centre de toute politique publique. Nous ne pouvons plus nous permettre de délaissier les questions environnementales, elles doivent être au cœur de toute décision ! Nous devons systématiquement intégrer dans nos luttes les impératifs de changement de modèle de développement. Nous récusons la seule logique de la culpabilisation individuelle alors que

le capitalisme dévore la planète, que la productivité par salarié.e ne cesse d'augmenter, que les salaires stagnent, que les services publics se dégradent et que les campagnes se vident.

Les solutions principales résident dans des changements structurels de notre mode de développement. Les effets du capitalisme sur l'environnement sont le résultat du choix de maximiser le retour sur le capital investi à court terme au détriment de l'Humain, du travail et des ressources naturelles. Les solutions techniques connues depuis longtemps dans le logement (isolation thermique, urbanisme...) et dans les transports (choix du rail et du fluvial contre le routier, limitation légale de la consommation des moteurs, gratuité des transports en commun comme le montrent les exemples gagnants d'Aubagne ou de Dunkerque...) ne sont pas mises en œuvre. Encore pire, on privilégie les technologies les plus polluantes tandis que d'autres sont plus propres (5G contre fibre...) et les lobbies capitalistes bloquent le développement des énergies renouvelables. Il faut donc opérer un vrai changement de paradigme dans tous les domaines.

La seule solution est de reconstruire une économie plus sobre en énergie et en produits manufacturés, basée sur les seuls besoins sociaux et environnementaux. Pour cela, les cadres territoriaux doivent prendre, notamment par leur travail, le contrôle du capital pour revenir à l'intérêt général car il est impératif que la planification de la production, que l'on souhaite avant tout locale et durable, soit contrôlée par les peuples eux-mêmes aidés par les administrations de leurs états démocratiques. Pour produire et consommer autrement, il faut mettre en place des réponses globales, lesquelles commencent par l'accès à l'éducation. Les États démocratiques doivent être souverains en matière d'autonomie alimentaire pour lutter contre toute pénurie et toute spéculation concernant notamment les denrées alimentaires. Réduire les échanges internationaux afin de promouvoir la souveraineté alimentaire est une orientation plus nécessaire que jamais. Parmi les mesures à développer, le ferroutage et le

transport fluvial pour les marchandises, la création de zones de stockage, la sécurisation des approvisionnements par des moyens techniques appropriés ainsi que des études permettant de connaître les besoins réels en denrées alimentaires afin de limiter leur surproduction...

De nouveaux modèles économiques sont aussi à envisager pour une agriculture de proximité respectueuse des écosystèmes, permettant de recréer les conditions d'une activité agricole réellement rémunératrice et endiguant l'hémorragie de l'emploi agricole (agriculture paysanne, bio notamment, agriculture urbaine et péri-urbaine...). Nous devons aussi aider à ce que se développent l'économie circulaire, des modes de consommation de proximité (AMAP...), des aides pour les reprises d'entreprises par des SCOP intégrant un projet écologique, une diminution de la publicité dans l'espace public... De même, nous devons favoriser tout ce qui permet une meilleure prise en compte de la gestion des déchets, comme par exemple la mise en consigne assurée par les entreprises génératrices (Coca-Cola...) et non assumée par la collectivité. Au vu de l'urgence climatique, certaines organisations (syndicats, ONG...) commencent à se positionner sur ces enjeux.

Pour répondre aux défis environnementaux et écologiques, la CGT doit parvenir à imposer un Service public fort, seul capable de réinstaurer une justice fiscale, sociale et climatique génératrice d'égalité et d'émancipation. Seul ce service public permettra de répondre aux besoins croissants de proximité et de lutte contre les fractures territoriales. Le combat de la CGT est celui de l'intérêt général contre la marchandisation de la vie. C'est une force, pour s'adresser aux cadres territoriaux, que notre défense acharnée pour des services publics forts.

Le rôle des cadres territoriaux et délégué.e.s du personnel particulièrement ceux.celles de la CGT est partout en pointe dans les domaines stratégiques. Ils.elles peuvent agir sur la crise climatique et de l'environnement dans l'administration, l'éducation, l'action sociale, la culture,



l'urbanisme et le développement territorial, la santé, la recherche publique, les énergies, les transports, la chimie, l'agriculture, etc.

En sortant les politiques publiques des logiques marchandes et de profits, les cadres territoriaux ont, dans leur travail, la capacité à faire barrage aux ravages du capitalisme en travaillant au seul profit de l'intérêt général et en développant des services publics qui mettent au cœur de leurs politiques l'impératif environnemental durable de décroissance. Les cadres territoriaux peuvent contribuer à démondialiser l'économie et à relocaliser les productions et les échanges, en combattant sans cesse pour imposer dans les décisions politiques qu'ils aident à prendre ou dans celles qu'ils mettent en œuvre, cet impératif.

Les cadres territoriaux doivent également lutter pour imposer l'application systématique du principe de précaution. Ils doivent également porter et mettre en œuvre la création d'un cadre et des moyens permettant à tous de pouvoir bénéficier d'une véritable protection publique écologique et sociale, notamment en cas de pandémie et de crises écologiques. Leur rôle est d'ériger cette protection publique en droit. Sur le champ précis de l'UFICT, nous devons systématiquement intégrer dans nos luttes les impératifs de renforcement des Services publics nationaux au service de l'environnement.

La transition écologique urgente qui s'impose à tous, repose sur le Service public, acteur désintéressé et agissant

pour l'intérêt général, ce que garantit le statut. Nous devons centralement lutter pour une recherche publique ambitieuse, indépendante des lobbies en préservant l'intégrité des instituts de recherche publique et en la dotant des moyens humains et financiers nécessaires. Nous devons combattre la marchandisation du savoir et du vivant. Outre la recherche médicale et technique, nous devons porter le développement des recherches en sciences sociales pour produire autrement, hors du cadre néolibéral, de façon à être à la fois écologiquement durable et socialement juste. Promouvoir une recherche qui fasse le lien avec les citoyens est également un enjeu central. Les transformations numériques du travail ne doivent être développées qu'au vu de leur impact réel sur l'environnement. Il faut pour cela déterminer au préalable et imposer une méthode fiable de quantification de l'impact écologique réel du numérique, incluant l'ensemble des éléments le composant (énergies et matériaux utilisés pour le fabriquer, l'utiliser, le recycler...). Il n'y a pas de déterminisme technologique. L'usage professionnel du numérique doit être raisonné et notamment contribuer à diminuer les déplacements et leur impact carbone qu'à la condition d'un impact environnemental moindre. Cela vaut notamment pour le télétravail.

Nous devons également assurer la transition écologique en osant, dans le débat, prôner l'objectif de fin des énergies nucléaires au profit des énergies renouvelables. Pour ne pas opposer

ici défense de l'emploi et défense du climat, nous voulons porter la conversion progressive — mais certaine — par mutation des emplois du nucléaire au moyen notamment de la formation de ses salarié.e.s à la production du renouvelable et à la transition écologique. C'est le sens de l'appel commun pour une transition énergétique signé en janvier 2020 par la CGT aux côtés d'associations telles Attac, Greenpeace et Oxfam, etc.

Dans ces domaines, les luttes doivent continuer pour l'abrogation de la Loi TFP, la renationalisation complète d'EDF et de GDF, la création d'un service public de l'Eau, la renationalisation et le développement des transports publics collectifs, SNCF, RATP et la nationalisation de l'accès au logement social.

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

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

- **faire du combat pour le climat, l'environnement et la biodiversité, un enjeu transversal de nos revendications et comme une mission de service public,**
- **cœuvrer constamment au renforcement des services publics notamment en accompagnant les cadres territoriaux à l'intégration systématique de la dimension environnementale dans leurs missions et dans leurs formations,**
- **d'aider les cadres territoriaux à favoriser des modes de gestion respectueux de la protection de l'environnement,**
- **travailler à un nouveau modèle de progrès fondé sur le développement humain durable.**

FICHE 2 RÉFORMES TERRITORIALES ET STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'indispensable renforcement du statut de la Fonction publique territoriale

Issu du CNR et renforcé par les lois de 1983, le statut de la Fonction publique territoriale est indissociable des services publics qui répondent à l'intérêt général. Les principes d'indépendance et de neutralité, le droit à la carrière des agent.e.s qui fondent le statut permettent en effet aux agent.e.s public.que.s de se soustraire des pressions qui pourraient s'exercer sur eux dans leur fonction.

Parce qu'ils sont en prise directe avec le pouvoir exécutif, les cadres territoriaux sont particulièrement concernés par ces pressions. Le statut est pour les cadres territoriaux le garant principal qui les protège dans l'exercice de leurs missions au profit de l'intérêt général. Or, de nombreuses réformes et lois mises en œuvre dans la période récente ont eu un impact sans précédent sur le statut des cadres territoriaux : Loi MAPTAM, NOTRe,

PPCR, réforme des grades d'attaché.e, d'ingénieur.e, loi TFP, instauration du devoir de loyauté, généralisation du RIFSEEP et de la rémunération au mérite...

Ces lois et réformes, fondamentalement contraires aux principes républicains d'équité et de péréquation, sont aussi en parfaite cohérence avec les politiques européennes actuellement menées avec la marchandisation des services publics et la mise en concurrence des territoires, et contraires au principe républicain d'égalité. Le projet de loi 4D (déconcentration, décentralisation, différenciation, décomplexification) achève cette mise en concurrence entre les territoires et les collectivités qui les administrent. Fondé explicitement sur la possibilité de déroger au principe

républicain d'égalité (différenciation), ce projet vise une réorganisation de l'action publique pouvant conduire à de nouveaux transferts de compétences de l'État vers les collectivités (décentralisation) et à un renforcement du niveau départemental et préfectoral au sein des services de l'État (déconcentration).

À ce stade, la question des inégalités de ressources entre territoires et des nécessaires mécanismes de péréquation est absente des projets gouvernementaux. Mais nous pouvons facilement imaginer la façon dont l'État va utiliser ce nouveau dispositif dans l'immédiateté de la crise sanitaire, mais aussi dans la préparation de l'« après »... Nous assistons donc à la mise en place progressive d'un pouvoir de décider et d'agir localement « à la carte » pour mettre en œuvre les règles nationales.



Engagée depuis longtemps, la mise en concurrence des territoires, et donc des citoyens, continue et s'accélère. Elle s'impose par un processus de modulation des prises de décisions selon les territoires notamment pour répondre aux besoins du quotidien (santé, transports, éducation, culture).

Ainsi, la concurrence entre les territoires, notamment pour les Régions et les Métropoles, trouve son corollaire dans les politiques de recrutement des cadres, soumis en interne à toujours plus de compétitions entre eux. La réduction de l'offre des services publics et la baisse des effectifs de la fonction publique sont au cœur de ces politiques. À très court terme, cette vague de libéralisme et d'austérité sera lourde de conséquences pour les citoyen.ne.s-usager.ère.s et notamment les plus fragiles et les plus éloigné.e.s des centres de profits que constituent les « mégas — collectivités ». La contractualisation pour verrouiller toute tentation d'accroître les dépenses de fonctionnement, la baisse des revenus fiscaux orchestrée par les gouvernements

successifs réduisent considérablement l'autonomie financière des collectivités. Dans le même sens, l'obligation faite désormais aux collectivités de prendre en charge 50 % du coût de la formation des apprenti.e.s grève encore plus leurs budgets de fonctionnement.

Les évolutions du cadre institutionnel des collectivités ont substitué à l'égalité d'accès des citoyen.ne.s aux services publics, une logique de concurrence effrénée entre les territoires. Les cadres territoriaux doivent alors inscrire leurs actions dans cette course à l'attractivité et au rayonnement, tout en réduisant massivement les dépenses et les postes, alors même que les missions de base sont souvent exsangues de moyens. Aussi, le modèle hiérarchique de prise de décision place de plus en plus les cadres dans une posture d'exécutant.e.s. Ils.elles sont régulièrement dessaisi.e.s de leur expertise et de leurs missions d'aide à la décision et à l'élaboration des politiques publiques. Cela passe notamment par le recours, très couteux, à des cabinets privés pour des résultats stéréotypés.

La figure du «manager» issu du privé est systématiquement valorisée aux dépens de la reconnaissance des cadres d'expertise. Cette dichotomie se retrouve dans les classifications RIFSEEP et donc dans les rémunérations. Les principes de déontologie, de loyauté, le recours massif aux contrats (contrats de projets) accroissent la soumission des cadres à l'autorité. Le risque est grand d'une dérive clientéliste des cadres dans la logique du «spoils system» américain.

Le développement du droit mou non opposable (chartes, règles de vie, règlements intérieurs, intégration de la culture d'entreprise dans les évaluations annuelles) érode le statut et accroît les pressions sur les cadres placés dans une incertitude permanente. Même en désaccord, les cadres sont donc bien souvent obligés de mettre en œuvre ces réformes, les réorganisations, les recherches d'efficience et d'employabilité des agent.e.s. Individuellement, ils.elles ne peuvent s'y soustraire sous peine d'éviction.

Pourtant, même s'ils n'étaient pas tous «sur le terrain», les cadres ont démontré

lors de la crise sanitaire leur capacité à réagir et à s'adapter pour la continuité du service public. Qu'ils soient encadrant.e ou cadre d'expertise, ils.elles ont démontré leur capacité à faire autrement, dans un travail à distance souvent improvisé et dégradé. Les encadrant.e.s ont dû revoir toute leur organisation avec les agent.e.s et les équipes. Et c'est quand ils.elles avaient une certaine autonomie que l'adaptation, la continuité du service public et la reprise d'activité ont été les plus efficaces.



Cependant, dans les collectivités qui ont mis en place une «prime Covid», l'attribution d'une prime pour les cadres était parfois contestée par les agent.e.s. Ainsi, les effets de la loi dite de transformation de la Fonction publique se font déjà sentir. Outre la concurrence entre les cadres eux-mêmes, les employeurs disposent désormais d'une mise en concurrence des statuts à travers la diversité des statuts possibles pour les cadres et notamment l'instauration des contrats de projets, qui organise légalement la précarité pour ces catégories. Tout cela génère de plus en plus de souffrance au travail, burn-out et autre bore-out (la mise au placard qui rend malade).

Investis souvent d'une responsabilité sociale, économique, et environnementale, les cadres peuvent être concernés par le droit d'alerte. Si la loi Sapin ébauche un cadre juridique pour les lanceurs d'alerte, elle n'en demeure pas moins très largement insuffisante pour protéger ces catégories dans l'exercice de leurs responsabilités.

Les réformes successives et les contraintes financières qui les accompagnent ont accéléré les logiques de mutualisation d'abord, puis de privatisation de services. La loi TFP amplifie cette dynamique en organisant le transfert massif de fonctionnaires vers le privé. En outre, en introduisant le principe de rupture conventionnelle dans la FPT, les détachements d'office et le licenciement des fonctionnaires pris en charge depuis plus de dix ans par le CNFPT et les Centres de Gestion, le législateur se donne comme dans le privé les moyens de réduire les coûts de fonctionnement au moyen de plans sociaux déguisés. Les cadres territoriaux, par leur poids dans la masse salariale, seront les premières victimes de ce système de gestion financière des ressources humaines.

Ainsi, les cadres territoriaux doivent assurer leurs missions dans un contexte institutionnel et financier de plus en plus contraint. Les lignes de gestions imposent désormais une contrainte importante aux employeurs quant à l'évolution de la masse salariale annuelle.

Cette mise sous tutelle de la politique RH des collectivités par les Préfets contraint fortement les possibilités de recrutements pour la mise en œuvre des projets des collectivités et des politiques publiques. Sujets plus que les autres catégories à la précarisation, ils.elles se heurtent à une dévalorisation de leurs qualifications initiales et à une certaine fragilité de leur statut social.

Les dernières réformes statutaires issues d'une volonté politique de renforcer la performance au détriment de l'efficacité sociale, sous prétexte de rationalisation des missions de la catégorie A, ont amené un tassement des grilles indiciaires. Elles freinent aussi la mobilité et le déroulement de carrière et conduisent à de fortes inégalités de traitement. Pour la catégorie A, le grade à accès fonctionnel (GRAF) tend à s'appliquer à l'ensemble des cadres d'emplois (administrateur.rice.s ingénieur.e.s, attaché.e.s territoriaux. ales...).

La proposition de création du GRAF montre la limite des facilités de gestion qui ont conduit à multiplier les statuts d'emploi. Il apparaît la nécessité de

sécuriser les parcours professionnels et de ne pas faire dépendre la situation matérielle des cadres de la seule détention d'un emploi par nature précaire ou à un niveau de responsabilité exceptionnelle. La même remarque vaut pour les primes qui se sont multipliées depuis 1983 avec un taux de primes passant de 20 à 40 % aujourd'hui !

Les cadres ont donc à faire face à une plus grande insécurité dans l'exercice de leur mission, une plus grande précarité dans leur carrière, une plus grande incertitude pour leur rémunération et une concurrence entre statuts différents (titulaires, contractuel.le.s et contrats de projets). La Loi Sauvadet a eu certes certains effets sur la déprécarisation, mais elle a contribué à créer des divisions fortes entre les personnels, en favorisant certain.e.s au détriment d'autres qui ayant réussi les concours auraient dû être titularisé.e.s. Non seulement la Loi Sauvadet n'a pas suffi et a même été pernicieuse, mais la Loi TFP instaure une précarité encore accrue, avec le recrutement massif de contractuel.le.s sur des contrats de projets de court terme.

Elle introduit surtout la possibilité de recours facilité au licenciement. Même si le qualificatif « conventionnelle » laisse entendre l'idée d'un contrat, les ruptures conventionnelles ne sont qu'une des modalités pour licencier. Dans ce contexte, la syndicalisation des cadres devient un espace de réflexion et d'expression qu'ils ont souvent perdu dans l'exercice de leur mission. Beaucoup disent aussi avoir perdu le sens de leur travail.

Dans ce contexte général de remise en cause du statut des cadres, du droit à la carrière et à la formation et du développement de la précarité chez ces catégories, la réduction des prérogatives des instances consultatives (CAP, CT, CHSCT) et la suppression des Conseils de discipline de recours suppriment autant d'outils de prévention et de défense des cadres territoriaux. Ce vide institutionnel organisé par le législateur nous oblige à une vigilance accrue auprès de ces catégories. Il est nécessaire de développer notre organisation pour répondre à ces nouveaux enjeux.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

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

FICHE 3 TRANSFORMATION DU TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL

Encadrer les transformations afin qu'elles ne détériorent pas le travail et prévenir les nouveaux risques psychosociaux auxquels elles exposent les cadres

Dans un contexte organisationnel déjà fortement déstabilisé et dégradé par les réformes territoriales successives qui pénalise la qualité d'exercice des missions des cadres territoriaux, la Loi TFP pérennise de plus les transformations du travail expérimentées avant elle par les collectivités les plus zélées de l'idéologie managériale néolibérale. Cette loi officialise une gestion du Service public à la seule vue de sa rentabilité et des profits que peuvent en tirer les dominants et fait reposer le travail des agent.e.s public.que.s pourtant d'intérêt général sur la pseudo « culture de la performance ». Cette loi officialise

la désorganisation et le court-termisme, à l'opposé des besoins de Service public. Les missions sont désorganisées, les collectifs de travail déstabilisés et les objectifs sont détournés de leur vocation d'intérêt général et mis en contradiction avec les moyens qui sont alloués pour les satisfaire. Tout en perdant en statut et en rémunération, les cadres territoriaux. se voient déléguer de plus en plus de responsabilités.

Pour mettre en pratique ces transformations du travail, l'idéologie néolibérale s'est faite la championne de l'utilisation du numérique et du travail

nomade qui bouleversent en profondeur les métiers des cadres territoriaux. Loin des propositions alternatives pour favoriser le rôle contributif des cadres territoriaux.les encadrant.e.s ou expert.e.s, le « Digital Labor » du New public management et la généralisation excessive du télétravail mettent en difficulté les cadres du service public. Selon l'enquête UGICT ViaVoice 2018, le numérique et le télétravail génèrent pour les cadres une intensification du travail inutile (surcharge, hyperconnexion chronophage, information-obésité...), du travail gris non décompté dans le temps de travail dont du travail de plus

en plus « nomade », des conflits de valeurs et d'éthique (par décrochage des leviers d'aide à la décision notamment), un isolement dans la relation au travail qui va à l'encontre des impératifs de pluridisciplinarité des missions publiques... Ces transformations du travail sont également utilisées pour favoriser l'éclatement des sites de travail ou le travail hors des locaux notamment à des fins d'économies sur l'immobilier jamais réinvesties pour les agent.e.s....

Il faut dénoncer la manipulation managériale sur la pseudo efficacité des organisations du travail numérique telles qu'elles sont déployées dans la Fonction publique territoriale par le New public management. Elles décomptent facilement les économies réalisées par l'employeur sur les coûts fixes (loyers des locaux de la collectivité, frais de transports et de repas des agent.e.s ...), mais ne décomptent pas les impacts négatifs sur la qualité du travail et sur la qualité de vie. Elles sont souvent employées surtout pour développer le contrôle et la pression sur le temps donné pour réaliser le travail. Le numérique, rapide et facile d'accès, masque l'accroissement des charges de travail à moyens constants.

Il n'y a pas de déterminisme technologique. Ce sont les choix d'organisation qui déterminent au service de quoi et de qui sont mis les progrès technologiques. Mal utilisé, le numérique porte atteinte aux conditions d'exercice professionnel et conduit à une perte de sens. In fine, cela amène à une remise en cause en profondeur du sens et de la nature du travail des cadres du service public, les confinant de plus en plus dans une « tâcheronisation » et une info-obésité qui les éloignent du cœur de leurs métiers : l'aide à la décision, la mise en œuvre des services publics et pour certains l'encadrement et l'animation d'équipes. Ainsi, la dictature de l'immédiateté s'impose au détriment de la réflexion et de l'analyse. Le cadrage légal de l'usage du numérique est quasi inexistant : aucune obligation ne s'impose aux collectivités en matière de numérique professionnel pour permettre la protection des agent.e.s. La « Loi Travail » de 2016 a créé un nouveau droit à la déconnexion, mais sans en donner une

définition. Nous assistons au délitement de la coupure vie professionnelle / vie privée. Aucune collectivité n'a mis en œuvre une négociation sur la Qualité de Vie au Travail numérique, ni réellement formé les cadres à l'encadrement à distance (tel que présenté dans le guide UFICT).

Concernant le numérique, il faut, faute d'ANI satisfaisant obtenir un nouvel encadrement national opposable dans le cadre de négociations en cours, tel le décret de 2016 et constitutif de nouveaux droits déclinables localement. Pour ce faire, l'UFICT travaillera notamment ce sujet avec le collectif services publics de l'UGICT et le groupe de travail inter-versants confédéral.

Jusqu'ici, malgré ces textes, force est de constater dans les faits qu'ils ne suffisent pas à protéger les cadres, a fortiori dans la fonction publique. Nous devons intensifier la lutte pour des organisations de travail et des objectifs construits par des discussions collectives sur leurs contenus, moyens et conséquences prévisibles sur les agent.e.s et sur les services publics afin de favoriser l'utilité humaine, sociale et environnementale des analyses, des processus de travail et des choix stratégiques et ainsi redonner aux cadres territoriaux leur rôle contributif. Il est indispensable d'imposer aux employeurs publics une réflexion globale sur la manière d'utiliser le numérique professionnel pour en faire ce qu'il doit rester, un outil d'aide au travail et de limitation des déplacements professionnels inutiles, mais en aucun cas un outil de perte de sens et de régression des conditions de travail des cadres territoriaux. Le numérique ne doit être également utilisé dans la formation professionnelle qu'en ce sens.

Développement du télétravail en « mode dégradé »

Le déploiement à outrance du télétravail dans la Fonction publique territoriale sur le modèle du travail à distance dégradé, mal préparé et mal réfléchi qui a été mis en œuvre pendant le confinement, malmène les cadres et la qualité du travail de Service public qu'ils livrent. Toutes les enquêtes, dont celle de l'UFICT Services

publics menée pendant le confinement, le démontrent.

Dans un premier retour d'expérience, le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques le reconnaît en admettant que « la crise a été le révélateur d'un manque de préparation du secteur public au travail à distance ». Les organisations ont dû s'adapter « à marche forcée ». De très nombreux témoignages ont démontré les difficultés vécues par les cadres territoriaux et les dangers d'un travail à distance non encadré et pratiqué à temps plein : isolement, problèmes de détermination d'objectifs réalistes, manque d'équipements, surcharge de travail, disparition des coupures entre la vie privée et professionnelle. Les encadrant.e.s ont également souvent été « démuni.e.s » face à la situation. Ceux-ci, celles-ci ont ainsi rencontré des difficultés pour encadrer efficacement à distance. L'animation des équipes a de ce fait pu être variable, à l'opposé de l'équité. Ces causes engendrent des problèmes graves : problème de stress, d'anxiété, de sommeil et ruptures avec les temps sociaux organisés. Ces difficultés d'encadrement à distance ont été accrues pour les cadres femmes du fait de la prise en charge des tâches éducatives et domestiques, ce qui induit un retard sur le déroulé de carrières des femmes.

Tous les retours d'expérience et enquêtes ont démontré que le télétravail n'est pas universellement efficace, qu'il ne peut être pratiqué partout et par tous, que toutes les activités ne sont pas à 100 % « télétravaillables » et que le travail à domicile en mode dégradé pendant le confinement a été une organisation de travail exceptionnelle qui ne peut pas et ne doit pas perdurer en temps normal. Ne nous laissons pas piéger par les nouvelles oppositions que peut générer le télétravail et qui sont souvent instrumentalisées par l'employeur pour casser notre solidarité, que cela soit entre cadres et ouvrier.ère.s quant à son accès ou au moment de versements de primes liées au télétravail ou que cela soit entre collègues quand le télétravail des uns vient percuter la possibilité des autres de poser leurs jours de repos.

La responsabilité de ces oppositions est celle des employeurs quant à leur choix d'organisation : ils doivent impérativement

les éviter dans le déploiement du télétravail et trouver en amont les règles de fonctionnement qui respecteront l'ensemble des droits des agent.e.s.

La notion de productivité souvent utilisée par les employeurs pour développer le télétravail à outrance ne peut s'appliquer dans les Services publics qui œuvrent à l'intérêt général comme elle se définit dans le secteur marchand souvent à la seule vue des économies de production dégagées. Le travail et donc le télétravail des agent.e.s public.que.s doivent en effet prendre en compte avant tout comme indicateur de productivité l'utilité sociale qu'il produit.

Concernant le télétravail dans le public, il faut aussi impérativement prendre en compte les besoins des usager.ère.s : où sont les usager.ère.s quand les territoriaux.ales ne font que du télétravail ?

Malgré ce constat inquiétant tant pour les cadres territoriaux que pour la qualité du service rendu au public, aucun enseignement ne semble avoir été tiré. Le gouvernement a décidé par un décret du 5 mai 2020 d'assouplir sensiblement les règles de télétravail qui protégeaient les agent.e.s de ses dérives dans la Fonction publique. Ce nouveau décret supprime la notion de « régularité » (jours fixes) ; il permet, en cas de toute situation exceptionnelle non définie formellement, de créer des autorisations temporaires de télétravail et de déroger à la limitation de la règle imposant aujourd'hui un maximum de trois jours de télétravail par semaine. Il allonge la liste des lieux dans lesquels il est possible de télétravailler. Il stipule ainsi que dans ces situations exceptionnelles, le télétravail pourra être organisé « dans un ou plusieurs lieux, notamment au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel ». Ce décret facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance « lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail ».

Une balance doit être faite pour l'application du télétravail dans la Fonction publique territoriale qui prenne en compte les aspects positifs (gains en temps

transport...) et les aspects négatifs très nombreux. Notre rôle syndical est aussi de faire connaître aux cadres territoriaux les nombreux désagréments tant personnels que collectifs du télétravail quand il est mis en œuvre de manière trop importante et non encadrée. Nous devons veiller à ce que le télétravail des cadres territoriaux reste basé sur le volontariat et qu'il soit déployé en respectant l'équité de traitement, les garanties collectives, en permettant un travail en sécurité et avec des outils sécurisés par l'employeur.

Le télétravail doit être déployé dans le respect du Code du travail qui stipule que le travail ne doit rien coûter aux salarié.e.s, par fourniture par l'employeur de tout le matériel nécessaire et adapté, de tous les logiciels et de leurs mises à jour, de tous les consommables et des frais de connexion dans le respect strict des règles d'ergonomie et de qualité d'équipements des postes de travail. Nous devons lutter pour faire créer de nouveaux droits protégeant les télétravailleur.euse.s et notamment leurs vies privées (décomptes précis et prise en compte de tous les temps de travail à distance, télétravail, travail gris, temps de déplacements vers les centres de télétravail...). Nous devons nous opposer à tout chantage de l'employeur d'accéder aux demandes individuelles de télétravail contre la mise en place d'un forfait jour comme certains Établissements Publics Administratifs le font. Nous devons travailler à la reconnaissance des accidents sur les parcours vers les tiers lieux comme des accidents du travail, le télétravail favorisé en tiers lieux publics et non à domicile (pour protéger la vie privée, contre les discriminations d'accès à l'emploi...), le respect de l'aspect exceptionnel des dérogations à l'encadrement du télétravail dont la limitation à 3 jours maximum par semaine doit rester la norme, le respect des droits à la formation professionnelle des télétravailleurs... Un droit réel et opposable à la déconnexion doit être créé et appliqué respectant le temps de travail et sa séparation de la vie privée, des plages horaires de travail fixées en concertation préalable, les temps de repos... L'exercice du télétravail ne doit s'entendre qu'avec la garantie

d'accès à la même qualité de couverture numérique du territoire, ce qui implique le développement des infrastructures et la résorption des zones blanches par déploiement de la fibre en luttant pour instaurer un moratoire d'abandon complet de la 5G.

Le télétravail recentre la relation de travail entre agent.e et encadrant.e.s de proximité. Les encadrant.e.s territoriaux.ales doivent être formés aux solutions de maintien de la cohésion d'équipe, des collectifs de travail et de la déontologie ainsi qu'à la prévention des risques psycho-sociaux spécifiques (RPS) au télétravail. Dans le cadre des garanties et droits collectifs, l'encadrement de proximité doit pouvoir disposer de marges de manœuvre pour adapter l'organisation des équipes à la réalité de leur travail. Ce n'est pas aux élus ni à la seule Direction des Ressources Humaines de décider comment les cadres territoriaux ont à travailler. Chaque cadre territorial.e., qu'il.elle pratique ou non le télétravail et le travail nomade doit pouvoir disposer en présentiel d'un poste de travail respectant la sécurité, l'ergonomie, et des conditions de travail qui lui permettant la concentration et la confidentialité. Ces choix et décisions d'organisation doivent être ceux des cadres territoriaux.ales.

Nous nous opposons au déploiement à outrance des « open spaces », à fortiori pour les postes de cadres ou au « flexoffice » qui dépersonnalisent les postes de travail, voire qui mettent vicieusement en concurrence les agent.e.s en sous-dimensionnant volontairement des espaces de travail collectifs qui sont trop petits pour que chaque travailleur.euse puisse disposer d'une place et ainsi les inciter à arriver avant les autres... ou partir plus tard.

Développement de nouveaux risques psycho-sociaux

Toutes les transformations libérales du travail exposent les agent.e.s et particulièrement les cadres territoriaux.ales à de nouveaux risques psycho-sociaux. Une étude de l'Organisation mondiale de la Santé de 2018 dans 15 des pays les plus puissants économiquement va plus loin et démontre l'explosion

des risques psycho-sociaux et des pathologies cancéreuses liées au stress du fait de l'intensification des usages numériques professionnels. Des études DARES-DGAFP 2019 sur les Risques Psycho-sociaux démontrent que cinq facteurs RPS se dégradent dans la Fonction publique territoriale : la nécessité de travailler dans l'urgence, le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité, la charge de travail trop importante, les tensions entre collègues et la crainte de se retrouver au chômage.

Cette évolution inquiétante liée aux transformations du travail est le fruit de plusieurs autres causes qui viennent s'ajouter. Les dotations baissent constamment comme la Dotation Globale de Fonctionnement qui est passée de 41,5 milliards en 2013 à 30,8 milliards en 2017. Les effectifs de la Fonction publique territoriale diminuent pour la 1^{re} fois de son histoire depuis 2015 (-1,3 % en 2015, -3 500 agent.e.s et autant de contrats aidés en 2016, baisse poursuivie au même rythme en 2017). La contractualisation permise par la Loi TFP va supprimer mécaniquement de 10 000 à 13 000 postes chaque année. Et ce n'est pas fini, la mesure de la dégradation de ces indicateurs RPS ne s'appliquant qu'à la période antérieure aux processus de réorganisations très lourds intervenus depuis avec les Lois MAPTAM et NOTRe, la fusion des Régions, la révision des Schémas départementaux

de Coopération Intercommunale, la contractualisation financière, la Loi de Transformation de la Fonction publique, la Loi 4D... la prochaine n'en sera que plus alarmante.

Les études RPS révèlent une crise profonde du modèle organisationnel territorial et de son management. L'injonction libérale d'être constamment disponible et accessible en tant que cadre et l'application croissante des technologies l'aggravent.

Lors d'un séminaire tenu en octobre 2019 à Lisbonne par Eurocadres, des résultats d'études récentes ont démontré encore davantage la gravité des conséquences sociales et économiques de la dégradation des conditions de travail des cadres européens. Plus de la moitié de tous les jours ouvrables dans l'UE est perdue à cause du stress lié au travail. Le coût des dépressions liées au travail est estimé à 617 milliards d'euros par an. 80 % des cadres européens se disent concernés par la problématique du stress au travail, 61 % des femmes cadres rencontrent des problèmes d'insomnie liés au travail, 20 % des cadres sont en état d'anxiété permanente...

L'élimination des risques psycho-sociaux au travail est une exigence primordiale à tout niveau. La santé et la sécurité doivent intégrer à la fois le bien-être physique et mental. Il est possible d'agir sur les causes structurelles, fonctionnelles et organisationnelles des RPS dans la

Fonction publique territoriale. Il faut redonner les moyens aux Services publics de fonctionner, cesser les réorganisations permanentes et n'appliquer les transformations du travail que de manière réfléchie, raisonnée, concertée et encadrée.

Nous devons partout exiger des négociations paritaires obligatoires sur les nouveaux RPS engendrés par le télétravail, le travail numérique et l'ensemble des transformations substantielles du travail et des réorganisations (fusion, réorganisation, transfert de compétences et/ou de personnel, mutualisation...), au vu d'études d'impacts et de diagnostics préalables systématiques.

Ces risques et leurs solutions de prévention doivent être inscrits dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels de chaque collectivité et établissement public. Il faut pouvoir y disposer d'indicateurs fiables sur l'état psychologique qu'ils engendrent en collaboration avec les psychologues du travail, sur la prise en compte de la qualité du management de proximité, et sur les dérives de type harcèlement. Les DUERP et plans de prévention pourraient être opportunément mis à jour par association des agent.e.s, des psychologues et médecins du travail.

Il apparaît également, dans le cadre de la lutte pour préserver nos écosystèmes et la limitation du réchauffement climatique nécessaire, de créer une obligation pour tout employeur public de quantifier le coût écologique du télétravail, des transformations numériques du travail et de leurs outils dans le schéma de développement durable de sa collectivité ou de son établissement public et de le présenter dans le cadre de son bilan social. Il est aussi impératif que dorénavant les risques liés aux pandémies soient pris en compte dans les DUERP autant dans leurs aspects biologiques et sanitaires que sur leur volet RPS et le travail en mode dégradé qu'ils imposent. Enfin, d'autres solutions sont également à mettre en œuvre au plus vite : déprécarisation de milliers d'agent.e.s, recrutements, organisation du travail à partir de l'expression des agent.e.s et des cadres...



LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

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

FICHE 4 CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS

Pour une Fonction publique territoriale de carrière et une revalorisation des rémunérations

Il est clair aujourd'hui que le pouvoir en place veut la mort du statut de la fonction publique et plus précisément de son versant territorial. Sont concerné.e.s les 1886 000 agent.e.s territoriaux.ales (sur 5 480 000 au total des trois versants de la Fonction publique) qui œuvrent dans les collectivités territoriales et locales et les établissements publics. Tout cela s'inscrivant dans la continuité des politiques de diminution des postes de fonctionnaires mises en œuvre depuis des décennies et accentuées dans le Plan Macron « action publique 2022 ».

Ce plan prévoit la suppression de 70 000 postes de fonctionnaires territoriaux d'ici à l'année 2022. C'est pourquoi l'on doit s'inquiéter de l'adoption définitive de la loi TFP d'août 2019 dont 65 des 95 articles impactent directement la fonction publique territoriale.

La parution des décrets d'application au cours de l'année 2020 rend maintenant cette loi pleinement exécutoire. On

peut citer entre autres la remise en cause des prérogatives des CAP en matière de promotion et d'avancement, le détachement d'office sur un CDI, le développement du recours au contrat et les CDD de projet, la rupture conventionnelle et le licenciement des fonctionnaires. Nous demandons son abrogation pure et simple. Elle remet en cause le cadre statutaire originel qui actait de la séparation du grade et de l'emploi. Elle tend à aligner les trois Fonctions publiques sur le droit applicable aux salarié.e.s du secteur privé.

Pour les cadres territoriaux, qu'ils. elles appartiennent au cadre d'emploi d'administrateur.trice, d'attaché.e, d'ingénieur.e, de rédacteur.trice, d'assistant.e de conservation du patrimoine, d'animateur.trice, de technicien.ne, d'agent.e de maîtrise ou autre, le statut dans ce contexte social préoccupant revêt une importance primordiale. Ainsi la neutralité de la

Fonction publique est, elle, essentielle pour que les agent.e.s, en particulier les cadres, puissent mener leurs missions de service public dans une relative indépendance, même s'il n'est pas question de contester les pouvoirs et les compétences des employeurs publics. Au contraire, c'est en préservant le statut de ceux qui sont en charge du fonctionnement des services publics locaux que la démocratie sera protégée. Les cadres de la Fonction publique territoriale sont en effet en prise directe avec les pouvoirs politiques locaux à la merci parfois d'un clientélisme qui par nature va à l'encontre de l'intérêt général des populations. La rupture conventionnelle instaurée par la loi TFP fragilise la neutralité et l'impartialité auxquelles sont soumis les agent.e.s public.que.s. Les carrières des agent.e.s cadres de la FPT ne doivent pas être soumises exclusivement au bon vouloir de ces élu.e.s selon des impératifs

électoraux ou politiciens (évaluation de la manière de servir : servir quoi ou qui?). Les élu.e.s doivent servir la République et ils le feront d'autant mieux s'ils peuvent s'appuyer sur des personnels d'encadrement compétents, serviables et non serviles, qui soient techniquement garants des lois et règlements, qui aident efficacement à la prise de décision politique.

En même temps que l'on précarise les agent.e.s publics, on fragilise de fait le fonctionnement des services publics. Le droit à la carrière doit s'appliquer de manière à protéger l'indépendance et la neutralité des fonctionnaires. Le « mérite », notion toute relative, surtout lorsqu'il est apprécié par les employeurs, doit être évalué au regard d'une formation initiale et professionnelle sanctionnée par des concours et examens professionnels permettant aux cadres territoriaux (ingénieur.e.s, cadres, technicien.ne.s, agent.e.s de maîtrise) d'avoir une carrière évolutive qui reconnaisse les vertus et les talents professionnels de chacun indépendamment de préoccupations politiciennes ou électoralistes.

Les cadres comme l'ensemble des fonctionnaires territoriaux ont vu leur pouvoir d'achat considérablement baisser (moins 17 % en moyenne depuis 2000), en particulier à cause du blocage du point d'indice depuis 2010. En suivant l'inflation, sa valeur devrait être de 5 443 euros alors qu'elle n'est que de 4 686 euros. Ce gel se traduit par une perte de pouvoir d'achat de 238 euros mensuels pour les catégories B, et de 450 euros pour les A. Il est aussi urgent de revaloriser les grilles indiciaires, prioritairement des filières féminisées, sur la base des niveaux de diplôme requis, pour ne pas céder à la tentation de primes en dehors des cadres de rémunération, d'autant plus que cela impacte le niveau des pensions de retraite.

Au vu de la situation sanitaire liée au Covid19, nous revendiquons également la participation des employeurs aux mutuelles de santé et à la prévoyance (couverture perte de salaire). Rappelons qu'aujourd'hui nombre d'agent.e.s de catégorie A (bac+3 minimum) commencent leur carrière à des niveaux très proches du SMIC. Les statistiques

INSEE montrent que les rémunérations moyennes dans la fonction publique sont équivalentes à celles du secteur privé. Pourtant, le niveau moyen de qualification détenu par les agent.e.s du secteur public est plus élevé que dans le secteur privé. Il y a donc une moindre reconnaissance salariale des qualifications.

Enfin, l'application des accords PPCR, rejetés par la CGT, a conduit à un allongement des carrières (avancement d'échelon à la durée maximale et ajout de grades dans certains cadres d'emploi A). Nous devons combattre, en fonction des grades, pour un salaire de début d'entrée en B au minimum de 1,4 à 1,6 fois le SMIC et de début d'entrée en A de 1,8 à 2, 3 fois le SMIC.

Les cadres sont plus particulièrement à la merci de l'arbitraire qui accompagne le principe des primes, notamment le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), instauré depuis décembre 2016, qui est de nature à saborder peu à peu une fonction publique de carrière. La CGT demande que ces primes soient intégrées dans le traitement indiciaire. Elles représentent environ 23,5 % du traitement brut des fonctionnaires territoriaux. Ces primes déstabilisent, au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes, les cadres d'emploi de certaines filières, par exemple la filière administrative (attaché.e.s, rédacteur.trice.s) particulièrement féminisée par rapport à d'autres. Il apparaît que les filières féminisées (culture, animation, médico-social) sont particulièrement victimes de cette discrimination genrée. L'individualisation des rémunérations ouvre la voie au favoritisme, à l'opacité et à la mise en concurrence, sources de démotivation et de conflits qui rendent les agent.e.s, et notamment les cadres, encore plus fragiles et donc malléables. Il est donc urgent de ne pas faire de ces primes la pièce maîtresse des systèmes de rémunération. D'autant plus qu'elles instaurent, selon la richesse des collectivités, ou selon leur importance démographique, des inégalités entre les territoires et deviennent un frein à la mobilité.

Ce phénomène est dommageable du

point de vue de l'égalité de traitement des citoyen.ne.s devant les services publics locaux auxquels les cadres de la Fonction publique territoriale sont attachés. Ainsi, pour la crise du Covid19, le versement facultatif d'une prime ne répond pas à l'engagement des agent.e.s des services publics, notamment les cadres, qui ont su répondre avec efficacité à une situation exceptionnelle grâce à leurs organisations, leurs compétences et leurs expériences professionnelles.

Par ailleurs, des seuils démographiques limitent l'accès à certains grades et incitent les agent.e.s à quitter la collectivité dans laquelle leur carrière se trouve bloquée. Le droit à la carrière, carrière reposant sur deux grades par catégorie, doit être réaffirmé pour l'ensemble des cadres territoriaux. Cela signifie la disparition du cadre d'emploi d'agent de maîtrise qui doit être intégré dans le cadre d'emploi de technicien.

La raréfaction des concours et le recours aux contrats de projets vont limiter les possibilités de promotion interne. Le recrutement de contractuel.le.s deviendra la règle, d'autant plus que la loi TFP ouvre grand la porte aux contrats de projet (contrat de droit privé, pour les trois catégories A, B, et C). Le contrat n'est adossé à aucune grille de rémunération et aucune progression de carrière n'est prévue. Il faut faire respecter l'obligation de revalorisation prévue tous les 3 ans.

Le gouvernement entend banaliser le non-titulariat en laissant le choix au recruteur d'arbitrer et de rémunérer. L'agent.e contractuel.le devra se soumettre... ou démissionner. Ce système annihile toute démarche de projection et de développement dans le temps des compétences, notamment celles des cadres, qui sont particulièrement visés par ce dispositif. La remise en cause des prérogatives des CAP en matière de promotion et d'avancement de grade signifie la fin de toute garantie collective et objective en matière d'évolution de carrière. La remise en cause de l'augmentation du point d'indice, associée au corsetage de la masse salariale par la contractualisation et à une reconnaissance de la qualification aléatoire, selon des critères opaques et

réduits annonce également la fin de toute garantie en matière de rémunération. Très récemment, le «Ségur de la santé» a commencé à décorrélérer la valeur du point d'indice entre les trois fonctions publiques. Aussi, l'entretien annuel devient l'outil central de l'individualisation des carrières et des salaires. Comment faire peser sur ce moment et sur l'évaluateur.rice les volets carrières et traitements de ce qui se nomme politique RH?

Il s'agit ni plus ni moins d'une défausse sur les cadres territoriaux qui seront chargés de faire avaler le gel des carrières et des rémunérations. Il s'agit d'une action visant à masquer l'identité de celles et ceux qui imposent à la fonction publique des mesures autoritaires et des reculs sociaux. Les avancements de grade doivent s'opérer indépendamment d'une fonction d'encadrement. L'expertise en effet doit être autant reconnue que le rôle d'encadrant.e pour déterminer ces avancements. La question du mérite doit être questionnée et surtout ne pas servir de base à une quelconque discrimination (genrée, handicapophobe, LGBTophobe, raciste, syndicale...) insupportable. L'évaluation des compétences, notamment dans le cadre de l'entretien annuel, doit se faire au regard des perspectives professionnelles et non uniquement sur une valeur professionnelle ou des critères

des «savoir-être» impossibles à mesure. L'attaque des valeurs collectives (mise en cause du statut, individualisation de la rémunération par l'attribution de primes, accès limité à la formation) n'a pour objectif que de limiter la contestation. Une des propositions du rapport Thiriez sur la réforme des hauts fonctionnaires vise à créer un tronc commun à sept écoles, dont l'INET, en les transformant en «business school», et nier la spécificité territoriale de l'INET en la séparant

du CNFPT. Il s'agit par ailleurs de dévaloriser les qualifications, l'expérience professionnelle et les professions pour promouvoir la flexibilité et la polyvalence. Enfin, comme le fera l'État pour ses agent.e.s à compter de 2021, et en lien avec la situation sanitaire, nous revendiquons l'application du forfait mobilité durable dans les collectivités locales.



LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

- lutter contre le principe de rupture conventionnelle dans la FPT, les détachements d'office et le licenciement des fonctionnaires pris en charge depuis plus de dix ans par le CNFPT et les Centres de Gestion,
- lutter pour la revalorisation des filières féminisées, des déroulements de carrière, le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emploi entre le début et la fin de carrière, l'intégration des primes dans le traitement indiciaire et une amplitude de grille indiciaire de 1 à 4,6, avec des examens distincts possibles et des positions hors grille possibles pour les cadres dirigeants sur des emplois liés à nomination,
- continuer à lutter et à mettre toutes ses forces pour exiger et gagner l'abrogation de la Loi de Transformation de la Fonction publique,
- lutter en particulier contre les contrats de projet (durée de un à six ans) qui vont faire exploser le nombre de contractuel. le.s et préciser les cadres territoriaux fragilisant ainsi les services publics locaux,
- continuer à lutter, au plan national et local, contre l'élargissement des possibilités de recrutement de non-titulaires pour remplacer des agent.e.s momentanément indisponibles ou à temps partiel ou en vue de pourvoir des emplois fonctionnels dans les communes et intercommunalités de plus de 40 000 habitants,
- réaffirmer le recrutement statutaire seul garant de la neutralité du service public, développer des filières pour prendre en compte la spécificité des nouvelles missions non prévues dans nos cadres d'emplois existants et porter l'accès à l'emploi public en revendiquant l'organisation d'un concours par grade chaque année.

FICHE 5 QUALIFICATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour une reconnaissance des qualifications et l'impératif d'une formation professionnelle continue de qualité, pour et par les valeurs du service public

Faire de la reconnaissance des qualifications un enjeu de lutte syndicale que nous revendiquons est une nécessité pour combattre la dévalorisation du travail, notamment qualifié, des cadres territoriaux. Le cadre est un.e agent.e qualifié.e, c'est-à-dire qu'il a terminé un enseignement et une formation professionnelle de niveau supérieur ou qu'il possède une expérience reconnue équivalente dans un domaine scientifique, technique ou administratif. Obtenir la reconnaissance des qualifications permet de :

- augmenter les salaires et stopper l'individualisation des rémunérations accessoires,
- ouvrir des perspectives d'emplois statutaires aux jeunes diplômé.e.s,
- gagner l'égalité salariale femmes-hommes, prioritairement par la revalorisation des filières féminisées notamment concernant les missions identifiées comme « naturellement féminines ».

Réformes territoriales et dévalorisation des qualifications des cadres

Les cadres territoriaux se heurtent depuis une bonne décennie à une dévalorisation de leurs qualifications initiales et à une certaine fragilité de leur statut social. Conséquences liées probablement à un malthusianisme de l'emploi public (RGPP, MAPP, CAP 2022, TFP). Un des effets les plus visibles des politiques d'austérité est sans nul doute le phénomène de la diminution des postes statutaires qualifiés de catégories A et B avec un glissement / déclassement des missions (de A vers B et B vers C). Son impact sur l'emploi public et donc sur les chiffres du nombre de reçus-collés et des nominations après concours est devenu préoccupant ces dernières années.

Ce phénomène, qui n'est pas vraiment nouveau, suscite des inquiétudes nouvelles parce que désormais, il ne

concerne plus uniquement les postes opérationnels des responsables d'unité ou service, mais également les cadres spécialisé.e.s notamment dans les services juridiques, techniques ou des ressources humaines. Mais plus récemment encore, les postes d'encadrant.e et d'expertise ont également été touchés par les fusions des Régions et des Intercommunalités. Cela concerne aujourd'hui les fonctions d'ingénierie, de conception, de direction... En effet, la fusion des collectivités locales et la réduction des dotations de l'État se sont traduites par une contraction des emplois et des transformations dans le recrutement des cadres territoriaux. Associée à la logique de réduction systématique des coûts, cette transformation a conduit à une mise en concurrence des cadres à l'échelle des territoires avec une volonté pour les gouvernements et les élu.e.s locaux.ales de tasser les grilles indiciaires en tirant les carrières vers le bas et en favorisant le recrutement de contractuel.les corvéables à merci. C'est donc d'abord dans les Départements et les Régions que nous assistons à une mutation significative de l'emploi qualifié. Cela est d'autant plus significatif pour la production de services par des cadres qualifié.e.s, production dans laquelle le déroulement de carrière et le régime indemnitaire sont en rapport étroit avec les orientations fixées par l'employeur public en matière de politique de l'emploi. Le recours aux contractuel.les « low cost » se fait donc le plus souvent par les réorganisations régulières de services et/ou sous la pression de la performance et de l'efficacité de services.

Par ailleurs, compte tenu des réorganisations, les cadres subissent des mobilités contraintes et sont mis en concurrence avec leurs collègues sur leurs propres postes. Si la mobilité volontaire ne peut que favoriser les échanges et être bénéfique pour tou.te.s,

il n'est pas acceptable que cette mobilité soit forcée, pilotée par des contraintes sur l'emploi induites essentiellement par une logique financière.

La modernisation des systèmes d'information et de communication a permis d'accélérer le mouvement et de l'étendre à toutes les politiques publiques. Pourtant, le bilan des réformes territoriales tiré par les collectivités locales n'est pas toujours positif : problèmes de qualité, de continuité du service public, logique de rendement au détriment des besoins des populations, souffrance au travail...

Une telle position est socialement irresponsable de la part des employeurs publics. Les collectivités territoriales sont essentielles au développement du pays et nous avons besoin de redéfinir un cadre général avec des règles statutaires harmonisées.

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

Championne d'Europe de la natalité, la France se distingue pourtant aussi par le sort fait à sa jeunesse. Pour la première fois, une génération s'apprête à vivre moins bien que ses parents. Pour la première fois, le pourcentage de jeunes diplômé.e.s de l'enseignement supérieur recule. Aujourd'hui, il faut attendre en moyenne l'âge de 27 ans pour accéder à un emploi stable et 22,5 % des moins de 25 ans sont au chômage.

Loin de se limiter à la jeunesse, ce déclassement n'est pas temporaire, car la rémunération et la nature du premier emploi déterminent l'ensemble du parcours professionnel. La précarité des jeunes a ainsi pour conséquence à terme la précarisation et la baisse de l'ensemble des rémunérations des cadres territoriaux. Il s'agit bien d'une question de choix de société. À force de contracter la masse salariale, de structurer la précarité (en multipliant les

stages et les petits boulots), notre pays a une triste et inquiétante spécificité, celle d'être confronté à un problème récurrent sur l'ensemble de la chaîne de l'emploi qualifié.

La perte d'attractivité des jeunes diplômé.e.s à travers l'exode des « hauts potentiels » à l'étranger (dont des jeunes chercheur.se.s), le manque d'appétence pour les métiers spécifiques (sous rémunérés par rapport à l'activité financière et commerciale), le zapping des jeunes diplômé.e.s et le dévoiement de la finalité de la Fonction publique, constituent un véritable manque à gagner dans l'évolution, l'enrichissement et la réactualisation des qualifications dont les collectivités locales ont besoin.

Aggravé par la crise, le problème de l'emploi des jeunes a fait l'objet de nombreuses mesures fondées sur deux principes : des incitations par des exonérations de cotisations sociales et des contrats spécifiques d'insertion. Depuis 50 ans, ces dispositifs se sont avérés aussi coûteux qu'inefficaces. Les exonérations ont suscité des effets d'aubaines, des trappes à bas salaires et creusé le déficit de la protection sociale; les contrats d'insertion ne donnent pas accès à l'emploi statutaire.

Le chômage des jeunes n'est pas une fatalité, au contraire, faire le pari de la jeunesse, c'est renouer avec le progrès social, le développement des politiques publiques et le financement de la protection sociale. Malgré la mobilisation contre le CPE, la politique de l'emploi de la jeunesse n'a pas changé.

Les jeunes résidant dans les Zones Urbaines Sensibles (ZUS) ont un profil socio-démographique différent de celui du reste de leur génération.

Ils sont plus souvent d'origine sociale modeste (38 % ont un père ouvrier contre 25 %) et enfants de parents nés à l'étranger (41 % contre 9 %). 29 % d'entre eux n'ont pas de diplôme, et seuls 27 % sont diplômé.e.s de l'enseignement supérieur (contre respectivement 18 % et 42 % des autres jeunes). Leur taux de chômage est largement supérieur à celui des autres jeunes et leurs carrières plus précaires. À niveau de diplôme équivalent, une discrimination subsiste, essentiellement pour les hommes.

La reproduction sociale dans l'accès au diplôme est redoublée par une discrimination pour l'accès à l'emploi : à diplôme équivalent, un fils ou une fille de cadre a davantage de chances de devenir cadre que les autres. Aujourd'hui, seuls 36 % des jeunes diplômé.e.s bénéficient d'un CDI dans le privé pour leur premier emploi. La CGT exige l'égalité et le droit commun. C'est pourquoi il s'agit très clairement d'inverser la logique. La reconnaissance des années d'études dans le calcul des retraites reste d'actualité. Nous voulons que soient reconnus les parcours professionnels et c'est pour cela que nous demandons la tenue d'un Grenelle sur les qualifications sur la base d'un minimum interprofessionnel défini par la loi au niveau Licence Master Doctorat (LMD). Enfin, nous voulons l'obligation, par loi, de conclure des négociations sur les discriminations, avec un bilan et un suivi dans chaque collectivité locale.

Mais interpeller la puissance publique n'est pas suffisant. Nous voulons agir aussi au niveau de chaque collectivité en permettant l'épanouissement au travail des jeunes diplômé.e.s. Un objectif qui passe par le triptyque suivant : la reconnaissance et le paiement de la qualification, l'utilité et la qualité du travail réalisé et la maîtrise de son travail au travers de l'équilibre temps professionnel, vie privée et l'exercice de son rôle contributif. Nous pouvons proposer aux collectivités, qui le souhaiteront, de créer un « baromètre » de la situation au travail des jeunes diplômé.e.s, un tableau de bord de suivi avec les organisations syndicales qui l'accepteront et les directions générales. Il permettra de suivre l'adéquation entre le diplôme et le salaire d'embauche, ainsi que la lutte contre la discrimination et l'évolution des charges de travail.

Nos qualifications, plus encore celles des jeunes, ne sont pas reconnues et rémunérées à leur hauteur. Quand on sait que le salaire moyen d'embauche d'un jeune thésard est de 1500 euros net, que les femmes gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes dans la Fonction publique, on comprend pourquoi certains vont travailler dans le privé.

L'UGICT propose qu'en plus du SMIC, la loi impose un salaire minimum en

fonction de la qualification, d'un montant de 1,8 SMIC pour le niveau Licence, 2 SMIC pour le niveau Master et 2,3 SMIC pour le Doctorat.

Un statut-cadre à défendre dans la FP

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

L'UFRCT CGT défend les revendications spécifiques propres aux agent.e.s de catégorie A, B et C (agent.e.s de maîtrise) à leurs missions, et fédère les cadres territoriaux autour d'une conception de l'encadrement et de valeurs communes de travail. C'est un repère essentiel pour les cadres, mais aussi pour l'ensemble du monde du travail. L'enjeu est donc à la fois spécifique pour la catégorie A et général pour l'ensemble des agent.e.s public.que.s, incluant les aspects de promotion et « d'ascenseur social ».

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

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

À travers les attaques contre la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux.ales tout au long de la vie, c'est le statut et le service public qui sont visés. C'est pourquoi défendre le droit à la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux.ales, c'est défendre le statut de la Fonction publique territoriale; c'est défendre le service public assuré par des agent.e.s sous statut de fonctionnaire.

La formation des cadres est trop souvent limitée à une adaptation aux objectifs des employeurs publics et directions

générales et à une intégration aux critères de gestion qu'ils décrètent. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences — quand elle existe — et les nouvelles compétences requises pour occuper un poste donné ne doivent pas servir aux employeurs de prétexte pour refuser la progression de carrière ou la reconnaissance des qualifications acquises. C'est une démarche à courte vue, dictée par les besoins immédiats des employeurs.

La formation initiale vise à permettre aux cadres territoriaux.ales à acquérir les qualifications et aptitudes indispensables à l'exercice des différents emplois de leur cadre d'emplois et à acquérir une culture de service public. La loi Hortefeux de 2007 a liquidé la formation initiale des agent.e.s de catégories A et B. Avec sa Fédération des Services publics, l'UFICT revendique l'allongement de la durée des formations initiales des agent.e.s de catégorie A et B. Cette durée doit être suffisamment longue pour permettre le temps d'acquisition de l'ensemble des connaissances et qualifications nécessaires à l'exercice des missions des différents emplois de chacun des cadres d'emploi.

Par ailleurs, avec l'obligation de formation des apprenti.e.s, ce sont des moyens de réaliser des missions de formation et d'organisation de concours qui sont enlevés au CNFPT. Ainsi, les cadres territoriaux.ales subissent une double peine : un moindre accès à la formation qualifiante et une diminution des concours impactant nécessairement les possibilités de promotion interne. L'ascenseur social par la formation, le concours et la promotion est désormais grippé. La solution pour les collectivités employeuses devient évidente : le recours aux contrats.

La réforme de la formation professionnelle de l'encadrement supérieur : la liquidation d'une culture commune de service public dans la FPT et une scission des cadres dans la catégorie A.

En toute cohérence avec ces objectifs de déconstruction de la Fonction publique versus externalisation de services publics, la loi envisage la liquidation de

la formation initiale visant à acquérir les qualifications et aptitudes indispensables à l'exercice des différents emplois de catégorie A et à acquérir une culture commune du service public. Cette mesure s'inscrit dans la remise en cause du 1 % par les gouvernements successifs et la remise en cause de l'organisation régulière des concours par les centres de gestion.

Dans ce sens, le rapport confié à Frédéric Thiriez par Emmanuel Macron sur la formation des cadres supérieur.e.s vise à la fusion de l'ENA et de l'INET, voire de transformer le CNFPT-organisme paritaire — en établissement public commercial et industriel (EPIC) afin d'obliger les collectivités territoriales à passer des marchés publics à des entreprises et cabinets-conseils. En même temps, la loi prévoit un dispositif de suppression des fonctionnaires par détachement d'office. C'est la fin de l'égalité d'accès à la formation construite par et pour les agent.e.s public.que.s et la disparition du cadre d'emploi des administrateurs.rices territoriaux.ales.

La loi de Transformation de la Fonction publique redéfinit par ordonnance le champ de la haute Fonction publique, notamment sur la formation professionnelle. Loin d'assurer une culture commune du service public et de l'intérêt général, le big bang que veut imposer le gouvernement laisse présager une dérégulation tous azimuts de l'encadrement supérieur, une remise en cause des principes fondateurs du statut de la Fonction publique ouvrant un boulevard aux pratiques clientélistes, voire une instrumentalisation de la haute fonction publique au service des intérêts privés. Il relève de l'incantation de croire que c'est d'une perméabilité accrue entre les secteurs public et privé, fondée sur l'idée qu'il faudrait (mal) gérer les administrations comme des entreprises. En découlerait le renouveau d'une fonction publique plus moderne. Et cela alors que la loi de transformation de la fonction publique généralise les possibilités de recours à des emplois contractuels, y compris sur les emplois de direction générale des collectivités territoriales.

La formation professionnelle gérée

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

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

Le CNFPT a été créé en 1984. Il est un des trois piliers du dialogue social spécifique de la Fonction publique territoriale. Son conseil d'administration, même s'il n'est qu'imparfaitement paritaire, permet un échange entre les représentant.e.s des employeurs territoriaux.ales et les représentant.e.s du personnel sur les enjeux de formation de l'ensemble des fonctionnaires territoriaux.ales.

L'Institut National des Études Territoriales (INET), intégré au CNFPT, permet une articulation du socle de formation des cadres de direction avec les autres fonctionnaires et constitue le creuset d'une culture territoriale à la fois spécifique et commune aux collectivités territoriales.

La Fédération CGT des Services publics et son UFICT, qui porte les revendications spécifiques des cadres territoriaux, mais aussi ses représentant.e.s dans les instances paritaires du CNFPT (Conseil d'administration, CNO, CRO), rejettent toute perspective de fusion des écoles de cadres de la Fonction publique visant le dogme libéral de la performance au détriment de la satisfaction des besoins des fonctionnaires. Il s'agit au contraire de réaffirmer la nécessité de renforcer une formation imprégnée des valeurs républicaines de service public et de respect du Statut de la Fonction publique. Les collectivités locales ne sont pas des entreprises. Le rôle des cadres territoriaux est bien d'assurer l'efficacité sociale. Nous défendons une conception de la formation professionnelle délivrée par un établissement public paritaire et national (CNFPT), gage du maintien d'une

Fonction publique territoriale unique pour un service public de proximité garantissant à tou.te.s son accessibilité tant en matière de service que d'emploi. La formation professionnelle de l'INET, spécifique aux cadres de direction, doit rester au service des fonctionnaires et des collectivités afin de garantir une Fonction publique qualifiée et la promotion dans la carrière.

Enfin, la formation des cadres territoriaux. ales doit rester indépendante de toute influence idéologique. Elle ne se réduit pas à une consommation individuelle garantissant une employabilité technique, mais vise aussi l'émancipation professionnelle des cadres de direction. Le rapport «revaloriser la catégorie A dans la FPT» en 2017 et la signature de l'ANI encadrement en 2020 constituent

deux points d'appui supplémentaire pour gagner la reconnaissance d'une part des qualifications à même niveau de responsabilité et d'autre part la reconnaissance de la fonction d'expertise au même titre que la fonction d'encadrement hiérarchique dans le déroulement de carrière.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

- proposer la mise en place d'un baromètre des collectivités pour mesurer la situation des jeunes cadres territoriaux.ales,
- continuer à lutter pour obtenir la revalorisation des traitements, parcours professionnels et carrières traduisant les qualifications acquises par diplôme, par expérience ou par formation,
- obtenir pour chaque filière, la référence à deux niveaux de qualification à Bac+3/
- Bac+5 et Bac+5/Bac+8,
- lancer une campagne de défense de l'INET, école d'application au service des cadres territoriaux et des valeurs de services publics,
- revendiquer l'allongement de la durée des formations initiales des catégories A et B,
- construire en inter-versants des accords de reconnaissance de la fonction d'expertise et des qualifications dans le déroulement de carrières des A et B,
- exiger le maintien du CNFPT comme établissement public unique, national, paritaire,
- exiger le rétablissement de la cotisation à 1 %, « première étape pour aller vers les 3 % et sa pérennisation afin de donner les moyens nécessaires au CNFPT pour mener à bien ses missions et répondre aux besoins des agent-e-s territoriaux en matière de formation professionnelle.

FICHE 6 TEMPS DE TRAVAIL

Combattre pour la réduction effective du temps de travail de tout-e-s et pour la rémunération de tous les temps de travail

L'organisation et le temps de travail sont fixés pour la Fonction publique territoriale par la loi du 3 janvier 2001. La durée du temps de travail sert de base de référence pour le traitement indiciaire et le décompte des heures supplémentaires. Cette durée annuelle de travail était portée depuis 2005 à 1607 heures annuelles, en n'étant qu'un plafond et non une obligation.

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

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

Dans le cadre des attaques incessantes des néo-libéraux contre la Fonction publique, la Loi TFP de 2019 par son article 18 supprime ces régimes dérogatoires à la durée légale du travail de 35 heures par semaine, dans l'année suivant le renouvellement des assemblées délibérantes, affichant la négation des spécificités horaires des

missions de la Fonction publique pour en augmenter le temps de travail. Nous nous opposons à la fin des régimes dérogatoires aux 1607 heures dans les collectivités par l'application de l'article 72 de la Constitution qui leur octroie dans ce domaine notamment le droit de libre administration.

Au-delà, dans un pays dont 7,8 % de la population active est au chômage en 2020, il est impératif tant pour partager le travail que pour préserver la santé et la vie sociale des salarié.e.s, de porter le combat de la réduction du temps de travail à 32 heures notamment dans la Fonction publique, cadres territoriaux compris ; le taux de diplômé.e.s étant de plus en plus important en France, permettant les recrutements. Il est impératif de contraindre le gouvernement à réaliser un véritable bilan de la mise en place des 35 heures avec une mise en perspective



des effets d'une réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires sans perte de salaire.

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

L'organisation du travail issue de la pensée libérale de la «nouvelle gestion publique» a pour but d'obliger la Fonction publique à se calquer sur les méthodes de travail du privé en oubliant volontairement que celle-ci travaille aux missions complexes d'intérêt général et non pour la course aux profits. Et les cadres territoriaux sont en première ligne. Les nouvelles formes libérales du travail augmentent matériellement le temps de travail effectif sans pour autant comptabiliser ces dépassements dans le temps de travail effectué. Ce qui pourrait être assimilé à du travail «dissimulé».

La pandémie de Covid a accéléré, de manière ambiguë, le rapport au temps. Et cela est vrai également pour la modification du rapport des salarié.e.s à leur temps de travail. On assiste à la fois à une aspiration de plus en plus grande à l'autonomie dans le choix de son organisation et de son temps de travail, mais aussi à une confusion de plus en plus grande entre temps personnels et temps professionnels dont les conséquences sur la santé et l'équilibre social négatives sont dorénavant démontrées. Et cela est d'autant plus vrai chez les cadres. Or, la majorité des cadres territoriaux pour accomplir leurs missions travaillent déjà plus que le cadre légal ne l'impose, au-delà des 45 heures hebdomadaires et pour certains cadres de direction

avec une mobilisation 7 jours sur 7. Les résultats de l'étude UGICT-SECAFI 2018 le vérifient.

En matière de hausse de la charge de travail, la Fonction publique est plus touchée que le secteur privé (64 % versus 61,2 %). Conséquence directe, 69 % des cadres de la Fonction publique considèrent que leur rémunération n'est plus en adéquation avec leur temps de travail réel (soit +25 points depuis 2015). Par exemple, le régime du forfait-jour en plein développement dans la Fonction publique fait travailler plus pour ne pas gagner plus !

Ce régime est de fait basé sur un décompte horaire du temps de travail inadapté à la réalité des métiers des personnels d'encadrement, de conception et d'autres métiers nécessitant une autonomie ou contraints à de fréquents déplacements de longue durée. Il se traduit par une obligation totalement inappropriée de travailler 208 jours par an, soit 20 jours de réduction du temps de travail établi sur la base totalement fictive d'une charge horaire moyenne de 7h40.

La «nouvelle gestion publique» se traduit également par une inflation des heures supplémentaires des cadres territoriaux dont la plupart sont non rémunérées, car écartées ou non décomptées. Les temps de travail «gris» non décomptés et non payés explosent, ils sont dissimulés par l'employeur, comme ceux du travail nomade par exemple effectué dans les transports ou à la maison, hors temps de travail. De la même manière, le travail à distance, imposé sans réflexion préventive préalable en mode dégradé pendant le confinement dû à la Covid, et le télétravail développé à tout va depuis dans la Fonction publique, font exploser les charges de travail, en particulier des cadres territoriaux, comme l'enquête UFICT réalisée pendant le confinement 2020 le démontre. Or, le développement du télétravail génère des gains de productivité horaires et donc, pour les employeurs, des économies qui se doivent d'être redistribuées à ceux qui les génèrent, notamment par la baisse de leurs temps de travail à 32 heures, avec, par exemple l'instauration de la semaine de 4 jours.

La pression au travail rend plus difficile la prise de jours RTT. La rémunération est également utilisée pour ne plus payer les heures supplémentaires des cadres territoriaux avec la généralisation du RIFSEEP qui a supprimé de fait l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires. Une circulaire de mars 2017 relative au temps de travail dans les trois versants de la Fonction publique incite à la surveillance du temps de travail, mais rien n'est fait ni pour le contrôler effectivement ni même pour créer et valider des méthodes de décomptes fiables de l'ensemble des heures y compris connectées qui sont réalisées.



De même, le compte épargne-temps (CET) a été créé pour limiter annuellement la consommation de congés par accumulation de droits à congés non pris sur un compte. La CGT s'oppose au principe du CET qui nie le besoin vital de récupérer sa force de travail sans différer ou éroder les temps de repos, mais en les conciliant avec des périodes alternées de temps de travail et de temps de repos. Cette nécessité va également dans le sens de l'efficacité professionnelle. De plus, dans la réalité du CET, certains de ces jours de repos épargnés se révèlent au final impossibles à utiliser. Nous militons pour que les congés puissent être pris en temps et heure voulus par les agent.e.s, en fonction de leurs besoins et non en fonction de la pression du travail et du management. À ajouter à cela, le refus de plus en plus systématique des adaptations horaires pour contraintes de vie, pour autorisation d'absence exceptionnelle (famille monoparentale...) et le non-remplacement des absences justifiées notamment celles des délégué.e.s du personnel.

Les demandes de temps partiel sont de plus en plus souvent refusées et sont mal perçues quand elles émanent de cadres territoriaux.ales qui voient alors souvent leur loyauté et leur dévouement questionnés par l'employeur. Le temps partiel concerne surtout les femmes : dans la fonction publique (hors enseignant.e.s), en 2018, 86,5 % des salarié.e.s à temps partiel sont des femmes et 28,7 % des femmes sont à temps partiel.

Pour nous, aucun recul n'est envisageable, mais au contraire de nombreuses améliorations sont à apporter. Le sens de l'histoire et du progrès social est une diminution régulière du temps de travail et non une augmentation. À ce partage du travail imposé entre une population dans l'emploi, mais surexploitée, et une population sans emploi et précarisée, nous opposons un autre partage du travail en proposant une nouvelle diminution du temps de travail à 32 heures pour tous, cadres territoriaux compris.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

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

FICHE 7 MANAGEMENT / ENCADREMENT

Combattre le « New public management », son idéologie et ses conséquences néfastes pour la Fonction publique

Depuis 2014, la loi MAPTAM, la loi de fusion des Régions et la loi NOTRe ont consacré la vision libérale du découpage territorial de la France. Le projet de loi 4D (Décentralisation, différenciation, déconcentration, décomplexification) et le développement des expérimentations en termes de transferts de compétences de l'Etat vers les territoires, sanctifient la différenciation accrue de ces territoires et renforce cette dérive concurrentielle. Ces lois complémentaires ambitionnent de répondre à l'exigence des capitalistes qui consiste à mettre en place des territoires capables de répondre aux appétits voraces des marchés. Les nouveaux territoires administratifs et politiques issus de ces lois étant réputés servir la compétitivité et l'attractivité de chaque territoire, au simple sens économique et libéral du terme. Ce big

bang territorial s'est accompagné d'un hold-up démocratique, en programmant, à terme, la disparition des communes et avec elle la démocratie de proximité. Avec l'exemple de Lyon érigé en modèle, c'est une véritable OPA qui s'est opérée puisque la Métropole a absorbé le Département.

Alors que sous le gouvernement de Sarkozy les habitant.e.s avaient rejeté le référendum, la collectivité Alsace est aujourd'hui institutionnalisée et érigée en modèle par les libéraux ! Au passage, la démocratie de proximité a été remplacée par une gestion territoriale qui s'intègre dans une méga structure technocratique et poussive, sans bénéfice pour les citoyens.

Les mêmes mouvements de fusion — acquisition que dans le monde

concurrentiel du CAC 40 se produisent dans nos territoires, ces lois de réforme étant en parfaite cohérence avec les politiques européennes de marchandisation des services publics et de mise en concurrence des territoires. Elles s'inscrivent dans le cadre strict des injonctions libérales de Bruxelles visant à faire de l'austérité et du tout libéral le modèle du continent.

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

Alors que la crise sanitaire a particulièrement mis en exergue les inégalités territoriales quant à l'accès

aux services publics fondamentaux. Comme dans toutes les entreprises, c'est le « low cost » et le court-termisme qui s'imposent aujourd'hui dans les collectivités. Dans le très court terme, cette vague de libéralisme et d'austérité sera lourde de conséquences pour les citoyen.ne.s usager.ère.s, et plus particulièrement pour les plus fragiles, et des plus éloigné.e.s de ces centres de profits et de décisions que constituent les Métropoles et Régions. Les Métropoles et les nouvelles Régions fusionnées deviennent ainsi des laboratoires de nouveaux modes d'organisation et modèles de « management » délétères, qui malgré tout se diffusent à l'ensemble des collectivités. Et les ICTAM dans tout ça sont soumis à de multiples injonctions. Les cadres territoriaux doivent gérer les nouvelles contraintes sans rien attendre en retour.

L'objectif de compétitivité des territoires sous contrainte d'austérité a son corollaire à l'intérieur même des Métropoles comme des nouvelles régions fusionnées, mais se diffuse aussi dans l'ensemble des collectivités. Les cadres sont en première ligne, entre le marteau et l'enclume. Ils.elles sont les premier.ère.s à subir les effets dévastateurs des réformes, en même temps qu'ils.elles en sont les courroies de transmission. Les transferts de compétences et de personnels, les mutualisations sont le prétexte à des réorganisations sans précédent. Et ces réorganisations semblent souvent permanentes. Elles génèrent instabilité générale, incertitude et souvent improvisation.

Derrière les discours bien rodés diffusés à grands frais par les cabinets-conseils, c'est, en arrière-plan, l'éternelle injonction à l'adaptation à la baisse des moyens. Les contraintes budgétaires étant des prétextes à une pression extrême sur la masse salariale alors que celle-ci ne représente qu'entre 10 et 15 % des budgets des « méga-collectivités ». Cette pression est davantage idéologique que nécessaire.

Cette austérité budgétaire est aussi partout l'argument pour justifier les mutualisations, même si ces dernières peuvent parfois avoir un sens en termes de services publics. Elles sont généralement des occasions de réduire

les effectifs, dans l'encadrement particulièrement.

Pour mettre en œuvre ces réformes des territoires et ces réorganisations, partout se développe le « Lean management » inspiré du modèle de Wall Street. Alors qu'on aurait pu imaginer que la croissance de la charge de travail chez les cadres, générée notamment par la diffusion des outils technologiques se répercute positivement dans les régimes indemnitaires, et compense localement le gel du point d'indice, les exécutifs au contraire ont verrouillé les évolutions salariales.



Les cadres territoriaux doivent se mettre en concurrence avec leurs pairs pour prouver leur valeur individuelle. Dans cette conception libérale des services et des politiques publiques, les collectivités sont devenues des entreprises comme les autres. On y importe volontiers les derniers concepts à la mode, y compris ceux qui sont depuis longtemps abandonnés dans le privé pour leur inefficacité. Ces évolutions seraient rendues nécessaires par une nouvelle déclinaison de l'intérêt général, où les citoyen.ne.s seraient moins attaché.e.s aux convictions qu'aux réponses qu'on peut leur faire.

Alors qu'ils.elles sont invité.e.s à prendre part à l'écriture des organigrammes dans le cadre des réorganisations, les cadres sont généralement les premières victimes de celles-ci. Ils.elles sont les premier.ère.s à voir leurs postes mis à la vacance, à devoir repostuler en concurrence avec leurs collègues. Les critères statutaires de promotion en CAP se sont durcis et

les quotas resserrés. Dans certaines collectivités, les catégories A sont tenues de passer un examen préalable à la CAP, avec lettre de motivation, et soutenance d'un mémoire devant un jury. Cette concurrence entre les cadres, accentuée par les contrats de projet, est désormais institutionnalisée.

La généralisation du RIFSEEP est une remise en cause historique des approches collectives du statut, du travail, et des rémunérations. Ce développement d'une rémunération au mérite et donc discrétionnaire est totalement cohérent avec cette mise en concurrence des cadres. Elle devient un outil de « management » autant qu'un élément de rémunération ainsi qu'un moyen de légitimation des individus. Les cadres territoriaux doivent être dans la « posture attendue » et le bon « savoir-être ». Il leur faut ainsi pour préserver leur déroulement de carrière troquer la défense de l'intérêt de la population au profit d'une soumission aux dirigeants politiques. Il est demandé aux cadres, à travers les discours lénifiants des séminaires ou divers comités de direction, de faire preuve « d'agilité ».

Par ailleurs, dans un temps politique qui s'accélère, le court-termisme est la norme. Alors ces « perspectives » ouvertes par les réformes successives ou concomitantes sont une opportunité de souplesse et d'adaptation des administrations et de ses agent.e.s.

Parmi les modalités internes d'organisation « tendance », certaines collectivités de tailles différentes font l'expérience de l'holocratie. Il ne s'agit plus d'exercer un métier en particulier, mais de jouer un rôle à l'intérieur d'un cercle. L'organisation pyramidale doit disparaître au profit de relations entre cercles, chacun étant auto-entrepreneur de son rôle et responsable à titre individuel en cas d'échec. Le cadre encadrant et sa figure du « manager » sont valorisés aux dépens des cadres experts.

Le management devient dans ce modèle la solution aux dysfonctionnements, au malaise des cadres, à la perte de sens de leur travail. Or, il en est justement la cause. Cette logique est pernicieuse. Non seulement parce qu'à travers les différents séminaires des manager.ère.s, les exécutif.ve.s imposent la doctrine libérale

qui sous-tend la notion de management, mais aussi parce qu'ils.elles s'assurent ainsi la fidélité voire la soumission des manager.ère.s pour lesquel.les.s rien n'est jamais acquis désormais.

Pour les cadres d'expertise, ce modèle hiérarchique de prise de décision les place de plus en plus dans une posture d'exécutant.e.s. Ils.elles sont régulièrement dessaisi.e.s de leur expertise et de leurs missions d'aide à la décision et à l'élaboration des politiques publiques. Ils.elles sont de moins en moins amené.e.s à apporter leur réflexion sur la mise en œuvre au plus près des besoins du public et sur l'organisation du travail avec leurs équipes. Individuellement, ils.elles ne peuvent s'y soustraire sous peine d'éviction.



Tout ceci fragilise donc le rôle des cadres qui ont de moins en moins de marges de manœuvre dans l'accomplissement de leurs missions, mais aussi la notion même de service public dans son ensemble. Conséquences du New public management, les cadres territoriaux sont en perte de sens et en souffrance et sujets à de nouvelles oppositions entre catégories avec le développement du management à distance tandis que d'autres ne peuvent se soustraire du terrain.

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

Pour y répondre, les exécutifs proposent

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

La crise sanitaire de la COVID 19, dans ses différentes phases, a démontré le rôle crucial des cadres de proximité dans la continuité des services publics. Cette crise a réfuté une bonne fois pour toutes le modèle dominant du « wall street management » dans une volonté largement partagée (cf. étude UGICT : le monde du travail en confinement) de ne plus jamais faire « comme avant ».

En plein cœur de la crise sanitaire, l'UGICT a réalisé une enquête qui a débouché en mai 2020 sur une expression de « 60 propositions pour sortir durablement de la crise sanitaire, sociale, économique et environnementale ».*

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

- renforcer et faire respecter le rôle des institutions représentatives du personnel et des organismes de contrôle,
- pas de protection, pas de travail : pas question que l'encadrement soit, comme aujourd'hui, sommé d'assurer la reprise de l'activité sans moyens et de se « débrouiller » quant aux mesures de sécurité,
- en finir avec le télétravail en « mode dégradé » et au contraire réinterroger le télétravail pour aboutir à des protocoles d'accord, objets de véritables discussions avec les IRP, donnant l'occasion de repenser le travail dans l'intérêt des agent.e.s et du service public,
- permettre à l'encadrement d'exercer pleinement ses responsabilités avec un droit d'alerte suspensif, un droit à l'information et un droit d'alternative à renforcer et institutionnaliser,
- repenser le travail en présentiel, notamment en décroissant le travail, et en révisant les modèles et pratiques managériales,
- réduire le temps effectif de travail

pour protéger les équipes et sécuriser l'activité,

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

*(<http://www.ugict.cgt.fr/articles/references/60propositions>).

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

- **promouvoir un encadrement alternatif basé sur une organisation du travail et une gestion du personnel garantissant le développement humain durable,**
- **revendiquer de véritables plans de prévention des risques psychosociaux chez les cadres de la FPT et la production d'études d'impact pour toute réorganisation à présenter en CHSCT,**
- **refuser et lutter contre tout retrait ou modification de missions, de mise au placard, d'évaluation individuelle négative, de blocage de l'avancement et de promotion ou de mobilité brutale imposée, contre toute forme de harcèlement moral et professionnel,**
- **promouvoir les organisations du travail construites collectivement, avec tous les agent.e.s, sous l'impulsion des encadrant.e.s et avec l'aide à la décision des cadres expert.e.s,**
- **revendiquer un droit d'alerte suspensif, un droit à l'information et un droit de formuler des propositions alternatives,**
- **mettre en place une évaluation collective du travail (par les cadres, mais aussi par le collectif de travail), avec de nouveaux critères d'évaluation qui intègrent l'éthique professionnelle et refuser la systématisation du « mode dégradé » et les organisations pathogènes,**
- **organiser des discussions collectives qui permettent de définir des objectifs, leur contenu, et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre,**
- **obtenir la valorisation d'organisations qui visent à produire des politiques d'intérêt général efficaces en bonne adéquation objectifs/résultats plutôt que de la pseudo performance.**

FICHE 8 DISCRIMINATIONS

Agir face aux discriminations et aux actes de répression syndicale à l'encontre des cadres territoriaux

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

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

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

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

Le FMI s'est alarmé cet été de voir les inégalités entre les femmes et les hommes s'accroître avec la crise du COVID 19. Une étude UGICT montre que pendant le confinement, 43 % des mères (26 % des pères) en télétravail ont dû consacrer plus de 4 heures supplémentaires à s'occuper de leurs enfants. Le confinement a aussi entraîné une augmentation des violences domestiques avec une hausse de plus de 30 % de plaintes déposées, mais sans moyens supplémentaires pour la police, la justice, les services sociaux...

Tout au long de leur carrière, les femmes sont confrontées à un cumul de handicaps. À qualification égale, elles subissent un déroulement de carrière moins favorable du fait des arrêts liés à la maternité et à la part qu'elles prennent à l'éducation des enfants. Ainsi à temps partiel, elles sont en catégorie A 22,2 % de femmes contre 5,8 % d'hommes et en

catégorie B, elles sont 27,7 % de femmes contre 9,5 % d'hommes.

Les femmes dans les filières à prédominance féminine sont moins bien rémunérées. Par exemple, dans la filière médico-sociale (plus de 9 femmes pour 10 agent.e.s en 2017), les infirmières en 2012 puis les assistants socio-éducatifs et les éducatrices de jeunes enfants en 2019 ont été reclassées en catégorie A dans des grilles de salaire en deçà de la grille des attaché.e.s. Le régime indemnitaire n'a pas non plus suivi dans la plupart des collectivités pour la filière sociale et nos organisations syndicales semblent à la peine pour se saisir du dossier...

Ainsi, force est de constater que l'organisation statutaire par filières de la fonction publique n'empêche pas la mobilisation des biais sexistes dans l'évaluation des emplois à prédominance féminine. Les compétences exigées pour ces emplois, tout comme leurs éventuelles pénibilités, étant sous-évaluées, ces emplois se trouvent eux aussi sous-évalués et donc moins rémunérés.

La Loi Fonction publique en généralisant le recours au contractuel.le.s va renforcer les inégalités envers les femmes qui représentaient déjà en 2017 une part plus importante que les hommes dans la Fonction publique territoriale (68 % de contractuelles alors qu'elles étaient 59 % de fonctionnaires toutes catégories confondues).

Dans ce contexte toujours largement inégalitaire, la réforme des retraites par point annoncée par le gouvernement ne peut que renforcer ces inégalités et les discriminations à l'encontre des femmes qui cumuleront moins de points. Les femmes subissent des organisations de travail avec des contraintes particulières pour les cadres qui renforcent leur discrimination : horaires de travail excessifs et flexibles non compatibles avec la garde d'enfants alors qu'elles constituent la majorité des familles monoparentales. Pour autant, majoritaires



dans la fonction publique territoriale, nous pouvons nous féliciter qu'elles soient représentées à 52 % dans les emplois de direction, avec une féminisation récente des emplois de direction chez les moins de 30 ans en particulier.

Mais alors qu'elles réussissent mieux que les hommes les concours d'accès aux catégories A elles ne sont pour le moment qu'à 29 % dans l'encadrement supérieur dirigeant.

La loi prévoit un rapport tous les deux ans sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique. L'exemplarité de la Fonction publique passe par la mise en œuvre des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines en garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes par l'application effective du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale ».

La lutte contre le sexisme ou les violences de genre exigerait par ailleurs une attention particulière avec, par exemple, la réalisation d'enquêtes régulières auprès des agent.e.s sur ces questions. A contrario, la Loi de Transformation de la Fonction Publique prévoit une réduction des attributions relatives à la prévention des risques et donc précisément, sur la prévention du harcèlement discriminatoire et du harcèlement sexuel. En effet, si, en vertu de l'article 3 de loi, le comité social d'administration (CSA) connaîtra des questions relatives notamment à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, et à la sécurité des agent.e.s dans leur travail, la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, pour sa part, ne sera créée que dans les collectivités et établissements publics d'une certaine importance — au moins 300 agent.e.s pour la fonction publique territoriale, où le seuil actuel est de 50 agent.e.s.

L'obligation de protection qui incombe à l'employeur public est similaire à celle qu'impose le Code du travail aux employeurs privés. Or, la santé physique et/ou mentale des salarié.e.s peut être altérée par un harcèlement discriminatoire que peuvent connaître,

actuellement, les Comités Hygiène Sécurité Conditions de travail (CHSCT), notamment par le biais des registres de santé et de sécurité au travail. Ainsi, avec la disparition des CHSCT, ce sont tous les moyens d'attention et de nécessaire vigilance à la préservation de la santé de toutes et tou.te.s les agent.e.s public.que.s et de prévention du harcèlement discriminatoire et du harcèlement sexuel qui s'en trouvent fragilisés.

Agir face aux discriminations et aux actes de répression syndicale à l'encontre des cadres territoriaux.ales et les lanceur.euse.s d'alerte.

Plus largement, dans un contexte d'aggravation des conditions de travail générant du stress et de la souffrance au travail, les phénomènes de discrimination s'intensifient, le nombre de réclamations portant sur la prise en compte de l'état de santé, du handicap, de la situation de famille, ou de l'activité syndicale, lors des évaluations professionnelles se multipliant. Les cadres territoriaux sont particulièrement exposé.e.s et d'autant plus s'ils.elles s'écartent des méthodes de management les plus rudes.

Les objectifs du congrès UFICT de 2016 en matière de lutte contre les discriminations, que notre Commission exécutive a rappelés dans sa fiche revendicative n° 15, sont plus que jamais d'actualité. Nous devons renforcer ces objectifs en les appuyant sur une réelle organisation de lutte contre les discriminations. En lien avec la fédération et son collectif juridique, il nous appartient de porter et de défendre les situations qui relèvent de nos catégories.

Selon la définition du Conseil économique et social en date du 13 juillet 2017, « Les discriminations recouvrent les écarts de rémunérations, les ralentissements de carrière, mais aussi les pratiques ouvertement répressives et les entraves à l'activité syndicale ».

Nous pouvons y ajouter aujourd'hui la lutte pour la protection des lanceurs d'alertes et du droit d'alerte. L'engagement syndical ne doit pas être sacrificiel pour les cadres ni un frein à une carrière professionnelle.

Face aux conséquences et aux enjeux pour toute la CGT, nous avons besoin d'une démarche réellement volontariste pour protéger le syndicalisme des cadres territoriaux.ale.s confronté.e.s à des atteintes de plus en plus fortes et ciblées.

Concernant le harcèlement et la répression syndicale, il nous faut être en capacité, pour gagner de réels droits à la protection des cadres territoriaux, de sensibiliser les agent.e.s sur ce risque, de protéger les militants victimes de ces atteintes et de dénoncer publiquement les faits avérés. Pour y parvenir, nous proposons d'ouvrir des débats partout où les employeurs discriminent ou répriment, de mettre en place des outils revendicatifs et de mettre en place un collectif dédié à ces objectifs de lutte contre toutes formes de discrimination — directe et indirecte, harcèlement, mesures de rétorsion — avec des moyens afférents.

Concernant la protection des lanceur.euse.s d'alerte, selon le sondage paru en novembre 2019, « lanceur d'alerte quand on est cadre », 36 % des cadres disent être témoins de pratiques illégales ou contraires à l'intérêt général. 42 % disent ne les avoir dénoncées à personne, 51 % considèrent qu'il y a des risques pour celles et ceux qui dénoncent de telles pratiques. Et pour 42 % des cadres, le dispositif d'alerte est insuffisant quand il existe. La loi Sapin 2 du 9 décembre 2016 sur les lanceur.euse.s d'alerte est insuffisante. Elle les isole en les contraignant à saisir d'abord leur hiérarchie. Elle les empêche de solliciter syndicats et ONG pour porter leur alerte. La directive européenne parue début octobre 2019 en donne la possibilité et doit être transposée avec une clarification du rôle des syndicats et des ONG, une protection réelle et des moyens pour le contrôle et l'exercice du droit. Les conditions pour une syndicalisation massive des cadres à la CGT et pour une CGT rassemblée, représentative de toutes les catégories, passent par une réaffirmation et une extension du droit syndical, fondamental, inaliénable pour tous et toutes.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

- lutter contre toutes formes de discriminations des agent-e-s (sexe, origine, situation familiale, état de grossesse, apparence physique, patronyme, lieu de résidence, état de santé, perte d'autonomie, handicap, orientation sexuelle, âge, harcèlement, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation ou une religion déterminée...),
- imposer partout l'engagement de négociations sur l'égalité professionnelle, le déroulement de carrière et sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans l'objectif de la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes,
- appliquer les sanctions prévues par la loi à l'encontre des employeurs qui discriminent les femmes,
- revendiquer la parité au niveau des emplois de direction,
- rendre le congé parental plus partagé, plus long et mieux rémunéré,
- obtenir la ratification par la France de la norme adoptée par l'OIT en juin 2019 permettant de lutter contre les violences sexistes et sexuelles y compris conjugales,
- mettre en place un plan de lutte contre toutes les formes de discriminations ou de répressions syndicales portant atteinte à ses militant.e.s,
- travailler à établir de véritables plans de prévention des risques psychosociaux,
- mettre en place un collectif dédié à la
- lutte contre les discriminations, porter la création de garanties nouvelles, notamment par des créations d'emplois statutaires, permettant l'exercice plein et entier des mandats de représentants du personnel au sein des instances et en dehors,
- lutter contre les violences sexistes et sexuelles au sein de notre organisation, en proposant une formation des cadres syndicaux.ales sur le sujet.

FICHE 9 RETRAITE

Combattre pour la retraite des cadres territoriaux

Si à l'heure où nous écrivons, le gouvernement est tout occupé au plan de relance suite à la crise sanitaire, le projet de réforme des retraites mis en sommeil reste dans les tuyaux. À partir de 2025, la réforme gouvernementale envisage de faire disparaître les 42 régimes de retraite existants, dont la CNRACL, pour les remplacer par un système unique qui concernera tous les actifs : salarié.e.s du privé, fonctionnaires, indépendants. La réforme rentrera en vigueur à partir de la génération née en 1963 qui partira en retraite en 2025 à l'âge de 62 ans.

À partir de 2025, il est annoncé une conversion des droits acquis en points. L'objectif du gouvernement est de bloquer définitivement la part des richesses affectée aux retraites à son niveau actuel de 14 % du PIB.

Avec une augmentation dans les prochaines décennies du nombre de salariés de 50 ans et plus, les cadres A, B et agent-e-s de maîtrise de la Fonction publique territoriale sont principalement impactés par cette réforme.

Pourquoi ce projet de réforme est-il

dangereux pour les cadres territoriaux.ales ? Parce que les moins bonnes années seraient désormais autant prises en compte que les meilleures années.

En imposant un calcul des pensions sur l'ensemble de la carrière au lieu des 6 derniers mois, les cadres territoriaux qui bénéficient de carrières ascendantes verront une baisse des pensions de plusieurs centaines d'euros. Par voie de conséquence, c'est l'ouverture au recours systématique à des mutuelles ou à des assurances privées pour les seuls cadres qui en auront les moyens, et au bénéfice du marché.

Parce que les retraites par capitalisation ne garantissent pas le versement de la pension, la baisse des pensions risque de contraindre les cadres à épargner davantage.

Le risque de faillite des banques et donc de perdre tout ou partie de l'épargne d'une vie est bien réel au regard des scandales financiers et crises boursières de ces dernières années.

Parce que les jeunes qui font des études supérieures n'auront jamais de retraite décente. En effet, l'exigence d'une durée de cotisation de 43 ans pénalisera toujours les jeunes qui font des études supérieures et qui trouvent un emploi stable de plus en plus tard.

Parce que les inégalités vont s'accroître pour les femmes.

Les femmes qui occupent des fonctions d'encadrement à temps partiel n'auront plus droit à la neutralisation des effets de la maladie, de la maternité, du chômage et des inégalités de salaires sur le calcul de leur pension. La pension de réversion ne permettra plus au conjoint survivant de dépasser 70 % de la somme des pensions des deux conjoints. En cas de décès du conjoint, les femmes verront donc leur pension de réversion limitée alors qu'aujourd'hui, elle est versée sans condition de ressources.

Les femmes qui travaillent principalement dans les filières sociales et médico-sociale (+90 %) seront touchées avec « l'extinction progressive » des

dérogations qui permettent actuellement aux personnes exerçant des professions classées en catégorie active de partir à 55 ans en raison de la pénibilité de certaines fonctions.

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

Les primes représentent 29,7 % de la rémunération brute des agent.e.s en

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

Notre système de retraite a été construit

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

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

- **lutter pour le droit à une retraite décente à taux plein à 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes, à 35 annuités.**
Et pour ce faire militer pour :
- **une revalorisation des salaires vers le haut pour tous les cadres des trois versants de la Fonction publique,**
- **l'assujettissement à cotisations sociales de l'ensemble de la rémunération**
- **avec l'intégration des primes dans le traitement indiciaire,**
- **la défense du régime spécial de la CNRACL et la reconnaissance de la pénibilité de certaines professions par l'élargissement de la « catégorie active » aux agent.e.s soumis à des sujétions particulières,**
- **la prise en compte des années d'étude et**
- **d'insertion dans le calcul de la retraite, pour garantir le droit à la retraite des nouvelles générations,**
- **la mise à contribution, dans le cadre interprofessionnel, des revenus financiers des entreprises qui, au contraire des revenus financiers des particuliers, sont totalement exonérés.**

B // PARTIE QUALITÉ DE VIE SYNDICALE

Force est de constater qu'à la suite des décisions prises dans nos précédents congrès, nos objectifs en termes de déploiement et de syndicalisation sont toujours d'actualité. En effet, avec les nombreux départs à la retraite et malgré un léger fléchissement, le travail des militant.e.s a permis de maintenir notre UFICT dans la Fonction publique territoriale et conforter notre Fédération CGT des services publics, en tête lors des élections professionnelles de 2018 pour représenter les personnels territoriaux. ales.

La situation de notre outil syndical doit nous questionner. Nos résultats électoraux et notre état de syndicalisation démontrent nos capacités de résistance dans une période difficile, mais ils témoignent aussi de nos fragilités à le développer.

Sur un bon nombre de territoires, il nous

faut mesurer et analyser notre activité syndicale tant par son contenu, ses méthodes de travail et ses résultats que par la priorisation de ses orientations. Il nous faut repérer les obstacles parfois internes à notre organisation pour trouver les actions à mener et ainsi redonner des perspectives de développement.

Il y a également nécessité de faire évoluer nos outils de vie syndicale et le sens du travail collectif au cœur de notre activité syndicale spécifique : inciter et organiser des rencontres en territoire, favoriser les échanges interprofessionnels et inter fonctions publiques pour construire ensemble. Pour cela, le déploiement de proximité et la syndicalisation des cadres doivent prendre une part importante et prioritaire de notre activité. Cette démarche syndicale concerne l'ensemble des cadres, elle vise à ce que chacun.e trouve sa place à la CGT tout au long de sa vie.

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

Avec son UFICT, la Fédération CGT des services publics développe une activité et une organisation spécifique en direction des cadres territoriaux.ales. C'est une force qui compte avec près de 8 000 cadres identifié.e.s comme syndiqué.e.s à partir de leur affiliation UFICT, soit près de 10 % des adhérent.e.s de la Fédération. Cependant, il n'est pas possible de se satisfaire de cette situation, les cadres territoriaux.ales représentant près de 26 % des agent.e.s territoriaux.ales et nombre de cadres syndiqué.e.s sont dans des syndicats généraux. Un double défi se présente à nous : mieux connaître nos forces syndicales existantes parmi les cadres à partir de leur affiliation à l'UFICT, convaincre des milliers de cadres territoriaux.ales à prendre leur place dans la CGT.

De trop nombreux.ses cadres adhérent.e.s à la CGT ne sont pas affilié.e.s, trop souvent par une méconnaissance ou un manque de mise à jour dans les outils Cogitiel et Cogétise. Pourtant, il suffit de cocher la case UGICT dans Cogétise lors des paiements des FNI pour affilier les cadres syndiqué.e.s à l'UFICT. Cette situation résulte en grande partie à une méconnaissance des syndicats généraux de la place de l'UFICT comme organisation spécifique dans la Fédération. En ne reconnaissant pas suffisamment la place des cadres syndiqué.e.s, notamment ceux de l'encadrement supérieur et leur implantation dans les syndicats et sections CGT, c'est la capacité de mobilisation de tout le salariat en territoire qui est amoindrie.

Nous nous fixons l'ambition de permettre à des milliers de cadres territoriaux.ales de pouvoir prendre toute leur place au sein de la CGT telle qu'elle est : proche, à l'écoute et utile. Proche des cadres, la CGT les accompagne et les soutient chaque fois que nécessaire. À leur écoute, elle leur permet de rompre leur isolement et de pouvoir partager leurs interrogations. De plus en plus de conflits éthiques apparaissent entre les cadres et l'administration qui nécessitent un accompagnement des situations individuelles.

Utile aux cadres, la CGT construit et porte avec eux.elles leurs revendications spécifiques. La plaquette «Syndiquer les cadres territoriaux.ales Pourquoi? Comment?» est à disposition des syndicats CGT de la fédération des services publics pour les aider dans ce travail. Un plan de syndicalisation spécifique, en lien avec les syndicats, les CSD et les CFR sera déployé au lendemain du congrès : dépliant de syndicalisation, ciblage des collectivités à forte présence des catégories A, B et agent.e.s de maîtrise.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

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

syndicalisation spécifique en direction des cadres territoriaux.ales,

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

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

Il s'agit également de construire les revendications spécifiques au plus près du vécu et des besoins des cadres syndiqué.e.s dans les collectivités locales. Cette démarche implique de connaître les syndiqué.e.s. Or, actuellement, la difficulté principale réside dans la fiabilité des données via des outils de gestion (Cogétise, Cogitiel) pour identifier les cadres syndiqué.e.s. En complémentarité avec Cogitiel, il y a une nécessité urgente de mieux s'adresser aux cadres afin qu'ils.elles puissent également faire connaître leurs revendications. Le renouvellement des dirigeant.e.s syndicaux.ales dans notre UFICT est également un enjeu fort. Enfin, la syndicalisation des cadres supérieurs répond à un besoin individuel, mais aussi à un enjeu syndical pour obtenir le maintien et le développement d'un service public de proximité.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

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

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

Tous les cadres territoriaux.ales syndiqué.e.s à la CGT doivent pouvoir disposer d'un espace collectif de construction et de coordination de leur activité syndicale, un espace pour se rencontrer, échanger sereinement de leurs problèmes et construire sereinement ensemble leurs revendications. Cependant, un tel espace n'existe pas dans les trois quarts des 95 départements métropolitains, dans la moitié des 17 métropoles et dans plusieurs régions. C'est l'avenir

du syndicalisme qui se joue dans la capacité de la CGT à organiser les cadres territoriaux.ales.

Pour organiser les cadres territoriaux.ales, plusieurs options sont possibles. La charte pour des règles de vie partagées, du local au national, entre organisations Ouvrier.ère.s/Employé.e.s et UFICT les rappelle : activité spécifique au sein d'un syndicat général/section syndicale UFICT au sein d'un syndicat général/présence de deux syndicats CGT : ouvrier.e.s-employé.e.s et UFICT.

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

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

- structurer l'activité spécifique des cadres sur l'ensemble du territoire et plus particulièrement pour la moitié des 95 départements métropolitains, sur l'ensemble des 17 métropoles et toutes les régions,
- travailler au rattachement des syndiqués isolés à une organisation spécifique en territoire,
- expérimenter l'organisation de syndicats UFICT englobant plusieurs collectivités locales afin de permettre la mise en réseau des cadres et gagner les revendications spécifiques.

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

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

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

dans l'organisation ou dans le monde du travail, est invité.e à se former dans un socle commun confédéral. Les stages de base confédéraux (niveau 1 et 2) doivent également faire l'objet d'une séquence présentant l'activité spécifique et ses enjeux.

La formation syndicale se décline par ailleurs dans les autres instances de la CGT, fédérations, UGICT, UL, UD, CSD, syndicats locaux... L'ensemble des modules fédéraux vont particulièrement permettre de s'adresser aux camarades dans leurs responsabilités de dirigeant.e.s et de mandaté.e.s, dans le cadre de leurs champs professionnels. Des modules spécifiques ou journées thématiques sont également disponibles.

Les formations UGICT vont aider l'ensemble des syndiqué.e.s CGT élu.e.s ou en responsabilité à prendre en compte les enjeux revendicatifs spécifiques, au déploiement en direction des cadres territoriaux.ales et à favoriser la création d'espaces spécifiques organisés. Par exemple, le stage co-élaboré avec l'UGICT et la Confédération : « Les ICTAM dans la CGT pourquoi, comment ? » est un outil efficace et représente une bonne base pour sensibiliser les syndicats généraux ou non, aux enjeux de l'activité spécifique et gagner les élections professionnelles en 2022.

De même, face aux enjeux des TIC, il s'agit d'assurer une meilleure visibilité et lisibilité de la CGT comme une organisation syndicale, également faite pour les cadres territoriaux.ales. Par exemple, le stage UGICT sur la communication Web est un outil précieux pour savoir faire vivre un site Web au service de l'activité syndicale, en particulier en direction des jeunes, mais aussi des ingénieur.e.s et cadres dans leur ensemble.

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

Développer un réseau de formateurs.trices formé.e.s aux techniques pédagogiques de la formation en direction d'adultes, maîtrisant les contenus de formation dans l'esprit CGT, est un enjeu pour notre UFICT. C'est pourquoi nous avons commencé à nous déployer dans les territoires avec la formation « Les

ICTAM dans la CGT pourquoi, comment ? » que nous avons adaptée à notre champ professionnel de service public.

Aujourd'hui, les formes d'emploi tendent à se précariser et, pour l'ensemble des cadres, la pression au travail fortement accrue, entrave la capacité des agent.e.s syndiqué.e.s à participer à des formations. Aussi, le Congrès décide de rendre effectif le droit à la formation syndicale pour tous et toutes les cadres territoriaux.ales.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

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

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

Être dirigeant de l'UFICT, c'est occuper un mandat national. C'est assumer une responsabilité importante. C'est aussi s'engager dans une démarche de formation continue. Or, au début du mandat, les camarades n'ont pas toujours suivi dans leur parcours personnel les formations nécessaires à la compréhension des enjeux revendicatifs nationaux.

La nécessité d'un plan de formation pour la commission exécutive constituera un point d'appui pour permettre d'inscrire leur parcours militant de chaque camarade dans une démarche constructive et de maîtrise de leur trajectoire personnelle. En valorisant les savoir-faire acquis au cours du mandat syndical par une qualification, les camarades pourront ainsi utiliser la VAE pour valoriser leur parcours syndical, et le cas échéant, obtenir une qualification dans la perspective d'un retour à une activité professionnelle.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

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

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

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

Depuis 2014, si les missions et les conditions de travail des cadres ont été impactées par les Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) et les réformes territoriales successives, des revendications spécifiques ont émergé, notamment pour les « sapeurs-pompiers professionnels », les professeur.e.s et les directeur.rice.s des établissements d'enseignement artistique, les cadres de catégorie A, les médecins territoriaux.ales. Ces revendications spécifiques ont été portées fédéralement dans les luttes locales, les négociations nationales et les rapports au Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale. Elles ont nourri sur certains territoires l'action syndicale.

Pour autant, si ce travail revendicatif s'est fait en cohérence avec le champ fédéral, il y a nécessité de renforcer la coopération interne et la complémentarité des actions syndicales entre organisations afin d'obtenir une activité fédérale et spécifique coordonnée, plus efficace en direction de l'ensemble des catégories. Un déterminant pour travailler ensemble est la confiance des organisations entre elles afin de pouvoir développer des stratégies cohérentes. Cette confiance sera d'autant plus forte que la définition de l'intérêt général portée par notre Fédération sera élaborée en lien avec son UFICT afin que chaque décision prise en congrès engage l'ensemble de nos organisations.

Concrètement, pour favoriser la syndicalisation des cadres, une démarche intégrée des enjeux revendicatifs spécifiques implique la participation de l'UGICT aux instances et à l'organisation de la Fédération. Il s'agit de favoriser le travail collectif, l'élaboration de plan de travail croisé avec la Fédération prenant en compte les revendications des cadres territoriaux.ales.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

- **renforcer la participation aux secteurs de la Fédération (revendicatif, qualité de vie syndicale, communication) et aux organes directeurs,**
- **impulser un travail de coordination et l'élaboration de plans de travail partagé avec la Fédération.**

5. Investir le champ interprofessionnel et international

L'action syndicale interprofessionnelle est souvent un moyen efficace de gagner les luttes sociales tant en territoires comme au national. Il s'agit de développer la mise en réseau des cadres, mais aussi des fédérations CGT sur les enjeux transversaux notamment d'aménagement du territoire, de maintien et de développement des services publics comme de l'emploi industriel.

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

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

inter fédérales afin de ne pas laisser le gouvernement casser l'unité de la Fonction publique.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

- **développer la coopération entre fédérations sur les territoires pour gagner les luttes locales, notamment entre favorisant la convergence entre « donneur d'ordre » et prestataires ou sous-traitants ?**
- **participer au collectif Fonction publique au sein de l'UGICT pour construire des revendications interfédérales.**

Le champ de la coopération européenne et internationale

La pression du capital exercée sur le monde du travail continue à creuser les inégalités sociales, à créer toujours plus de misère, à dégrader l'environnement et à favoriser les logiques de guerre. Les réformes du marché du travail dans le monde ont toutes les mêmes objectifs : casser les garanties collectives, décentraliser la négociation collective, affaiblir les organisations syndicales et les libertés du travail.

L'attaque du patronat et des gouvernements contre les garanties collectives et individuelles s'accompagne d'une attaque contre les libertés de se syndiquer, de s'organiser et de lutter. Comment imposer de nouvelles règles et faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs.ses partout dans le monde ?

Pour ce faire, la coopération avec d'autres acteur.rice.s syndicaux.ales aux niveaux européens et internationaux est indispensable et peut se décliner sur la base d'engagements concrets. Lutter contre la précarité et obtenir le développement de droits collectifs et syndicaux doivent être les piliers de la politique revendicative de l'ensemble des organisations syndicales européennes et internationales.

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

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

Par ailleurs, Eurocadres, dont l'UGICT est adhérente, s'est engagé dans la bataille pour la reconnaissance des lanceur.euse.s d'alerte. Ce combat s'inscrit contre les termes de la directive européenne, adoptée il y a trois ans, sur le secret des affaires. La pression exercée, avec une unité forte autour d'eurocadres et 90 associations, a permis l'adoption d'une directive européenne.

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

La transposition de la directive européenne dans les états membres est maintenant à gagner. L'UGICT, pour son prochain projet à Eurocadres, entend développer une nouvelle campagne de prévention des risques psychosociaux et la rédaction d'une directive européenne à ce sujet. Elle représente Eurocadres dans les négociations en cours sur le numérique au travail. Il s'agit d'adosser le développement économique social et environnemental à la responsabilité de l'encadrement, au service du développement des services publics européens.

LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

- **s'engager avec sa Fédération et l'UGICT dans les mobilisations d'échelle européenne et internationale en complément (car indissociables) des actions locales,**
- **s'engager dans la bataille de la transposition de la directive européenne sur le droit d'alerte pour en faire un véritable levier pour protéger des salarié.e.s de son champ qui se**

retrouvent menacé.e.s pour avoir voulu dénoncer des actes contraires à l'intérêt général,

- s'engager dans une réflexion en vue d'un projet opérationnel de coopération avec les partenaires de la CGT.

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

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

La production de contenus syndicaux spécifiques

Notre UFICT produit des contenus portant des analyses et des orientations syndicales spécifiques à son champ, celui des cadres territoriaux. Ceux-ci sont particulièrement impactés par les réformes en cours et par les évolutions du travail. Il convient de poursuivre ce travail essentiel d'analyse et de production d'orientations syndicales spécifiques, dans le cadre d'un collectif idoine.

Un large panel de destinataires pour nos publications

Dans notre champ, nos publications sont destinées :

- aux 8000 affiliés de l'UFICT,
- aux syndicats et sections UFICT,
- aux 80 000 syndiqué.e.s de notre fédération, ses CSD, ses CFR, ses Unions fédérales,
- aux 2 millions de fonctionnaires et

d'agent.e.s de la Fonction publique territoriale.

Nos publications ont également vocation à alimenter la Confédération, l'UGICT, les UR, les UD, les UL, etc.

Une pluralité de vecteurs

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

Le « print »

Il s'agit des tracts, guides et brochures réalisés par l'UFICT elle-même. L'UFICT mettra ainsi en place son propre bulletin trimestriel : « Cadres territoriaux.ales ». L'UFICT s'inscrit également dans les outils Print développés par la Fédération (comme le Guide) ou l'UGICT (Options).

Le numérique

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

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

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

- Les contacts presse,
- La présence sur les réseaux sociaux (comme LinkedIn),
- La publication sur le site Miroir social,
- La publication sur les sites internet.

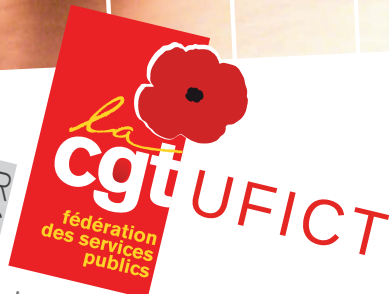
LE CONGRÈS DÉCIDE DE :

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

GUIDE POUR NÉGOCIER UN ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

REPÈRES POUR OBTENIR
DES GARANTIES POUR TOU·TE·S

Union Fédérale des Ingénieur·es, Cadres et Technicien·ne·s des Services publics



FIER-E-S DE TRAVAILLER POUR LE SERVICE PUBLIC

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

Retrouvez les publications de l'UFICT CGT
sur le site : cadresterritoriauxcgt.fr

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





Relevé de la table ronde « La place des cadres territoriaux dans les collectivités territoriales »

Animation Jésus de Carlos. Avec les interventions de **Sophie Binet** (co-secrétaire générale de l'UGICT-CGT) et **Mohamed Amine** (responsable de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la Fonction publique territoriale)

Jésus De Carlos, co-secrétaire général de l'UFICT-CGT, présente les objectifs de la table ronde et les enjeux liés à la reconnaissance des cadres dans la FPT. En France, comme partout en Europe, les divers dispositifs technologiques et organisationnels ont transformé profondément l'activité des personnels d'encadrement, mais également les conditions d'exercice de leurs fonctions. L'émergence d'un encadrement « à distance », l'éclatement des structures hiérarchiques semblent marquer une évolution contrastée des cadres et encadrant-e-s tant dans le secteur public que privé.

Contrairement au secteur privé, il n'existe pas de « statut cadre » dans la Fonction publique en général. Plus spécifiquement dans la Fonction publique territoriale, l'encadrement est constitué des agent-e-s de catégories A, B et agent-e-s de maîtrise réparti-e-s dans huit filières professionnelles. Qu'ils exercent une fonction hiérarchique, spécialisée ou technique, les ingénieurs, cadres, techniciens et agent-e-s de maîtrise, ne constituent pas un groupe homogène même si les pratiques managériales se sont généralisées ces dernières années. Depuis quelques années, la gestion de projets transversaux ou d'expertise a

conduit au développement des cadres spécialisé-e-s dont la reconnaissance statutaire reste à gagner au même titre que l'encadrement de personnels. Qu'est-ce qui réunit l'encadrement compte tenu de la diversité des missions de l'encadrement et des contradictions qui traversent l'encadrement pour exercer leurs missions pleines et entières ?

La loi du 6 août 2019 a imposé aux collectivités locales, notamment le développement de l'emploi contractuel pour l'ensemble des catégories dont on mesure les dangers pour l'emploi statutaire qualifié ; la reprise en main de

la formation de l'encadrement supérieur dans le cadre de la réforme l'ENA; le renforcement de la gestion individuelle. En même temps, l'application du GRAF a fortement limité les avancements des agent-e-s de catégorie A et conduit à une fracture dans l'unité des cadres d'emplois à même niveau de qualification. Enfin, malgré un effort ces dernières années, l'égalité d'accès des femmes dans les filières à prédominance masculine reste à conquérir.

En 2020, l'ANI encadrement obtenu par l'UGICT donne une définition de l'encadrement, reposant sur trois piliers clairement identifiés : le niveau de qualification, le degré d'autonomie dans le travail et le niveau de responsabilités sociales, économiques et environnementales.

Au regard de ce contexte, cette table ronde vise à identifier les caractéristiques démographiques et statutaires des cadres territoriaux, à mettre en commun les évolutions de missions et discuter des revendications statutaires pour les personnels de catégorie A, B et agent-e-s de maîtrise.

Mohamed Amine, responsable de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la Fonction publique territoriale, introduit son propos en rappelant que la notion de cadre est floue dans la FPT. Sur les 30 cadres d'emplois en A certains représentent que quelques centaines d'agent-e-s; ce qui pose des problèmes d'évolution de carrière par exemple pour la filière incendie et secours ou les cadres de santé. Il présente les statistiques des agent-e-s en catégorie A et B (25 % des effectifs) répartis dans 60 cadres d'emplois et met en évidence les tendances et les problématiques générales : une fonction publique vieillissante, très féminisée notamment la catégorie B (63 %) et la catégorie A (62 %) mais avec une amélioration de la place des femmes dans les emplois supérieurs; une certaine stabilité du poids des contractuel-le-s qui représentent 1/4 des effectifs en catégorie A et 1/5 en catégorie B (diaporama disponible sur la page UFICT du site fédéral).

La relation directe avec la population dont les relations aux usagers représente 3/4



des missions en catégorie B alors que 2/3 du management concernent les missions de catégorie A. Quant aux emplois fonctionnels qui regroupent des cadres d'emplois divers (attaché, administrateur, ingénieur), ils évoluent en fonction des réformes territoriales. Les chargé-e-s de missions avec une forte expertise accèdent à ces emplois de direction.

Les participant-e-s expriment les difficultés récurrentes dans les collectivités notamment la dévalorisation des missions de catégorie B. Ils

constatent un glissement de tâches des cadres hiérarchiques qui se reportent sur les cadres spécialisé-e-s. Par ailleurs, ils constatent que les problématiques professionnelles sont différentes en fonction de la taille de la collectivité pour l'autonomie dans le travail, la rémunération, les conditions de travail ou l'évolution de carrière.

Mohamed Amine confirme que les stratégies RH, notamment l'enjeu de la maîtrise de la masse salariale, ont un impact non négligeable sur la situation de l'encadrement des collectivités territoriales compte

tenu de la multiplication des textes réglementaires et la complexification des tâches professionnelles. Il confirme également la tendance à la polyvalence de l'encadrement dans les collectivités rurales et la difficulté de la mesurer pour les collectivités urbaines.

Sophie Binet, co-secrétaire générale de l'UGICT-CGT présente les évolutions et les tendances dans le secteur privé de l'encadrement issues du baromètre annuel de l'UGICT : Il y a 40 ans, 8 % de cadres 20 % professions intermédiaires et aujourd'hui 19 % de cadres et 26 % ; une féminisation accrue de l'encadrement (42 % des cadres ; 53 % professions intermédiaires) mais qui n'arrivent pas rompre avec le plafond de verre. Par ailleurs, elle constate une augmentation du phénomène de ségrégation territoriale avec la concentration des cadres dans les métropoles. Le télétravail — qui est une préoccupation proprement spécifique — est maintenant un discriminant entre les cadres/professions intermédiaires et les ouvrier-e-s/employé-e-s.

Trois critères qui déterminent

l'encadrement et les professions intermédiaires : la qualification (87 % des cadres et 62 % des professions intermédiaires sont diplômés du supérieur), le niveau de responsabilité qui va au-delà de l'encadrement d'équipe (seul 34 % des cadres et 22 % des professions intermédiaires gèrent des équipes), l'autonomie dans le travail et son organisation.

Enfin, Sophie BINET pointe plusieurs questions spécifiques : durée et intensité de travail ; une porosité entre vie privée et vie professionnelle notamment du fait des outils numériques ; une contradiction entre la responsabilité de l'encadrement et les moyens attribués pour réaliser leurs missions ; un rapport à la hiérarchie et au syndicalisme qui doit interroger sur nos pratiques syndicales ; un besoin de reconnaissance professionnelle (diaporama disponible sur la page UFICT du site fédéral).

Pourtant, le MEDEF souhaite exclure les cadres du droit commun (assurances/sécurité sociale, pas d'horaires, pas de

liberté d'expression) avec la suppression du cadre collectif (fait du prince sur le périmètre des droits) et la transformation du travail (Wall-Street management, performance, taylorisation du travail intellectuel...). À contrario, l'UGICT défend un statut de l'encadrement pour reconnaître les spécificités en arrimant au salariat pour permettre notamment d'exercer pleinement sa responsabilité professionnelle.

L'UGICT a gagné des avancées avec l'ANI encadrement, périmètre large (cadres et assimilé-e-s, encadrant-e-s ou non), des critères interprofessionnels opposables aux branches, des droits spécifiques confortés (APEC, prévoyance cadres), une négociation par branche sur la responsabilité professionnelle mais aussi la rémunération de la qualification, les critères collectifs d'évaluation et rémunération, la propriété intellectuelle.

Il y a besoin d'un cadre d'organisation spécifique pour recréer du collectif et permettre aux cadres de définir leurs revendications et modes d'action



mais aussi les convergences avec les autres catégories, dans un contexte de montée des ségrégations des mises en oppositions populistes et d'un syndicalisme catégoriel.

Les participant-e-s confirment que la durée et l'intensité de travail sont très importantes. Le respect du droit à la déconnexion implique que le temps de reprise d'activité après un congé soit intégré.

Par ailleurs, il est constaté que les cadres supérieurs se comportent parfois comme des « mercenaires » qui viennent quelques années pour remplacer la culture territoriale par le « lean management » dans un contexte de pénurie des moyens. Les cadres sont parfois enfermés dans une fonction de gestion RH et le management ce qui interroge sur la formation supérieure octroyée à l'INET. Or, la plupart des cadres gèrent des projets et des services, construisent des actions stratégiques. Il y a urgence que la CGT s'exprime aussi sur les contenus des formations des cadres territoriaux.

Sophie Binet considère qu'il faut parler des droits et garanties collectives pour accrocher l'encadrement sur les enjeux revendicatifs.

Les participant-e-s pointent l'augmentation des conflits éthiques. Dans ce contexte, il y a nécessité d'articuler nos revendications liées au travail de l'encadrement avec notre conception de la fonction publique. Par ailleurs, le risque de fracture dans l'encadrement est réel avec la loi du 6 août 2019 avec l'augmentation des contractuels et l'alignement des statuts de l'encadrement supérieur sur la situation des cadres dirigeants du secteur privé.

ACTES DU
10^e CONGRÈS
DE L'UFICT CGT
des services publics
18 et 19 mai 2021 à Montreuil



Relevé de la table ronde « Numérique au travail et santé des cadres territoriaux »

Animation d'Emma Polez. Avec les interventions de **François Cochet** (directeur « Travail et santé » de SECAFI), **Matthieu Trubert** (co-animateur du collectif UGICT « Ingénieurs, cadres, techniciens et numérique »), et **Virginie Paquien** (directrice générale des services du SYDER, Syndicat Inter départemental des Energies du Rhône)

Tandis que le travail à distance a été imposé pour la plupart des cadres territoriaux lors de la pandémie de Covid et qu'un décret est venu en mai 2020 valider cette transformation du travail de fond pourtant déployée dans l'urgence et sans réflexions d'organisation et de santé au travail préalables, l'UFICT CGT Services publics a choisi de proposer dans le cadre de son 10^e congrès, une table ronde autour de la problématique « Numérique au travail et santé des cadres territoriaux ».

Cette table ronde s'est tenue sous format hybride. Elle a regroupé une trentaine de personnes tant en présentiel qu'en distanciel dont les retours sur l'événement sont très positifs.

Le principe de trois grandes parties

thématiques articulées chacune sur une ou des interventions d'expert-e-s suivies d'échanges avec les participant-e-s. Ensuite, une partie finale d'échanges libres et plus larges sur le sujet a permis une grande interactivité et un partage d'expériences entre expert-e-s, congressistes et invité-e-s.

François Cochet, directeur « Travail et santé » de SECAFI et Matthieu Trubert co-animateur du collectif UGICT « Ingénieurs, cadres, techniciens et numérique », sont intervenus sur les aspects de santé au travail. Ont notamment été détaillés les impacts du numérique sur les conditions de travail et sur l'organisation du travail des cadres territoriaux, le développement des bons et mauvais usages des formes numériques du travail des cadres et les nouveaux champs revendicatifs

ou modes d'actions syndicales nés du déploiement du travail à distance Covid en mode dégradé.

Virginie Paquien, directrice générale des services du SYDER (Syndicat Inter départemental des Energies du Rhône), a apporté aux débats une approche « métiers » des impacts du numérique, issue de son expérience professionnelle de la gestion des RH de sa collectivité et de son établissement public pendant la crise pandémique : quelle réelle limite pour les cadres territoriaux entre travail à distance en mode dégradé et télétravail ? Quelles problématiques des métiers de cadres territoriaux non télétravaillables ? Quelle place ou réponse à l'usager des Services publics quand les cadres territoriaux télétravaillent ? Quels impacts du télétravail et du travail numérique sur les effectifs des cadres territoriaux?...

Matthieu TRUBERT de l'UGICT est ensuite revenu sur les transformations du travail des cadres territoriaux liées au numérique (Intelligence Artificielle ou Informatique Augmentée utilisée à des fins de Services publics prédictifs...), sur les impacts au niveau social et environnemental du numérique dans le travail des cadres territoriaux et sur le rôle social et déontologique de leurs métiers.

Les intervenant-e-s et participant-e-s ont, tout au long des échanges, intégré les enjeux transversaux de la prévention des risques psychosociaux liés à ces transformations numériques du travail des cadres et interrogé la manière dont le syndicalisme, et notamment le syndicalisme spécifique, appréhendaient et devaient appréhender le numérique au travail, en lien avec leurs valeurs, leurs actions et leur déploiement.

Ont été par exemple mis en avant les attentions toutes particulières aux revendications à porter dans le cadre de la prévention des violences familiales à l'encontre des cadres en télétravail et, en particulier, les possibilités de pouvoir télétravailler en tiers lieux publics; les revendications relatives aux « décrocheur-se-s » du télétravail, celles en lien avec le respect de tous les aspects de la vie privée (charge de travail; ne débordant pas sur la vie personnelle, droit à la déconnexion, protection des données numériques personnelles...) et avec un nouveau « droit à temps morts » à conquérir entre les tâches numériques du travail afin de préserver la santé mentale des cadres territoriaux. La difficulté engendrée pour le syndicalisme par le télétravail dans le cadre du respect des droits ici parfois débordant sur la vie privée qui n'entre pas en principe dans le champ de la défense syndicale a également été interrogée ainsi que la « double » souffrance des cadres territoriaux ayant choisi le télétravail en croyant échapper à une première souffrance au travail sur site et se retrouvant ensuite en multiples difficultés professionnelles et personnelles...

Les retours sur la tenue de cette table ronde ont été très positifs et ont



particulièrement conforté l'utilité du Guide UFICT CGT Services publics d'aide à la négociation du télétravail présenté lors du Congrès. D'où la décision du Congrès de l'UFICT d'organiser rapidement une journée d'étude sur ces sujets des transformations numériques du travail des cadres territoriaux.



Relevé de la table ronde « Loi de Transformation de la Fonction Publique et droits fondamentaux : quelles conséquences pour l'encadrement ? »

Animation de Jean Michel Delay. Avec les interventions de **Marie-Noëlle Lienemann** (sénatrice de Paris, ancien maire d'Athis-Mons), **Sophie Taillié-Polian** (sénatrice Génération.s du Val-de-Marne, ancienne adjointe au maire de Villejuif), **Hülliya Turan**, adjointe aux affaires scolaires (PCF) de la nouvelle majorité municipale de Strasbourg et **Romain Marchand** (premier adjoint au maire de la municipalité PCF d'Ivry-sur-Seine).

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique est entrée dans sa phase d'application malgré l'opposition de l'ensemble des organisations syndicales lors du Conseil Commun de la Fonction Publique du 15 mars 2019. La plupart des dispositions ont des conséquences préjudiciables tant

pour les employeurs que pour les cadres territoriaux. Seul le titre V vise à renforcer l'égalité professionnelle.

Les conséquences négatives sur le statut et par conséquent sur les droits fondamentaux des agent-e-s public-que-s. Des mesures principales touchant l'ensemble des catégories : licenciement de gré à gré avec la rupture conventionnelle; restriction du droit de grève; restriction du rôle des commissions administratives paritaires; suppression des comités d'hygiène, santé et conditions de travail, suppression de l'instance de recours disciplinaire; développement de l'individualisation des rémunérations; maintien du gel du point d'indice et en augmentation du temps de travail

Certaines de ces mesures touchent plus spécifiquement les cadres territoriaux : transformation de la formation des

cadres supérieurs de l'INET; extension du recrutement de contractuel-le-s avec notamment le contrat de projet; ouverture du recrutement de contractuel-le-s sur les emplois fonctionnels.

En favorisant encore plus la privatisation des services et le détachement des agent-e-s du public vers le secteur privé, mais aussi avec le risque de pantouflage et la suppression de 70 000 postes de fonctionnaires au programme de Macron, la table ronde a permis de s'interroger sur la réponse à apporter à la mort annoncée du Statut. Comment garantir l'indépendance et la liberté d'expression du fonctionnaire et plus particulièrement des cadres territoriaux compte tenu de leur niveau de qualification et de leur responsabilité particulière? Cette table ronde a exprimé la nécessité de construire une réponse revendicative, un



Marie-Noëlle Lienemann

statut renouvelé permettant de revenir à des services publics libérés de la marchandisation.

Les regards croisés de parlementaires qui ont combattu la loi de transformation publique lors du débat au Sénat, d'élus locaux et de cadres de direction ont permis de mesurer concrètement les effets de cette loi mortifère, mais ils ont aussi permis de dessiner les leviers de résistance et de reconquête et d'élargissement des garanties statutaires pour les cadres des collectivités locales.

Dans un propos incisif, Marie-Noëlle Lienemann (sénatrice de Paris, ancien maire d'Athis-Mons) a dénoncé avec virulence une loi qui vise à mettre la Fonction publique et les services publics sous la pression du marché et des lobbies. Elle considère que l'objectif du gouvernement c'est de faire «un copié-collé» dans la Fonction publique du fonctionnement des entreprises. Elle s'inquiète particulièrement de la transposition dans notre pays du «spoils system» qui sévit aux États-Unis et qui rompt avec l'un des piliers sur lesquels repose le statut des fonctionnaires : l'indépendance par rapport au pouvoir politique et par rapport aux forces du marché.

Sophie Taillié-Polian (sénatrice Génération.s du Val-de-Marne, ancienne adjointe au maire de Villejuif) confirme cette analyse : la loi de transformation de la fonction publique s'inscrit dans la vague néo-libérale et organise la confusion entre l'intérêt privé et l'intérêt général. Elle considère néanmoins que le service public est entré en résistance



Sophie Taillié-Polian

et que cette résistance doit s'amplifier en organisant la convergence de celles et ceux qui cherchent les voies de la résistance au néo-libéralisme.

Hüliya Turan, adjointe aux affaires scolaires (PCF) de la nouvelle majorité municipale de Strasbourg dirigée par Jeanne Barseghian, s'inscrit dans cette même logique de résistance avec une municipalité qui se trouve dans une logique de rupture avec l'austérité des municipalités précédentes de Strasbourg. La direction des affaires scolaires à Strasbourg, c'est 113 écoles, 25 000 enfants, 2 300 agents.e.s. Elle évoque l'importance d'imprégner cette nouvelle culture contre l'austérité dans les services de cette direction, même si bien sûr, la contrainte budgétaire reste forte avec la baisse des dotations de l'État.

Romain Marchand, 1^{er} adjoint au maire de la municipalité PCF d'Ivry-sur-Seine évoque le combat des élus communistes du Val-de-Marne contre la mise en œuvre de l'un des aspects les plus réactionnaires de la loi de transformation de la fonction publique : l'augmentation du temps de travail avec l'exigence des 1607 heures. La loi a été votée mais la bataille se poursuit sur tous les terrains : sur le terrain de la mobilisation du mouvement social et sur le terrain juridique. La perspective, c'est celle de la construction du rapport de forces entre les élus locaux qui combattent pour le progrès social et les forces du mouvement social.

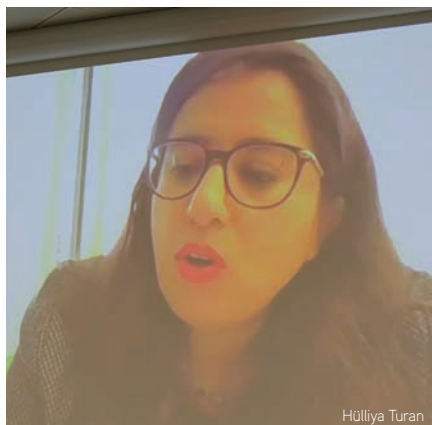
Antoine Valbon, directeur général des services de l'Établissement public de Seine Orly s'interroge : «Je ne suis pas sûr qu'on ait pris la mesure

des conséquences destructrices des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique avec les contrats de projet, les détachements d'office, les ruptures conventionnelles. Toute mission peut devenir un contrat de projet. C'est la fin du statut». Il revient sur l'évolution, sur le temps long, de la remise en cause progressive des principes qui fondent la fonction publique territoriale et sur les atteintes à la libre administration des collectivités locales : création du régime indemnitaire qui organise la concurrence dans le recrutement entre les collectivités riches et celles qui le sont moins ; la mise en place de la DGF qui crée un carcan sur les collectivités locales. Il revient sur la création de l'INET et se demande si la territoriale n'a pas voulu imiter la fonction publique d'État et ses cadres supérieurs plutôt que de valoriser les valeurs propres de la territoriale avec un ascenseur social permettant de valoriser la culture de proximité du service public local.

Les débats et les interventions des délégués au Congrès ont exprimé la détermination des militant.e.s de l'UFICT de poursuivre, de manière intransigeante, le combat pour l'abrogation de l'ensemble de la Loi de Transformation de la Fonction publique et chacune de ces mesures particulières à commencer par les 1607 heures. Les cadres territoriaux subissent déjà une forte pression de leurs employeurs qui les amènent à des dépassements réguliers ; ils refusent de subir un nouvel allongement de leur temps de travail et avec les catégories ouvrier.e.s et employé.e.s, ils combattent dans l'unité sur les mots d'ordre clairs «pas une minute de plus, pas un jour de congé en moins».



Romain Marchand



Hüliya Turan

RAPPORT DE POLITIQUE FINANCIÈRE

par Christine Solaire



Cher.e.s camarades

La politique financière n'est pas le sujet le plus facile à porter. D'ailleurs, les volontaires à un mandat de POLFI ne sont pas légion.

J'ai repris cette activité après la nomination de Bruno BEYLAT au Secrétariat général de notre UFICT et j'en profite pour le remercier de m'avoir toujours secondée dans le suivi des démarches financières.

Un grand merci aussi à Marie-Angèle MORAIS, la collaboratrice technique de l'UFICT qui a la lourde tâche de rentrer toutes les données financières et d'effectuer les remboursements de vos frais.

Mon rapport va devoir vous présenter les comptes depuis notre dernier congrès aux Issambres en 2016 à la fin de l'exercice clos 2019. Je vous présenterais un aperçu de 2020 schématique, ces comptes n'étant pas certifiés par notre expert-comptable à ce jour.

Les comptes de notre UFICT sont comme ceux des structures et des syndicats, soumis à la loi de 2008 sur les nouveaux critères de représentativité au titre de la transparence financière.

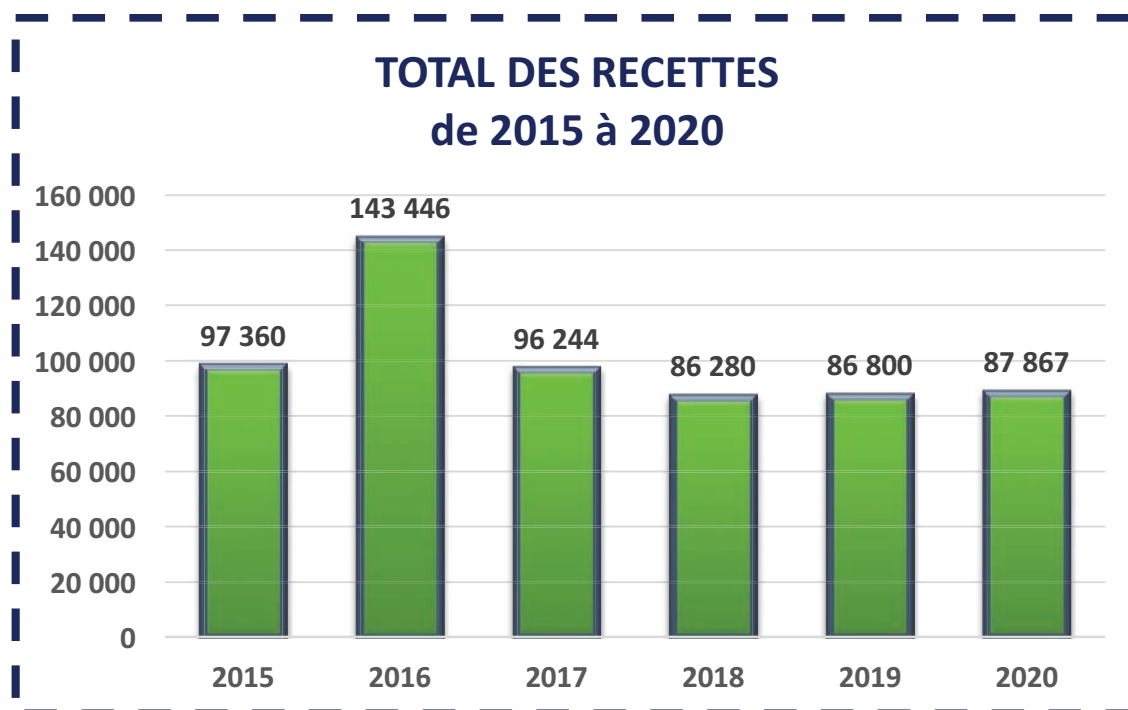
Ils sont certifiés par un expert-comptable et soumis régulièrement au contrôle de la commission financière de contrôle, présentés et approuvés régulièrement en Commission Exécutive ou d'ailleurs toutes les grosses dépenses sont votées dans un souci de décision démocratique. Par ailleurs, ils sont publiés et consultables par toutes et tous sur le site fédéral.

Je vais donc dans un premier temps vous expliquer qu'elles sont nos recettes qui viennent pour l'essentiel des cotisations reversées par le biais de COGETISE.

Dans un second temps vous pourrez avoir un aperçu de nos dépenses liées notamment, aux élections professionnelles qui ont eu lieu pendant la mandature, à notre participation aux débats et congrès de l'UGICT et à notre développement en matière de communication, de coopération, de formation en application des décisions prises au 9^e congrès.

I) Les recettes

- Les cotisations reversées sont les principales ressources de notre UFICT et représentent une moyenne de 87 051 € sur 4 ans.



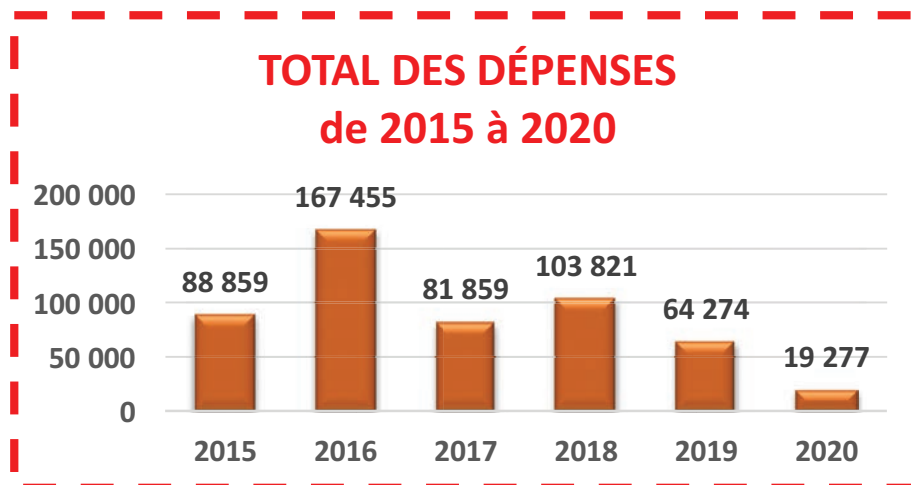
	2016	2017	2018	2019
RECETTES				
- 70700000 - Ventes de matériel syndical (manuel de survie)	1 436,64	981,69	420,59	830,39
- 75600000 - Cotisations cogétise	89 818,58	93 785,60	81 865,89	82 732,37
- 75802000 - rbt de mandats - dons	31 586,84		3 418,00	2 623,45
- 75803000 - participation partenaires	20 000,00			
- 76800000 - Intérêts livret	604,33	568,54	575,03	613,30
- 77100000 - produits exceptionnels		908,40		
TOTAL DES RECETTES	143 446,39	96 244,23	86 279,51	86 799,51

Cela représente 7968 FNI d'affiliés en catégorie A et B en 2017, avec au plan fédéral, 95 CSD, 20 CFR et près de 1200 syndicats. Nous ne pouvons nous satisfaire de l'existence de seulement 79 syndicats et sections UFICT, et nous ne pouvons

pas comprendre comment les syndicats à l'heure actuelle ne déclarent pas leurs cadres sur la bonne ligne dans COGETISE. Certainement de la méconnaissance de l'outil ou simplement de la négligence !!! Les autres ressources proviennent

essentiellement de la vente du livret du management qui nous permet de récupérer 1/3 de nos dépenses d'impression. Le reste provient des intérêts du livret, des remboursements de frais de mandats, et de dons en 2019.

II) Les dépenses



DEPENSES	2016	2017	2018	2019
dépenses fixes de fonctionnement				
- 60700000 - Achats matériel syndical (livret manuel de survie, livres, manuels numériques)	2 143,14	2 969,58	3 512,52	4 673,78
- 60640000 - FOURNITURES DE BUREAU	22,00	66,98	145,49	83,93
- 61300100 - 61350000 - LOCATION SALLE REUNIONS et MATERIELS		400,00	461,00	432,00
- 61560000 - MAINTENANCE LOGICIEL(EBP compta)	372,00	372,00	372,00	847,20
- 61810000 - ABONNEMENT DIVERS (la gazette, lettre du cadre)	812,00	871,00	348,00	816,00
- 61820000 - Documentation	29,00			
- 62260000 - HONORAIRES EXPERT COMPTABLE	1 920,00	1 980,00	2 040,00	1 980,00
- 62600200 - AFFRANCHISSEMENT FD OU ACHAT TIMBRES			141,00	
- 62700000 - SERVICES BANCAIRES	180,00	203,20	188,20	180,00
- 62810000 - ADHESIONS DIVERSES (IHS-Avenir social)	360,00	280,00	280,00	280,00
sous-total	5838,14	7142,76	7488,21	9292,91
dépenses liées à la CE, au bureau				
- 62510000 - DEPLACEMENT ET FRAIS CE	80 268,68	60 372,62	52 168,60	40 769,22
- 62600100 - PARTICIPATION FRAIS TELEPHONE			2 510,00	3 175,20
- 62610000 - TELEPHONE - FAX - INTERNET			360,00	
sous-total	80 268,68	60 372,62	55 038,60	43 944,42
FORMATION SYNDICALE				
- 61860000 - FORMATION SYNDICALE	7 807,60	9 565,76	379,60	
sous-total	7 807,60	9 565,76	379,60	0,00
congrès UFICT				
- 61850000 - frais de congrès	50 606,61			
- 61851000 - Frais déplacement congrès UFICT	21 548,11			
sous-total	72 154,72	0,00	0,00	0,00
congrès UGICT				
- 62591100 - CONGRES UGICT			14 648,32	
sous-total	0,00	0,00	14 648,32	0,00
divers				
- 62381000 - SOLIDARITE		250,00	1 000,00	600,00
- 62340000 - 62500200 - ACHAT DIVERS POUR RECEPTION-CADEAUX-FLEURS		100,00	546,00	
- 67100000 - charges exceptionnelles			21 000,00	6 399,43
- 68111000 - 68112000 - Dotations aux amort. immobilisations corporelles pour chat >500 € (ex : ordinateurs)	1 385,75	4 427,83	3 720,30	4 037,09
sous-total	1 385,75	4 777,83	26 266,30	11 036,52
TOTAL DES DEPENSES	167 454,89	81 858,97	103 821,03	64 273,85

La direction de l'UFICT s'est attelée particulièrement durant ce mandat à outiller les territoires en produisant des contenus revendicatifs, argumentaires, analyses spécifiques en phase avec le salariat. L'UFICT a produit 37 articles pour «le Guide» et le «Service public Magazine», 36 tracts dont cinq inter-versants et quatre motions.

Toute cette production qui s'écoule par le biais des médias fédéraux n'engage pas réellement de frais, contrairement à l'organisation de deux journées d'étude en novembre 2017 et avril 2019 sur les enjeux de «la formation professionnelle» et «la rencontre des animateurs de l'activité spécifique».

L'UFICT a sorti à l'occasion des élections professionnelles de 2018, un livret de 18 fiches revendicatives spécifiques dont 13000 livrets ont été commandés. Ces fiches peuvent encore aujourd'hui être considérées comme l'annexe spécifique au memorandum revendicatif fédéral.

Cette édition nous a coûté 21000 euros. Les dépenses liées au fonctionnement de la Commission exécutive, du bureau mais aussi des conseils nationaux et des différents collectifs sont mieux maîtrisées en regroupant les réunions sur une même période afin de limiter les frais de déplacement. La période de pandémie et les confinements ont permis de tester de nouveaux modes de réunions de façon dématérialisée qui sont moins onéreux mais restent beaucoup moins chaleureux.

Les frais liés au fonctionnement des organes directeurs de notre union sont passés de 80269 euros en 2016 à 43944 euros en 2019 et pour 2020 qui est une année très spéciale marquée par la COVID 19, nous sommes à 15833 euros.

Fin 2016 et en 2017, l'UFICT a mis en place une formation en deux étapes en destination de sa nouvelle CE élue aux Issambres et fortement renouvelée. La 1^{ère} semaine s'est déroulée à Courcelles pour un montant de 7808 euros et la deuxième semaine à Dinard pour un coût de 9566 euros.

Les déplacements en territoire ont été aussi plus nombreux sur le début du mandat afin de mettre en place dans

les CSD et dans les CFR de réelles conditions pour la prise en compte de la syndicalisation des cadres pour les élections professionnelles de 2018.

Ce sont en effet, plus de 15 interventions en territoire, près de 10 congrès ou l'UFICT était présente, et une présence effective à des rencontres nationales telles que les rendez-vous des managers territoriaux «ETS de Strasbourg», les assises de l'association Finances-Gestion-Evaluation des collectivités territoriales «AFIGESE», les séminaires de l'UGICT, et les rencontres d'Options. Dans un budget d'organisation syndicale comme la nôtre, il est un devoir pour le trésorier de provisionner un budget destiné aux futurs Congrès.

Pour rappel, le 9^{ème} Congrès avait généré une dépense de 72000 euros à laquelle il faut retirer les remboursements de mandats et une participation des partenaires gérés par Comédiance. Dans notre UFICT, nous avons fixé de façon large à 80000 euros l'enveloppe dédiée sur les fonds propres permettant d'absorber sans problème l'organisation du congrès de l'UFICT, la participation aux congrès de l'UGICT pour lequel l'UFICT des services publics a une délégation de plus de 20 membres, et toutes les

invitations aux différents autres congrès auxquels nous sommes susceptibles de participer.

Nous avons prévu de faire le 10^{ème} congrès de l'UFICT à l'Île de Ré, mais au vu de l'incertitude des conditions sanitaires retenues par le gouvernement, nous avons opté pour un congrès en partie dématérialisé.

Touristra doit nous reverser l'acompte de 12201 euros qui avait été réglé en 2020 pour retenir le centre de l'Île de Ré.

Dans un but d'équité entre les délégués en distanciel et ceux en présentiel, il a été décidé que pour ce Congrès redéfini dans l'urgence mais avec beaucoup de sérieux, les coûts inhérents resteront entièrement couverts par la trésorerie nationale de l'UFICT.

Le coût approximatif à ce jour sera de moins de 25000 euros car les comptes ne sont pas arrêtés et vous le comprenez, je laisserai la personne qui va me succéder affiner ces données.

Je pense vous avoir décrit l'essentiel de ce budget en équilibre, et qui s'est appuyé pour cette mandature sur les orientations et décisions prises au 9^{ème} Congrès.

Je vous remercie de votre attention et je suis disponible pour répondre à vos questions.



FONCTIONS PUBLIQUES Dans quel État ?

RETRAITES
Ce qui attend
l'encadrement
Page 28

DÉPLOIEMENT
Premiers pas
prometteurs
Page 30

Le projet de loi
de transformation
de la Fonction publique
annonce un véritable
chambardement social
et procède d'une
conception nouvelle
et à très hauts risques
de l'action publique.
Pages 16 à 27



berté • Égalité
ÉPUBLIQUE

la cgt UGICT
La référence syndicale
INGÈS CADRÉS TECHS

Cadres



s réformes

Guidées par l'obsession
de la réduction des coûts
et le détricotage de l'État, les réformes,
dans les trois fonctions publiques,
tentent d'imposer de nouvelles
doctrines d'emploi et de management.
Pages 16 à 27

MENSUEL DE L'UGICT-CGT N° 639 / SEPTEMBRE 2018 / 4 €

**FRANCE
TÉLÉCOM**
«Au nom du
peuple français»
Page 28



RETRAITES CONTRE POINTS

Le conflit autour de la réforme des
retraites émerge d'un temps long, tissé
d'inégalités, sorte de marche forcée vers
un horizon néolibéral exclusif
de toutes solidarités. Pour y parvenir,
le gouvernement aura fait feu de tout bois.
Pages 16 à 27

MENSUEL DE L'UGICT-CGT N° 653 / JANVIER 2020 / 4 €

APPRENTISSAGE
Signaux
de faiblesse
Page 33



Vote du 4 décembre Des fonctions très publiques

L'élection dans la fonction publique
va constituer un test de représentativité,
de pertinence revendicative
et un indicateur
de la qualité du lien
entre syndicalisme
et salariés.
Pages 16 à 27

MENSUEL DE L'UGICT-CGT N° 600 / OCTOBRE 2014 / 4 €

La retraite des cadres

Intervention de Didier Louvet, secrétaire général de l'UFR



Bonjour camarades et merci pour l'invitation que vous m'avez adressée.

Quelques ancien-ne-s se rappelleront de ma participation pendant quelques années à la direction de l'UFICT. Je suis toujours en activité et toujours UFICT, même si j'ai rejoint depuis huit ans l'UFR pour en assurer l'animation. Je suis donc très intéressé par vos travaux.

Votre document d'orientation a particulièrement retenu mon attention et notamment sur deux aspects, celui de vos revendications sur les retraites et celui de la syndicalisation et de votre mode d'organisation.

Même si la réforme des retraites est momentanément dans les cartons, celle-ci n'est pas enterrée, Bruno Le Maire le rappelle périodiquement.

Déjà le système actuel n'est pas satisfaisant. La non-prise en compte des primes dans le calcul conduit à une baisse très importante du pouvoir d'achat lors de la liquidation de la pension. La cotisation au titre du RAFP ne répond pas au problème et cette retraite additionnelle s'apparente plus à du racket qu'à la réponse à notre exigence. Le tassement des grilles, le gel du point d'indice, l'instauration des indemnités au mérite et leurs caractères aléatoires aggravent encore le constat.

La situation deviendrait carrément dramatique avec la nouvelle réforme qui prévoit de calculer la pension sur l'ensemble de la carrière au lieu des six derniers mois. Le système serait de plus adossé à un décompte par points qui seraient revalorisés annuellement selon négociations basées sur des critères tronqués, au lieu de l'indice des prix. Je rappelle que nous sommes, à la CGT,

pour une revalorisation calquée sur l'augmentation moyenne des salaires plus favorable à long terme.

L'UFR réaffirme l'importance de la retraite à 60 ans. L'augmentation du nombre d'annuités, pour percevoir une retraite pleine, pénalise fortement les jeunes, les femmes et les cadres accédant souvent tardivement à des postes de titulaires à temps plein. Les dégâts seront identiques que vous soyez du régime public ou privé, même si des paramètres diffèrent. Dans tous les cas, la cohorte des personnes âgées pauvres vous tend les bras et plus encore, si vous êtes une femme.

C'est pour défendre en premier lieu cette préoccupation que la CGT a développé depuis 1967 l'Union Confédérale des Retraité-e-s.

L'UFR est une des composantes de cette structure et nous agissons pour l'ensemble des revendications portées par les retraité-e-s : la défense et l'amélioration des services publics, un système de soins qui réponde aux besoins, l'accès pour tous à la culture et aux loisirs, une société plus juste, etc. Nos orientations sont donc identiques aux vôtres sans les questions liées directement au travail, même si elles reprennent aussi l'emploi. Être syndiqué en activité, c'est défendre ses conditions de travail et au-delà ses conditions de vie. Être syndiqué en retraite, c'est continuer à défendre ses conditions de vie.

Ces enjeux nous concernent tous, l'UFR, actif-ve-s, UFICT ou pas. Tous ensemble, nous sommes plus forts, nous en sommes tous convaincus mais le slogan ne suffit pas !

Nous devons être plus nombreux pour

être plus efficaces. Or, nous devons bien constater que nous avons tous de gros progrès à accomplir. L'UFR rassemble 5500 syndiqué-e-s, ce qui en fait la cinquième plus grosse UFR de notre confédération.

C'est une force qui compte et renforce notre fédération. Ceci a encore été décisif pour que la CGT conforte sa première place lors des élections récentes de la CNRACL.

Ce nombre d'adhérent-e-s est inférieur d'ailleurs à la réalité car nous savons que de nombreux syndiqué-e-s retraité-e-s restent comptabilisés dans les actif-ve-s au Cogétise. Pour notre champ fédéral, ce sont quelque 800 000 retraité-e-s, anciens agent-e-s ou salarié-e-s des établissements et régies privées. Notre fédération compte 80 000 adhérent-e-s. Ces deux chiffres soulignent l'énorme marge de progression possible pour la syndicalisation des retraités.

Combien d'entre eux ont fait partie de l'encadrement ? Plusieurs dizaines de milliers...

Combien étaient-ils adhérent-e-s à la CGT ? Plusieurs milliers... il suffit de lire votre tableau orga pour en être convaincu. Alors, pourquoi si peu nous rejoignent à la retraite ?

Nous estimons qu'environ deux actif-ve-s sur dix restent à la CGT lors de l'arrivée en retraite.

Rester syndiqué-e lors du départ de la vie active n'est pas une évidence. Combien d'adhérent-e-s, voire de responsables de nos syndicats se retirent chaque année, persuadés de n'être plus utiles, de n'avoir plus rien à défendre ?

D'autres raisons existent : l'envie d'être tranquille, l'absence de lieu dynamique pour militer, parfois l'absence de prise en compte par les actifs et des moyens utiles à leur vie syndicale, quelquefois le ressenti de n'être qu'une force d'appoint ou des bouche-trous.

Que de force et compétences réelles perdues pour leur syndicat, pour leurs collègues retraités de l'organisation syndicale ? Leur expérience militante pourrait former les plus jeunes.

Mais une autre raison peut aussi être discutée. Les UFICT sont souvent organisées en section ou syndicat. Les relations entre le syndicat, dit général, et la section ou le syndicat UFICT ne sont

pas toujours aussi amicales et solidaires qu'elles le devraient, même si nous partageons tous le même objectif de lutte contre les inégalités et l'exploitation de l'homme par l'homme. Cela peut occasionner quelques difficultés, par la suite, pour être tous réunis sous la même bannière des retraité-e-s CGT.

Au sein de la CGT, les syndicats peuvent créer des sections et il en est de même pour vos syndicats. Dès lors, pourquoi ne pas favoriser cette forme de syndicalisation me rétorquerez-vous ?

Honnêtement, même sans les réticences des instances de la CGT, je pense qu'il ne faille pas ajouter des spécificités aux spécificités. Lorsque nous sommes retraité-e-s, nous sommes retraité-e-s, certes ex-cadres, mais retraité-e-s agissant pour leurs revendications relatives à leurs nouvelles conditions. Et ça marche !

Soyez sûrs qu'il y a une vie active pour les retraité-e-s de l'encadrement, surtout s'ils sont militants. Je vous en apporte la preuve : sur neuf camarades élu-e-s au bureau de l'UFR, sept étaient UFICT dont cinq anciens membres de la direction de l'UFICT. Trois nouveaux camarades nous ont rejoints lors de votre mandat : Brigitte Yvray, Jean-Marc Gardère et Bernard Callens.

Ce n'est pas si étonnant après tout, car il n'est pas si simple d'être cadre à la CGT, pris entre le marteau de nos dirigeants politiques et les agent-e-s et salariés qui contestent à juste titre les ordres que nous sommes contraints d'appliquer, lors qu'ils ne sont pas illégaux. Il faut une bonne dose de conviction militante pour résister à la pression. Militant-e un jour, militant-e toujours !

Dès lors, amener à la continuité syndicale les cadres, ingénieurs et techniciens doit faire partie de vos préoccupations syndicales au même titre que la pérennité de votre syndicalisme spécifique.

Vous pouvez même nous rejoindre plusieurs années avant la liquidation de votre pension. Christine abondera par son témoignage et expérience.

Tout comme pour notre direction fédérale, l'implication de la direction de l'UFICT et de tous ses dirigeant-e-s de syndicats est incontournable pour que l'UFR

atteigne ses objectifs de syndicalisation et revendicatifs.

Les retraité-e-s sont aussi une force politique, d'autant qu'ils sont très attaché-e-s à la vie démocratique et des électeurs fidèles, particulièrement opposé-e-s aux extrêmes droites. C'est donc une composante incontournable pour faire barrage à la peste brune.

Faut-il insister sur leur influence au sein de leurs engagements multiples dans le monde associatif, maillage indispensable pour une société plus humaine ?

À partir de ces éléments, une réflexion doit s'engager sur le rôle et la place des retraité-e-s dans la société et au sein de toute la CGT, dont notre fédération et notre UFICT.

Quelles démarches adoptons-nous pour favoriser la syndicalisation qui est l'affaire des retraité-e-s, mais plus encore celle des actif-ve-s ? Le premier vecteur de syndicalisation est la continuité syndicale. Travaillons-y !

La pandémie sert déjà de prétexte au gouvernement et au patronat pour remettre en cause nos conquêtes sociales. Pour eux l'après-crise est déjà réglée. Ça sera aux actif-ve-s et aux retraité-e-s de passer à la caisse.

Tous ensemble nous sommes plus forts pour contrer les mauvais coups.



Rapport de la commission des candidatures à la CE et CFC de l'UFICT

Commission constituée de cinq femmes : Anne Marie, Florence, Évelyne, Michèle et Corinne.

Les critères ayant conduit au choix des membres sont rappelés : parité, équilibre entre les catégories, filières, régions, disponibilité, mandats, expérience et responsabilité syndicales, formations syndicales et pièces fournies à jour.

Une semaine avant le congrès, seuls huit femmes et seize hommes étaient candidats. Le manque de candidatures féminines est une question à réfléchir pour la suite (représentations à priori, charges familiales...?) afin de favoriser leur présence car elles représentent une grande partie de nos troupes notamment dans certaines filières.

Petite photographie des candidats et constats :

Pour la CFC, le nombre de membres devant être impair, il y avait sept candidats au départ mais vérification faite, une erreur de fiche nous amenait à six puis le constat que des documents requis n'étaient pas fournis, nous ont permis de retenir cinq personnes dont

une femme. (Cf liste CFC)

Pour la CE, 34 candidats au départ : 15 femmes et 19 hommes. Se pose donc le problème de la parité d'emblée.

Les catégories représentées sont majoritairement B et A, un seul C.

17 personnes sont de la CE sortante, 11 hommes et 6 femmes.

17 sont entrants 8 hommes et 9 femmes. Les filières sont : administrative 13, technique 9, médico-sociale 4, pompier 1, Animation 5, culturelle 2.

Ne sont pas représentées les filières sportive, eau et Thanatologie.

Les régions et villes :

Lille 4 personnes, Paris et région parisienne 14, Occitanie 2, Gap 1, Rennes 3, Vendée 1, Lyon 2, Le Havre 2, Reims 1, Nantes 1, Isère 1, Touraine 2.

L'âge moyen des candidats est de 51,8 ans.

Les critères sont appliqués, parité, zones où plusieurs personnes sont candidates, formation, disponibilité, équilibre entrants et sortants, afin de faire un choix nous amenant à une CE de trente personnes.

Les personnes non retenues par la commission sont invitées à se joindre aux collectifs qui seront créés et peuvent être

sollicitées pour intégrer la CE en cours de mandat si des départs ont lieu.

Le choix fut long et difficile, des contacts ont été pris avec les candidats, en présentiel ou téléphone. Les fiches n'étaient pas toujours complétées et les documents (PV syndicats...) non remis, ce qui a pu poser problème.

Nouvelle direction élue à 85 % des voix

COMMISSION EXÉCUTIVE ÉLUE



Fatima ABDELLAOUI



Monir BENDIB



Rabah BRAHIM



Corinne BOUZAT



Philippe CHAVROCHE



Fabienne FLON



Sophie GAUTHIER



Yvon GEA



Malik GHERSA



Jamila HEMICI



Teddy LOUAFIA



Catherine MARCHAIS



Damien MARTINEZ



Frédéric PARISOT



Sabino PATRUNO

**COMMISSION
FINANCIÈRE DE
CONTRÔLE ÉLUE**



CORDUANT Katel



DARMEY Alain



DE CARLOS Jésus
co-secrétaire général



DELAYE Jean-Michel



DESSIEUX Valérie



Karim LAKJAA



Fabienne LEMOAL
animatrice du Pôle
communication



François LECLERC
animateur du Pôle
revendicatif



Yann LEHUEDE
secrétaire à la
politique financière



Hervé LOISEL



Emmanuelle POLEZ
co-secrétaire générale



Evelyne ROSSIGNOL



Anne-Marie SANCHEZ
animatrice du Pôle
Qualité de Vie
Syndicale



Laetitia SAUVEUR



Erika WINKLER



Christel COURTY



Éric DUFOR



Christine SOLAIRE



Marc SUREAU



Nicolas PUGLIA

STATUTS UFICT

Préambule

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

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

Titre I

■ Article 1

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

■ Article 2

L'UFICT est composée :

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

■ Article 3

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

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

Titre II

■ Article 4

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

Conformément à l'Article 18 des statuts de la CGT et de l'Article 9 des statuts de la Fédération CGT des Services publics, l'UFICT élabore et met en œuvre ses orientations revendicatives auprès de ses affiliés. L'UFICT assure l'information, la liaison et la coordination pour ce qui concerne les syndiqués ICTAM. Par cette coordination, elle assure la présence des ICTAM dans les orientations et actions de la Fédération. Elle contribue à l'expression des convergences des intérêts entre toutes les catégories de salariés, actifs et retraités. Elle met en place les commissions, groupes de travail et se dote de tous les instruments nécessaires à son activité.

■ Article 5

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

■ Article 6

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

■ Article 7

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

■ Article 8

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

■ Article 9

Au sein des Coordinations Fédérales Régionales (CFR) CGT des Services publics, les collectifs UFICT des différents départements d'une région assurent l'information, la liaison et la coordination des sections et syndicats dans la région. Conformément aux statuts des CFR, les membres de la commission exécutive de l'UFICT sont membres de droit du collectif d'animation de leur région.

Titre III

■ Article 10

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

■ Article 11

L'UGICT CGT publie un journal confédéral spécifique « Options » (Article 9 des

statuts de l'UGICT). L'UFICT peut y publier un encart professionnel, «Publics».

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

■ Article 12

Les ressources financières de l'UFICT sont assurées par un pourcentage de la cotisation de chaque syndiqué affilié reversé par Cogétise.

Conformément à l'Article 34 des statuts confédéraux, la cotisation des adhérents est égale à 1 % du traitement net, primes comprises.

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

■ Article 13

L'UFICT gère son budget.

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

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

Titre IV

Section 1. Le congrès

■ Article 14

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

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

L'ordre du jour complet et les documents préparatoires élaborés par la CE sont

transmis aux adhérents au moins deux mois avant la date du congrès.

■ Article 15

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

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

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

L'objectif de cette répartition est :

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

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

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

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

Les délégués consultatifs qui participent au congrès sont :

- a) mandatés par les organisations

comptant des syndiqués affiliés à l'UFICT au-delà de la date fixée à l'alinéa 1 de ce même Article,

- b) invités par la CE.

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

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

Trois types de votes sont prévus :

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

Section 2. Le conseil national (CN)

■ Article 16

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

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

■ Article 17

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

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

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

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

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

Section 3. La commission exécutive (CE)

■ Article 18

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

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

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

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

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

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

Section 4. La commission financière de contrôle (CFC)

■ Article 19

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

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

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

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

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

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

Section 5. Le bureau

■ Article 20

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

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

Le Bureau, dans le cadre de l'orientation

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

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

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

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

Titre V

■ Article 21

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

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

■ Article 22

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

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

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

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

En tout état de cause, les décisions de la

CE devront être mises en œuvre dès leur communication aux parties concernées. Le Bureau de l'UFICT est chargé de veiller à leur application.

Les dispositions prévues par les statuts confédéraux et fédéraux s'appliquent en cas de manquement grave d'un syndicat UFICT aux différents statuts, décisions de congrès et Charte de la vie syndicale.

La CE peut prendre toute mesure conservatoire en vue de préserver les intérêts généraux de l'organisation, y compris se substituer provisoirement à la direction d'un syndicat UFICT en cas de carence de celle-ci ou de refus d'appliquer les décisions de la CE de l'UFICT. En ce cas, la CE de l'UFICT devra convoquer un Congrès extraordinaire du syndicat dans les plus brefs délais.

■ Article 23

L'UFICT CGT agit en justice devant les juridictions nationales ou internationales, pour la défense des intérêts individuels ou collectifs des salariés qu'elle représente, ou de tous problèmes de société, d'environnement, de paix ou

de droits de l'homme, soit à son propre titre, soit en soutien d'une de ses propres organisations, d'une personne physique ou morale.

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

■ Article 24

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

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

■ Article 25

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un Congrès à condition que le texte des propositions

de modification ait été publié en même temps que l'ordre du jour du Congrès.

■ Article 26

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

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

■ Article 27

Les présents statuts, adoptés lors du Congrès constitutif de février 1985, ont été modifiés lors des 3^e (décembre 1994), 4^e (novembre 1998), 7^e (mai 2008), 9^e (mai 2016) et 10^e congrès (mai 2021).

ACTES DU
10^e CONGRÈS
DE L'UFICT CGT
des services publics
18 et 19 mai 2021 à Montreuil

DISCOURS DE CLÔTURE

par François Leclerc, animateur du Pôle revendicatif



Cher-e-s camarades,

J'ai la lourde tâche de faire le discours de clôture, chose qu'il n'est jamais simple de faire notamment face au risque de redondances, ce qui est d'autant plus vrai au regard de la qualité des interventions de ces deux jours où sont ressortis notamment des enjeux relatifs bien sûr à l'actualité chaude, le temps de travail, mais aussi les retraites, à l'attention particulière à porter sur les zones rurales ou encore la formation professionnelle, le tout démontrant une certaine maturité politique et un sens des responsabilités de l'ensemble des congressistes et je vous en félicite.

Que ça fait du bien un vrai congrès constructif et bienveillant !

Je ne vais pas revenir sur les conditions qui nous ont imposé l'organisation de ce Congrès en « semi distanciel » mais je tiens tout d'abord à remercier, au nom de toute la direction sortante, Bastien de la FILPAC et Antonio, Jean Luc et Mathieu, les collaborateurs techniques de notre Fédération, sans lesquels rien n'aurait été possible. Chapeau et merci car c'était une vraie gageure que d'assurer de façon dématérialisée les conditions propices au débat, de proposer une animation dynamique et surtout d'assurer les bonnes conditions de votes. Un mot aussi plus que particulier encore pour Marie Angèle notre assistante qui tard encore hier soir mettait en page les documents issus des travaux des commissions que vous avez reçus ce matin. Un grand merci et bravo. On peut les applaudir.

Nous voici donc avec une nouvelle direction qui aura la lourde tâche de relever de nombreux défis comme l'ont mis en exergue les intenses débats de ce Congrès... et en premier lieu car cela arrive très vite : se mettre en ordre de marche pour les prochaines élections professionnelles... ce qui n'est pas le moindre des challenges car si dans le

champ de la Fonction publique c'est dans la Territoriale que la participation demeurait la plus forte avec un taux de 51,8 % aux dernières élections, l'abstention progresse et cette tendance est d'autant plus préoccupante qu'elle s'inscrit dans un continuum depuis 2008. Comme vous le savez, la représentativité de la CGT et donc sa capacité à peser sur les négociations est fondamentale. Celle-ci se traduit par son poids dans les instances représentatives pour défendre nos orientations syndicales. Or, si nous nous stabilisons en CAP B et progressons en CAP A, dans un grand nombre de collectivités, nous sommes encore en difficulté dans de nombreux Conseils généraux et régionaux, ou Centres de gestion, pour monter des listes et l'UFICT. Pourtant, nous avons fait le « job » avec la production d'un livret de dix-huit fiches revendicatives spécifiques qui ont irrigué nos collectivités puisque commandés par les territoires à hauteur de 130 000 exemplaires.

Mais vous le savez, des tracts ou des livrets c'est bien, mais après il s'agit d'être en capacité de les diffuser de la main à la main pour échanger, argumenter... et qui mieux que des cadres pour diffuser des outils spécifiques ?

Ainsi, chacun-e ici en a conscience, les élections professionnelles constituent un des facteurs essentiels à la construction du rapport de forces et sont l'occasion de moments privilégiés pour mener la bataille des idées. Une campagne électorale, c'est l'occasion de se déployer massivement et d'aller voir tous les salarié-e-s... et comme vous le savez lorsque la CGT s'adresse à toutes les catégories, elle marque des points !

Cela fait donc écho à une seconde priorité du mandat qui nous est donnée : « la syndicalisation ».

Sur ce point, si nous nous sommes fixé un objectif ambitieux de 10 000 affiliations

de cadres d'ici la fin du mandat, il faut bien mesurer que juste sur le sujet de l'affiliation nous avons une énorme marge de progression car de trop nombreux cadres adhérent-e-s à la CGT ne sont pas encore affilié-e-s par leurs syndicats ce qui ne nous permet pas d'être en réelle capacité d'aller à leur rencontre. Ainsi, en lien avec la Fédération il nous faudra mener une campagne et organiser des rencontres en territoire sur le sujet en sensibilisant les directions des syndicats et notamment les responsables à la politique financière autour des outils Cogétise et Cogitiel.

Une autre difficulté réside dans le fait qu'une partie, de plus en plus importante de nos militant-e-s CGT bien que «cadres» ne fasse pas d'activité spécifiquement tournée vers leur catégorie. Or il y a besoin, partout où l'on est présent, que ce soit dans des syndicats généraux, des syndicats spécifiques, des collectifs ou des sections, que l'activité revendicative spécifique soit organisée de façon pérenne sachant qu'aujourd'hui dans la territoriale, les Cat A et B cumulées représentent près de 40 % des effectifs. Alors, si notre UFICT dispose de toute l'autonomie et de la réactivité nécessaire à la prise de décisions, ceci ne suffit pas ! Il nous faut également mieux imbriquer et rendre possible la convergence de l'activité spécifique et générale.

La question du «travailler ensemble» est vitale !

L'enjeu est de réussir à construire un état d'esprit permanent du «militer ensemble dans la CGT et dans notre Fédération». Pour ce faire, les liens réguliers et l'intégration de notre UFICT dans les pôles et dans la direction de notre Fédération doivent permettre de travailler plus et mieux les convergences d'intérêts entre catégories.

Notre direction sortante s'est déjà particulièrement appliquée à travailler cette dimension du travail croisé et nous devons continuer dans ce sens.

Aujourd'hui, nous pouvons considérer avoir tourné une nouvelle page dans la construction de notre UFICT et avoir «redéveloppé» la confiance nécessaire afin de travailler sereinement la complémentarité de nos organisations

et ainsi contribuer à une activité fédérale transversale à l'ensemble des catégories de notre champ tel que l'a souligné Natacha Pomet dans son allocution d'hier pour l'ouverture de notre Congrès et je l'en remercie.

Cela doit donc être pérennisé et cette démarche conjointe de consolidation de l'articulation entre directions doit se poursuivre. Nous y mettrons toute notre volonté et pour cela nous serons aussi force de proposition, comme par exemple soumettre l'idée de «journées d'étude» sur des thèmes transversaux tels l'évolution du travail à l'heure du numérique, sur la formation professionnelle comme suggéré hier ou sur les prérogatives et modalités de fonctionnement des futurs Comités Sociaux Territoriaux (CST) et CAP.

Dans le même ordre d'idée, l'impulsion de la formation syndicale spécifique, «les ICTAM dans la CGT : Pourquoi, comment?», décision confédérale d'importance qui démontre que l'enjeu du spécifique ne devrait plus faire débat puisque réaffirmé de Congrès en Congrès, doit être déployé dans chaque région en lien avec les CFR et CSD et nous nous y engageons. Il s'agira ici de permettre à tous nos syndicats d'acquérir des éléments immédiatement mobilisables pour développer une activité spécifique en direction des catégories A et B et maîtrise et de leur donner les outils pour s'organiser.

Pour terminer sur les questions liées à notre organisation, j'exprime ici mes regrets d'avoir dû refuser la candidature de quatre camarades, d'autant que la qualité de leurs interventions pendant ces deux jours ont prouvé qu'ils apporteraient beaucoup à notre CE, mais je suis sûr que via les collectifs thématiques que nous allons monter, ils auront tout le loisir de participer à l'activité de notre UFICT.

Par contre, je tiens à préciser que je suis particulièrement fier et que je suis heureux que nous venions d'élire un co-secrétariat avec Emma et Jésus et une nouvelle direction paritaire de 30 membres et que nous n'ayons pas cédé malgré la difficulté à être en phase avec notre critère statutaire de parité qui pour moi, n'est pas un handicap mais bien une

décision politique. Et c'est tout en notre honneur de nous fixer ces règles car la place des femmes partout, dans notre activité syndicale ou dans la société est un combat auquel nous ne devons lâcher aucun millimètre.

Après, cela a été dit, il y a 15 jours, nous en étions encore bien loin et nous avons du «aller chercher» les copines. Le choix aurait été encore plus difficile et douloureux. Cela démontre donc une réalité de ce mandat que nous devons assumer et en tirer les conséquences : notre difficulté à la suite de Michèle Kauffer à faire «monter» des femmes dans nos instances de direction et que la question de l'implication des femmes et de leur prise de responsabilité à tous les échelons de l'organisation est incontournable. Cela implique donc d'interroger nos pratiques et en particulier celles qui ont des conséquences sur la vie personnelle. Par exemple en luttant contre le culte du présentisme qui pénalise tout particulièrement les femmes du fait, au-delà des stéréotypes, de leurs responsabilités familiales qu'elles assument encore aujourd'hui en grande majorité. Cela pourrait permettre à chacune d'exercer des responsabilités professionnelles et syndicales tout en ayant une vie familiale, sociale et citoyenne.

Aussi, et cela a été évoqué hier nous devons travailler particulièrement sur les filières à dominante féminine qui devraient pourtant en toute logique avoir une place éminente dans notre UFICT. Les femmes sont particulièrement discriminées dans leurs carrières, dévaluées dans la reconnaissance de leurs qualifications, leurs rémunérations et leurs accès aux postes de direction. Sans vous resservir le document d'orientation, je précise juste que pour revaloriser ces métiers, il nous faut exiger que la loi, donc le droit commun, soit enfin appliquée, car elle prévoit l'égalité de salaire pour un travail égal, mais aussi pour un travail de valeur égale.

Dans ce sens et collégialement, il nous faut aujourd'hui regagner cette conviction, qu'ensemble, nous pouvons transformer la société pour toutes et tous

et améliorer nos conditions de travail, qui permettraient d'avoir une vie après le travail, de vivre dignement de son travail et de faire un travail qui a un sens, compatible avec son éthique personnelle et professionnelle.

Ainsi, «La double besogne», pilier de notre syndicalisme CGT n'a jamais été aussi vrai :

- répondre aux enjeux du quotidien en développant notre activité et nos axes revendicatifs en partant de la réalité du travail des cadres,
- et changer le monde en construisant un véritable rapport de forces porteur de progrès économique, social et environnemental.

«Nous sommes en guerre» déclarait le président de la République au début de la pandémie. Au-delà de la violence des mots, la formule était appropriée : plus d'un an plus tard, la bataille que le Gouvernement prétendait livrer contre le virus et sa propagation n'est pas gagnée faute de coordination et d'anticipation, alors qu'il a su poursuivre celle contre les services publics en orchestrant des attaques continues sans précédent. Ces politiques ont été menées tambour battant, au détriment de la population, sans que les citoyens, sidérés par une situation sanitaire inédite, ne réagissent à la hauteur des enjeux.

Le Gouvernement a poursuivi sans faiblir son entreprise de démolition et de privatisation de pans entiers des secteurs publics et semi-publics : santé, énergie, transports, culture et Fonction Publique Territoriale, via, nous en avons beaucoup parlé, la déclinaison de la LTFP, mais aussi la réforme de l'assurance chômage, tandis que celle de notre système de retraite est loin d'être mise au rebut, je vais y revenir. Ainsi, c'est bien l'ensemble des piliers de notre modèle social qui sont attaqués.

Finis donc le service public de proximité pour toutes et tous, vive le numérique et internet, place à un secteur privé affranchi de régulations gênantes, soumis à une rentabilité maximale et où les conditions d'emploi et de travail des salarié-e-s servent de variable d'ajustement !

Chaque année au mois d'avril, les membres de l'Union européenne doivent présenter à la Commission européenne un document présentant les prévisions sur l'avenir des finances publiques à moyen court terme, c'est-à-dire à un horizon de six ans dans le cas présent.

En avril 2020, le contexte était trop incertain, le programme de stabilité ne portait donc que sur 2020. Le nouveau programme présenté par Bercy le 14 avril dernier s'en trouve donc d'autant plus important.

Ce programme de stabilité prévoit un retour sous le seuil des 3 % de déficit dès 2027, 2,8 % exactement. Il s'agirait là d'une véritable «prouesse» puisqu'à politique inchangée, le déficit public pour 2027 serait à 4,4 % du PIB. L'écart, donc de l'économie prévue, est par conséquent de près de 50 milliards d'euros par an. Et pour arriver à cela, le gouvernement prévoit évidemment de réduire les dépenses publiques.

Dans le même temps, les recettes publiques baisseraient à 50,8 % du PIB dès 2025 alors qu'elles en représentaient 53,8 % en 2018. Les cadeaux aux grandes entreprises (baisse de l'impôt des sociétés et des impôts de production) y sont pour une large part.

Cela acte d'autant plus le renoncement de la France à faire payer la crise aux plus riches en taxant notamment la fortune qui s'est accumulée durant la crise.

Au même moment, LREM et LR s'associent pour institutionnaliser l'austérité. En effet, une proposition de loi visant à plafonner les dépenses publiques est en préparation. Bruno Le Maire parle même de constitutionnaliser cette règle. Il s'agit là d'une dérive très grave, qui vise à sortir du débat public la question budgétaire en prônant l'austérité comme «règle d'or».

Alors, si le programme de stabilité reste toujours assez flou sur les moyens et les réformes à venir, on peut noter qu'il remet sur la table la question de la réforme des retraites et indique que «la date de reprise de la concertation avec les partenaires sociaux sur le sujet général des retraites dépendra de l'évolution de la situation sanitaire et économique». Le

Gouvernement avait pourtant passé des mois à nous dire qu'il ne s'agissait pas d'une réforme budgétaire.

Au-delà, la manière de parvenir à de telles économies, au sortir de la pandémie, est assez simple sur le papier : réduction du nombre de fonctionnaires, maintien du gel du point d'indice, moindres revalorisations des retraites et des minima sociaux... Voici l'avenir que nous prévoit le gouvernement.

Mais nous avons confiance en l'avenir car nous disposons de puissants outils de reconstruction : la force de notre CGT, de ses propositions et de ses militant-e-s. Pour nous, l'accès aux droits fondamentaux, la gratuité des soins, le salaire minimum, l'assurance chômage, le droit à une retraite pour tous à 60 ans et à taux plein..., l'aide aux personnes âgées, aux étudiant-e-s, aux handicapé-e-s, la solidarité des modèles par répartition et les services publics sont les piliers de notre vision du monde de demain. Aussi l'enjeu est pour nous, comme on l'a vu, d'inscrire les questions sociales et environnementales au centre du jeu.

Nous affirmons ici que la leçon à tirer de la crise, ce n'est pas de maîtriser les dépenses dans la durée pour les adapter au PIB : c'est de partir des besoins sociaux pour arrêter les dépenses socialisées nécessaires. Ça, c'est un vrai projet de société !

Voici donc la responsabilité qui est donnée à notre nouvelle direction : créer les conditions de la mobilisation des cadres dans notre champ Fédéral d'une part, car la construction d'un véritable rapport de forces porteur de progrès économique social et environnemental, ne peut faire l'impasse sur l'engagement et la syndicalisation des cadres, mais aussi et pour marcher sur nos deux jambes, nous impliquer dans l'activité spécifique inter versant et interprofessionnelle.

En effet, nous sommes intimement convaincu-e-s que le morcellement des entreprises, du salariat, comme les stratégies de mises en opposition du monde du travail nécessitent de renforcer l'approche interprofessionnelle de la CGT.

La solidarité entre nos structures et le syndicalisme confédéré est le seul permettant de développer les liaisons interprofessionnelles avec des objectifs communs de transformation sociale.

Notre UFICT doit donc aussi particulièrement appréhender cette dimension et pour cela s'investir dans le prochain Congrès de l'UGICT qui se prépare et se déroulera à Rennes du 23 au 26 novembre prochain.

C'est à cet endroit que se construit par exemple, sous l'angle spécifique, via le collectif UGICT FP une démarche revendicative renouvelée adossée à une conception de la Fonction publique articulée sur ses trois versants et sur la défense et le renforcement du Statut général pour améliorer les droits de tout.e.s les agent.e.s.

Au niveau fédéral, le travail en commun des organisations CGT de la Fonction

publique (État, Territoriale et Hospitalière) a été redynamisé ces dernières années et la volonté de dépasser les clivages et les blocages extrêmement pénalisants est aujourd'hui partagée par toutes et tous.

Ainsi, parallèlement à cette démarche engagée par nos 3 fédérations (l'UFSE, la FDSP et la Fédération Santé Action Sociale), nous devons continuer à nous impliquer dans le collectif UGICT Fonction publique pour impulser et coordonner l'activité spécifique de la CGT sur les sujets communs à toute la Fonction publique. Et il y a urgence à construire des revendications spécifiques inter fédérales afin de ne pas laisser le gouvernement casser l'unité de la Fonction publique comme par exemple construire des accords de reconnaissance de la fonction d'expertise et des qualifications dans le déroulement de carrières des A et B.

Enfin, et pour conclure ce congrès, je voudrais vous citer six personnes,

j'espère que je ne vais pas écorcher leurs noms : Pierre Legoy, Viviane Iragne, Ronan Lapierre, Evelyne Boscheron, Michelle Kauffer et Bruno Beylat.

Ce sont les secrétaires généraux qui se sont succédé pour développer et faire vivre notre UFICT qui, créée en 1985, devait fêter aujourd'hui la conclusion de son 10^e Congrès, chiffre symbolique.

Je suis sûr qu'Emma et Jésus sauront être dignes de leur héritage et qu'à l'occasion d'une journée thématique construite avec l'Institut de l'Histoire Sociale CGT de la Fédération et d'un Conseil national à l'automne nous pourrions rattraper cette frustration dans un contexte bien plus favorable.

Vive la CGT, vive l'UFICT Services publics et vive ce 10^e Congrès !





UFICT CGT des Services publics
Tél : 01 55 82 88 29
Site : cadresterritoriauxcgt.fr
Contact : ufict@fdsp.cgt.fr
www.cgtservicespublics.fr