

# FIER-E-S

DE TRAVAILLER POUR LE

# SERVICE PUBLIC

## FICHES REVENDICATIVES

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

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

  
**la cgt UFICT**  
fédération  
des services  
publics  
Union Fédérale  
des Ingénieur.e.s, Cadres,  
Technicien.ne.s et agent.e.s  
de maîtrise



# SOMMAIRE

- FICHE 1** Filière administrative  
Catégories A et B ..... P 3
- FICHE 2** Ensemble pour des services  
sociaux et médico-sociaux  
de proximité ..... P 5
- FICHE 3** Pour le respect de nos métiers  
et du service public  
de la culture ..... P 7
- FICHE 4** Filière animation  
Pour une reconnaissance  
de la fonction d'animateur.rice.s  
et de son utilité ..... P 9
- FICHE 5** Les catégories A et B  
dans la filière technique..... P 11
- FICHE 6** Filière sportive  
Les agent.e.s au cœur  
des politiques territoriales.....P 13
- FICHE 7** Réformes territoriales  
Compétitivité des territoires  
et souffrance au travail  
des cadres .....P 15
- FICHE 8** Missions publiques des agent.e.s  
de catégories A et B ..... P 17
- FICHE 9** Gestion des organisations,  
gestion des personnel.le.s .....P 19
- FICHE 10** Temps de travail des catégories  
A et B .....P 21
- FICHE 11** Numérique et travail  
des cadres ..... P 23
- FICHE 12** Droit à la déconnexion  
et réduction du temps  
de travail ..... P 25
- FICHE 13** Santé au travail des cadres... P 27
- FICHE 14** L'égalité femme-homme  
cadres dans la fonction  
publique ..... P 29
- FICHE 15** Lutte contre les discriminations  
et la répression syndicales.... P 31
- FICHE 16** Précarité des catégories  
A et B dans la fonction  
publique ..... P 33
- FICHE 17** Formation professionnelle,  
concours ..... P 35
- FICHE 18** La retraite des fonctionnaires  
territoriaux ..... P 37

# ÉDITO

## Le 6 décembre 2018, ingénieur.e.s, cadres, technicien.ne.s et agent.e.s de maîtrise, votez CGT !

Le 6 décembre 2018 se joueront les élections professionnelles dans la fonction publique territoriale. Avec les réformes territoriales successives, l'austérité érigée en dogme pour nos collectivités, 70 000 postes de fonctionnaires territoriaux dans le viseur et la feuille de route «Cap 2022» engagée par Macron, les cadres sont en première ligne.

La réforme récente des grades d'ingénieur et d'attaché, le PPCR ou la mise en place du RIFSEEP ont attaqué méthodiquement notre statut, pourtant garant de l'intérêt général. Tout est bon désormais pour sous-payer les cadres tout en accroissant leur niveau de responsabilité et leur charge de travail. Or, les cadres sont à la fois victimes de ces évolutions en même temps qu'ils doivent les mettre en œuvre ou les imposer à leurs équipes. Entre le marteau et l'enclume, ils doivent gérer la pénurie ou faire toujours plus avec moins de moyens. La compétition entre les territoires a son corollaire au sein des collectivités avec la mise en concurrence des cadres.

Perte de sens, mal-être au travail, surcharge, valorisation exclusive du rôle de «manager» aux dépens du rôle de l'encadrant et de l'expertise... sont autant de difficultés qui touchent nos catégories.

Représentant presque 40 % de l'emploi territorial, la part des catégories A et B va encore s'accroître et c'est donc à ce niveau qu'il faudra s'organiser ! La CGT a toujours porté une autre conception plus ambitieuse du service public qui passe nécessairement par le renforcement du statut. Notre organisation représente souvent dans les collectivités un des seuls espaces de dialogue et de revendications disponible et efficace pour les cadres. Ils étaient d'ailleurs nombreux dans les cortèges lors des mobilisations contre les lois travail, les ordonnances Macron, ou pour la défense des services publics.

Alors, avec l'Union Fédérale des Ingénieur.e.s, Cadres, Technicien.ne.s et agent.e.s de maîtrise des services publics (UFICT), la CGT vous offre un outil de défense de vos droits et de revendications. Elle propose une approche collective et spécifique pour nos catégories, à l'encontre des logiques d'individualisation qui tendent à nous affaiblir. Dans votre collectivité, nous vous invitons partout à monter des listes de cadres en catégories A, B et agents de maîtrise, à voter et faire voter pour celles-ci.

Dans les revendications générales pour la défense du statut de la fonction publique, il s'agit de prendre systématiquement en compte la spécificité de nos métiers, de nos responsabilités, de notre position dans la chaîne de décision.

Nous mettons donc à votre disposition ces quelques repères revendicatifs sur les principaux sujets qui questionnent ou impactent nos catégories et vous donnons rendez-vous, massivement, le 6 décembre 2018 avec la CGT !

La Commission exécutive de l'UFICT CGT Services publics



# FILIÈRE ADMINISTRATIVE CATÉGORIES A ET B

Les agent-e-s de la filière administrative sont particulièrement touché-e-s dans le cadre des réformes territoriales : mise en concurrence des postes, fusion et mutualisation des services...

Des responsabilités pour les faisant-fonction qui n'ont pas la reconnaissance statutaire et salariale.

Le non-respect par les employeurs des missions confiées aux agents selon leur grade a pour conséquence la déqualification des agent.e.s. La « polyvalence » et la « transversalité » sont utilisées par les employeurs locaux pour contraindre les agents à exercer parfois des missions qui ne relèvent ni de leur grade ni de leur filière - et sans aucune perspective de progression de carrière.

## ÉTAT DES LIEUX POUR LES CATÉGORIES A ET B DE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE

La filière administrative de la FPT est fortement féminisée. L'égalité professionnelle femme-homme est à gagner aussi dans cette filière. Les cadres d'emploi de catégorie A et B subissent un tassement des grilles indiciaires avec des pertes de pouvoir d'achat conséquentes sur plusieurs années.

Pour les cadres, la filière administrative comprend les cadres d'emplois de rédacteur.rice, d'attaché.e et des administrateurs.rices.

### Cette filière subit de plein fouet :

- Des difficultés croissantes d'accès aux cadres d'emplois avec des concours dont la périodicité s'allonge.
- Un niveau d'accès aux concours à Bac pour rédacteurs et à Bac +3 pour attachés, mais dans la réalité les lauréat.e.s sont surdiplômé.e.s.
- Un tarissement du recrutement.
- Un recours de plus en plus massif à des agent.e.s contractuel.le.s que Macron veut systématiser.
- Un allongement inacceptable des carrières consécutif aux accords PPCR non signés par la CGT.
- Un régime indemnitaire basé sur un système inégal et injuste, accentué par le Rifseep qui privilégie la fonction au grade.
- Des agent.e.s de plus en plus exposé.e.s par la confusion entretenue entre injonction de soumission et règle statutaire de devoir d'obéissance.
- Un niveau de fin de carrière limité du fait de la suppression de l'accès au grade de directeur, le grade d'attaché hors classe étant désormais réservé aux emplois fonctionnels.
- Des objectifs de résultats et de performances dans le cadre de politiques austéritaires qui provoque du stress et des conflits de valeur et mettent les cadres en danger.

## L'UFICT-CGT revendique

Face à la pression permanente des élus, la CGT a signé un «Manifeste pour la responsabilité sociale des cadres» avec plusieurs organisations syndicales et professionnelles. Le respect du principe fondamental de l'intérêt général dans un souci du maintien des services publics passe nécessairement par l'acceptation de la citoyenneté des cadres qui doit être explicitement reconnue sans leur faire encourir des représailles ou des sanctions.

### Elle revendique aussi :

- L'accès à l'emploi public par l'organisation régulière de concours et la fin du système des reçus-collés, trop de lauréat.e.s des concours n'ont pas d'affectation ou attendent longtemps avant d'obtenir un poste.
- Réaffirmation du recrutement statutaire seul garant de la neutralité du service public.
- Le recours au recrutement des contractuel.le.s reste exceptionnel.
- Une vraie formation initiale professionnali-

sante pour les cadres d'emploi de rédacteur et d'attaché.

- La revalorisation des déroulements de carrière, le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emploi entre le début et la fin de la carrière ainsi que l'intégration des primes dans le traitement indiciaire.
- S'agissant des traitements, nous revendiquons, outre l'augmentation du point d'indice, une reconnaissance des qualifications pour contrer le tassement des rémunérations.
- Refonte de la grille et reconnaissance des qualifications.
- Un plan de requalification pour tous les agents qui exercent une fonction de qualification supérieure au niveau du corps auquel ils appartiennent.
- Une amplitude de la grille indiciaire de 1 à 4,6 (les cadres dirigeants pour lesquels il s'agit d'un emploi lié à une nomination pourront faire l'objet d'un examen distinct et être dans une position hors grille).

## L'UFICT-CGT revendique cette grille indiciaire pour toutes les filières

Catégorie	Niveau de recrutement	Durée de la carrière		Salaire de début
		Max.	Min.	
C	CAP/BEP	35 ans	2/3 de la durée maximale	1,2 fois le SMIC
B1	BAC	34 ans		1,4 fois le SMIC
B2	BAC +2	33 ans		1,6 fois le SMIC
A1	BAC +3	32 ans		1,8 fois le SMIC
A1	BAC +5	31 ans		2 fois le SMIC
A3	BAC +8	30 ans		2,3 fois le SMIC

# ENSEMBLE POUR DES SERVICES SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX DE PROXIMITÉ

Des services sociaux et médico-sociaux de qualité, de proximité et d'accès universels garantissent un droit essentiel pour le bien-être et la qualité de vie des populations et de l'environnement. Mais, force est de constater que les politiques d'austérité étatiques et locales mettent les services publics sous pression; alors même que la demande sociale augmente dans un contexte de profondes mutations technologiques, sociétales, climatiques et dans un monde globalisé où les inégalités se creusent.

## DES MISSIONS D'INTÉRÊT GÉNÉRAL À DÉFENDRE BEC ET ONGLES

Les politiques d'austérité conduisent les employeurs à la réduction des moyens financiers et humains alloués aux politiques publiques, au fonctionnement des établissements et des services dédiés au social et au médico-social. Dans ce contexte, les professionnel-le-s voient leur éthique mise à mal, leur déontologie et leurs valeurs professionnelles bafouées. L'essentiel de l'énergie des professionnel-le-s est absorbé par le quotidien. Elles/ils n'ont plus de visibilité sur les finalités et le sens de leur travail.

Le concept de santé publique englobe à la fois les réponses sanitaires à la souffrance individuelle, physique et/ou mentale et les interventions sociales et médico-sociales fondées aussi bien sur la prévention que sur les actions d'insertion. Dans ce contexte, l'articulation entre le social, l'éducatif, le médical, le paramédical et le sanitaire est plus que jamais pertinente et

à préserver. En effet, les filets de sécurité des dispositifs de solidarité et le maillage territorial existants ont montré leur efficacité dans les dernières périodes de crise, préservons-les! Face au big bang territorial, refusons la vente à la découpe de l'action sociale et médico-sociale alors que les services sociaux et médico-sociaux publics sont menacés par des formes diverses de libéralisation, de privatisation, rappelons-le, l'humain n'est pas une marchandise!

## UNE FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE NON RECONNUE ET AUJOURD'HUI MALTRAITÉE

La filière médico-sociale est composée à près de 90 % de femmes. La filière est déjà fortement précarisée, notamment dans les emplois de catégorie A. Le rapport annuel de la Fonction publique en 2015 annonçait 49,1 % de contractuel-le-s pour le cadre d'emploi de médecins et 46,3 % pour celui des Psychologues. Le refus de reconnaissance des qualifications avec le reclassement des assistant.e.s socio-éducatif.trice.s (ASE) et éducateur.trice.s de jeunes enfants (EJE), dans le cadre d'un «petit A» prévu en février 2018 et reporté d'un an, est inacceptable. Les glissements de tâches et missions assurées par du personnel non qualifié font courir des risques juridiques pénalement condamnables. Les dispositifs de protection de l'enfance saturés mettent les enfants en danger! Les normes d'accueil revues à la baisse pour les établissements et structures (petite enfance, personnes âgées), mettent à mal la population concernée, les directions et les personnel-le-s.

**Une structuration par métier...**

La structuration de la filière a pour fondement une logique métier basée sur les diplômes d'État (du niveau I au niveau V). Ils ont une valeur nationale garantissant la qualité et l'autonomie des interventions et le positionnement des acteurs/actrices. Mais l'absence de volonté politique de faciliter l'accès aux formations, avec le refus de pallier l'absence des agent-e-s et la réduction des budgets dédiés en particulier pour des formations longues, rend problématique l'évolution de carrière vers des métiers plus qualifiés pourtant possibles avec des passerelles.

**Et par secteur...**

Le secteur social est structuré autour de logiques d'interventions, d'accompagnements et de mises en œuvre des dispositifs d'aides ou de développement social. Son devenir est aujourd'hui suspendu à celui des départements.

Les services médico-sociaux rassemblent l'expertise de santé et d'offre de soins à carac-

tère sanitaire. Ce sont des services de santé avant tout, mais qui ont de fortes proximités avec les politiques sociales et éducatives. Aujourd'hui, des structures territoriales ferment alors que la pénurie de l'offre de soins s'installe et que l'accès aux soins est loin d'être garanti aux plus démunis. La réponse publique face à la montée en charge des besoins liés au vieillissement de la population est par ailleurs très insuffisante.

Le secteur médico-technique enfin, rassemble essentiellement les personnel-le-s des laboratoires territoriaux. La disparition de la plupart des laboratoires départementaux laminés par la concurrence du marché laisse entière la question du contrôle sanitaire de l'environnement (qualité de l'eau, de l'air, épidémies...) indépendant des multinationales.

Un quatrième secteur est revendiqué aujourd'hui par l'ensemble des professionnel-le-s de terrain spécifiquement orienté autour des missions de la petite enfance.

**L'UFICT-CGT revendique**

- Un secteur social et médico-social adossé à un service public fort exercé par des agents publics.
  - Un échelon territorial pertinent à maintenir avec le département toujours chef de file de l'action sociale et le refus d'une « vente à la découpe » de l'action sociale et médico-sociale.
  - Le maintien des services structurés de PMI pour assurer toutes les missions, dirigés par un médecin et comprenant des personnels médicaux, paramédicaux psychologues, sociaux éducatifs et le maintien de la fonction de prévention et de soutien à la parentalité qu'offre la PMI.
  - Le maintien et le développement des soins de santé et de proximité préventifs et curatifs accessibles à tous avec aussi des services de santé et de sécurité au travail sécurisés dans nos collectivités.
  - Le maintien et le renforcement du mode d'intervention des laboratoires départementaux d'analyses dans l'intérêt du territoire, de son développement et de celles et ceux qui y résident.
  - La garantie d'une offre d'accueil de la petite enfance à hauteur des besoins avec un accueil de qualité assuré par des professionnel-le-s disposant de qualifications éprouvées dans le domaine de la petite enfance.
- Mais aussi :**
- La correction des inégalités liées au genre du métier avec la revalorisation des rémunérations (grilles et régimes indemnitaires) de la filière composée essentiellement de femmes.
  - La résorption de la précarité en facilitant l'accès des professionnel-le-s aux concours simplifiés et en rendant plus attractive la fonction publique.
  - Une harmonisation par le haut des conditions d'avancement de grade et de promotion interne entre les filières et entre les fonctions publiques.
  - La revalorisation du cadre d'emploi des Conseiller.ère.s socio-éducatif.ve.s dans toutes ses fonctions (gestion ressources humaines, conseils techniques, ingénierie) en homologie avec le cadre d'emploi des attachés principaux.
  - La revalorisation du cadre d'emploi des psychologues et le développement de l'accès direct à ces praticiens au remboursement de leurs actes par la Sécurité sociale, ainsi que l'augmentation des effectifs des psychologues.
  - Le Passage en A en homologie au cadre d'emploi des attachés des ASE et EJE. Une approche clinique de leurs métiers et non pas un cantonnement dans l'encadrement et la coordination d'équipe. C'est ce que la CGT a défendu au moment de la refonte des métiers.
  - Le reclassement des technicien.ne.s de laboratoire en catégorie A comme les ASE et EJE.
  - Le reclassement des auxiliaires de soins, auxiliaires de puériculture, et des accompagnant.e.s éducatif.ve.es et sociaux.ales en catégorie B au regard des nouvelles tâches et missions qui leur sont imparties et du niveau de formation requis.

# POUR LE RESPECT DE NOS MÉTIERS ET DU SERVICE PUBLIC DE LA CULTURE

Les agent.e.s professionnel.le.s de la culture œuvrent au quotidien pour que l'éducation, les savoirs, la transmission des patrimoines (matériel et immatériel), la rencontre avec l'art et la création soient au cœur de la citoyenneté et favorisent l'épanouissement collectif et personnel, la diversité culturelle et esthétique.

Ces missions, que les agent.e.s sont fier.ère. s d'exercer dans le cadre du service public, sont fragilisées par la dégradation des conditions de travail, de rémunération et les moyens mis à leur disposition. Au gré des réformes territoriales et des politiques libérales, l'accès à la culture pour tou.te.s n'est plus la priorité. La marchandisation de la culture devient le nouvel horizon du pouvoir en place. L'ensemble des services publics dans la culture est particulièrement attaqué, via abandon ou délégation de missions et/ou équipements (musées, bibliothèques, archéologie,...), précarité en hausse en raison de la non-organisation des concours, formation initiale et continue insuffisante et de plus en plus soumise aux arbitrages de l'employeur, gel des postes et non-remplacement des départs en retraite et des collègues absents... Tout y passe dans une logique de réduire à «peau de chagrin» le service public dans la culture : désherbage façon Round-up!

Les conséquences produites par les restrictions budgétaires, les plans de suppressions d'emplois et les réorganisations-désorganisations, les «réformes» de l'État telles la Révision

Générale des Politiques Publiques, la Modernisation de l'Action Publique et la réforme territoriale rendent de plus en plus difficile l'exercice des missions.

## POUR UN SERVICE PUBLIC DE LA CULTURE AU SERVICE DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE ET DE LA POPULATION

À la CGT, nous portons l'idée que le service public culturel est une richesse et un bien commun, un outil au service de l'émancipation humaine. La diversité de ses missions forme le socle du service public de la Culture, son originalité et sa force. Ainsi, nous refusons les politiques d'austérité et nous exigeons les moyens nécessaires pour travailler au développement des coopérations indispensables à la construction des politiques publiques culturelles, à leurs transversalités afin de répondre aux besoins sociaux et culturels de nos concitoyens et soit en lien avec la société et ses mutations.

Nous demandons un débat de fond sur les missions des services publics en s'appuyant sur le bilan des réformes déjà engagées (délégations de services publics, Sociétés Publiques Locales, Sociétés d'économies Mixtes...).

Dans une société minée par les inégalités sociales, territoriales, culturelles et abîmée par

les replis mortifères, les pouvoirs publics sont convoqués pour garantir à chacune et chacun le droit d'accès à la culture, la diversité culturelle et la cohérence des politiques culturelles,

mais aussi leur indispensable renouvellement et adaptation aux nouveaux enjeux de la démocratie culturelle.

## LA DÉFENSE D'UN SERVICE PUBLIC « ÉGALITAIRE POUR TOU.TE.S » PASSE PAR DES EMPLOIS STATUTAIRES ET UNE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ET DES COMPÉTENCES !

### L'UFICT-CGT revendique

#### Pour tous les agents de la filière :

- L'organisation des concours tous les ans.
- L'ouverture et le pourvoi des postes (pas de gel de poste).
- L'intégration des collègues non titulaires.
- Une revalorisation salariale et l'augmentation du point d'indice.
- Un déroulement de carrière linéaire.
- Abrogation du PPCR et de son application (nouvelle grille, changement du taux de cotisation, revendication de l'intégration de toutes les primes dans le traitement indiciaire, suppression du RIFSEEP).

#### Pour les enseignants artistiques :

- Le reclassement des assistants principaux 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> classe en CAT A (DE et DUMI reconnus au niveau II par le Répertoire National des Certifications Professionnelles).
- Des moyens plus importants pour la formation initiale et continue permettant l'extinction du 1<sup>er</sup> grade d'assistant.
- La revalorisation du statut et de la carrière des professeurs de l'enseignement supérieur avec la création d'un 3<sup>ème</sup> grade de PEA.
- La reconnaissance des maladies professionnelles pour les danseurs.

#### Pour les agents du patrimoine et des bibliothèques :

- En CAT B, révision des missions du 3<sup>ème</sup> grade : Assistant principal 1<sup>ère</sup> classe, si direction d'un établissement, il relève de la CAT A.
- Fin des « faisant-fonction » et recrutement statutaire sur tous les postes.
- Reconnaissance des diplômes et compétences.

*Ex : La licence professionnelle « métiers du livre », mise en extinction du diplôme DUT carrières du livre (plus de BAC+2) réforme LMD.*

- En CAT A, la création récente du principalat : 2 grades pour les attachés de conservation, reste insuffisante, demande de refonte totale de la CAT A, fusion de bibliothécaire et attaché avec 3 grades comme dans la filière technique. NB : à ce jour aucun décret d'application ? Pas de concours 2017-2018!

- Proposition de dénomination : « grade d'attaché de conservation du patrimoine et des bibliothèques » avec les différentes spécialités : Archives, Archéologie, Bibliothèques, Documentation, Musées, Patrimoine scientifique et technique.

#### Pour le cadre d'emploi de conservateur :

- Création de trois grades : conservateur, conservateur principal et conservateur général suivant l'exemple du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ou même de 4 grades : conservateur, conservateur principal, conservateur général de classe normale et conservateur général de classe exceptionnelle, dont le périmètre serait étendu à la documentation.
- Ouverture au concours interne de toutes les spécialités et en nombre suffisant ex : Archives et Archéologie.
- Raccourcissement du délai de proposition de promotion interne de 7 ans contre 10 ans aujourd'hui.
- Modification des quotas d'ouverture de poste de conservateur pour la promotion interne une promotion pour un recrutement (aujourd'hui 3 recrutements pour une promotion).

# FILIÈRE ANIMATION

## Pour une reconnaissance de la fonction d'animateurs.rices et de son utilité sociale

Qu'il.elle soit agent.e titulaire ou non titulaire, l'animateur.rice accomplit une mission de service public dans le champ de l'éducation populaire qu'il.elle mène au quotidien en direction d'usager.ère.s : qu'il s'agisse d'enfants, d'adolescent.e.s, de jeunes, de familles, de seniors... et ce dans de nombreux domaines d'intervention (social, culturel, sportif, insertion notamment).

### L'ANIMATION, UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC AVANT TOUT

Le rôle des animateur.rice.s ne se ne limite pas à l'encadrement d'enfants, mais bien plus largement à la mise en place de programmes d'animation à fortes valeurs éducatives. L'animateur doit être en mesure de conduire et d'accompagner des projets d'animation : de leur conception à la mise en œuvre, de leur gestion financière à leur évaluation.

C'est une réelle mission de service public qui se traduit notamment par l'élaboration et la coordination d'un maillage des différents acteurs associatifs et institutionnels sur un territoire donné, le tout s'insérant dans le cadre des politiques de la ville, de la cohésion sociale, de la réussite éducative et de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, des adultes, des seniors et des personnes porteuses d'un handicap.

Animer c'est faire vivre, mettre en mouvement, impulser, mais c'est aussi offrir une alternative éducative aux multiples problèmes dont font l'ob-

jet les populations de certains quartiers de nos villes. Animer c'est vivre ensemble, c'est faire grandir et c'est permettre de co-éduquer dans l'égalité nos citoyens de demain.

### UN VÉRITABLE STATUT À REVENDIQUER POUR LES PROFESSIONNEL.LE.S DE L'ANIMATION

La fonction publique territoriale comprend huit filières parmi lesquelles se trouve la filière animation avec des agents et des adjoints d'animation pour la catégorie C, des animateurs, des animateurs principaux pour la catégorie B, mais c'est surtout la seule filière qui n'a pas de catégorie A.

À défaut d'une catégorie A dans cette filière incomplète les animateurs territoriaux sont contraints, dans le cadre de leur déroulement de carrière, de passer le concours d'attaché option animation de la filière administrative.

Pourtant, les formations universitaires et professionnelles existent et les diplômes délivrés vont du niveau de qualification V au niveau I, conformément à l'architecture des principaux niveaux de référence de l'Espace européen de l'enseignement supérieur (le baccalauréat, la licence, le master et le doctorat - cf. Réforme Licence-Master-Doctorat - désignant l'ensemble de mesures modifiant le système d'enseignement supérieur français pour l'adapter aux standards européens).

Sur un plan statutaire, notre organisation syndicale, qui revendique la reconnaissance de la qualification par rapport au statut pour une fonction publique de carrière et non de métier, ne peut tolérer l'absence d'une catégorie A dans cette filière.

### UNE FILIÈRE PRÉCAIRE

Selon les chiffres à notre disposition ce sont plus de 65 % de précaires qui exercent dans les secteurs de l'animation. Contrat précaire, CDD, vacataires, beaucoup n'ont aucun accès aux formations diplômantes et aucune perspective d'embauche statutaire ou d'évolution de carrière. Ils sont corvéables et malléables à merci au nom de la sacro-sainte libre administration des collectivités peu scrupuleuses au regard du statut et du bien-être du personnel et du public usager.

Comment peut-on parler d'éducation populaire, de services publics et de qualité de service

public en traitant de façon inégalitaire celles et ceux qui au quotidien ont un rôle complémentaire à celui de la famille et de l'éducation nationale ?

Comment les employeurs territoriaux peuvent-ils mettre en exergue leurs exigences, en matière de transmission de savoirs, de savoir-faire, de démarches culturelles, artistiques ou sportives alors qu'ils n'engagent, en parallèle, aucune démarche de formation et de pérennisation des emplois de ces personnels ?

Peut-on mettre en œuvre une politique d'animation cohérente, en adéquation avec les territoires, si son déploiement est assuré en grande partie par des personnels aux statuts précaires, qui n'ont pas la possibilité de ce fait de s'impliquer réellement auprès des populations elles-mêmes en grande fragilité sociale ?

### L'UFICT-CGT revendique

- La création d'un grade A dans la filière animation avec une vraie reconnaissance de la qualification et pour un déroulement de carrière dans la fonction publique.
- Une reconnaissance des métiers d'animateur et de leur utilité sociale.
- La reconnaissance de la qualification par rapport à un statut pour une fonction publique de carrière et non de métier.

- L'accès massif de tous les professionnels de l'animation à des formations diplômantes.

#### En cours d'emploi

- L'accès ouvert à toutes les professionnels de l'animation avec des mesures transitoires d'intégration.

# LES CATÉGORIES A ET B DANS LA FILIÈRE TECHNIQUE

Pour la filière technique, avec une décennie de reculs, force est de constater que recrutement et déroulement de carrière sont toujours plus tirés vers le bas. Cela se confirme pour les trois cadres d'emplois : agents de maîtrise, techniciens et ingénieurs.

## **POUR LES AGENT.E.S DE MAITRISE : UNE SITUATION PROCHE DE L'ABSURDE !**

Le résultat de la réforme de 2017 est loin d'être à la hauteur de la reconnaissance du premier maillon de l'encadrement. Seul un faible saupoudrage indiciaire a été obtenu pour ce cadre d'emploi territorial de la filière technique. De plus, dans certains cas, les agent.e.s nommé.e.s agent.e.s de maîtrise peuvent avoir leur indice de rémunération bloqué pendant 7 ans.

Pour la CGT, l'encadrement de proximité doit être reconnu à sa juste valeur comme dans d'autres filières (administrative par exemple) ou d'autres administrations. En effet, à la Ville de

Paris le corps de maîtrise a obtenu, après des luttes mobilisatrices, jusqu'à un emploi fonctionnel de catégorie A.

## **PLUS QUE JAMAIS, NÉCESSITÉ DE PASSAGE EN CATÉGORIE B**

L'encadrement d'équipes composées d'agent.e.s spécialisé.e.s, l'organisation du travail, la qualification des technicités spécifiques, l'expérience du terrain justifient sans équivoque le positionnement de ce cadre d'emploi en catégorie B.

Nous constatons tous les jours le glissement des responsabilités des cadres B vers les agents de catégorie C à forte valeur ajoutée, mais sans aucune reconnaissance. Par ailleurs, le passage des agents de maîtrise en catégorie B valorise également la réalité des jeunes ayant obtenu des baccalauréats techniques ou technologiques à l'embauche, par concours, dans la fonction publique territoriale.

## **L'UFICT-CGT revendique**

### **Pour les agent.e.s de maîtrise :**

- Le passage des agents de maîtrise en Catégorie B sur deux grades (agent de maîtrise et agent de maîtrise principal).

- Une revalorisation indiciaire.
- La reconnaissance des métiers d'encadrement de proximité.

**Pour les technicien.ne.s :**

Il existe désormais pour le cadre d'emploi des techniciens deux grades de recrutement B1 et B2 et deux grades d'avancement B2 et B3.

Auparavant, existait le cadre d'emploi des contrôleurs territoriaux, de recrutement niveau Bac et grade de promotion interne des agents de maîtrise. La réforme a supprimé ce cadre d'emploi qui a été intégré à celui de techni-

icien. Jusqu'alors, le niveau de recrutement des technicien.ne.s était de bac+2. Leur nouveau cadre d'emploi est composé aujourd'hui de trois grades : de recrutement B1 niveau Bac et B2 bac+2, et d'avancement B2 et B3. La tentation est grande pour les collectivités de ne recruter majoritairement qu'au premier grade, ce qui fait que les DUT, IUT et licence pro se présentent à ce concours, fermant la porte aux titulaires de diplôme niveau Bac.

**L'UFICT-CGT revendique****Pour les technicien.ne.s :**

- L'organisation de davantage de concours au niveau Bac+2.
- Pour tous les grades, la fin des quotas et ratios pour l'accession au grade d'ingénieur.

**Et pour les ingénieur.e.s :**

Le cadre d'emploi des ingénieurs a été séparé en deux cadres d'emploi classés en catégorie A : ingénieur et A+ : Ingénieur en chef. D'un cadre d'emploi composé de 4 grades, nous sommes passés aujourd'hui à 2 cadres d'emploi avec 3 grades chacun. On passe donc d'une perspective (avant la réforme) de déroulement de carrière par avancement de grade sur l'ensemble des 4 grades à (aujourd'hui) une perspective de déroulement de carrière par avancement sur seulement 3 grades. De plus, le plus élevé (ingénieur prin-

cipal hors classe) exige un suremploi fonctionnel avec de « fortes responsabilités » avec ratio, qui relève du seul choix de l'employeur, comme pour les ingénieurs en chef.

Les ingénieur.e.s et ingénieur.e.s principaux se trouvent confronté.e.s à un véritable « plafond de verre » dans leur déroulement de carrière ; ils.elles sont les grand.e.s perdant.e.s de cette réforme. Côté collectivités locales, on peut craindre une crise du recrutement en raison des traitements indiciaires et régimes indemnitaires peu attractifs.

**L'UFICT-CGT revendique****Pour les ingénieur.e.s**

- Suppression du 1<sup>er</sup> échelon du cadre d'emploi des ingénieurs.
- Suppression du suremploi fonctionnel pour le grade d'ingénieur principal hors classe.
- Rétablissement d'une possibilité d'accès au grade d'ingénieur en chef par la promotion interne.

# FILIÈRE SPORTIVE

## Les agents au cœur des politiques territoriales

Depuis plusieurs années, la Fédération CGT des Services publics et son Union Fédérale des Ingénieurs Cadres Techniciens portent les revendications de l'ensemble des agents titulaires et non titulaires de la filière sportive de la Fonction publique territoriale. Elles contestent la remise en cause du modèle d'organisation du sport en France accentué par les différentes réformes territoriales (RCT, MAPTAM, NOTRe). Elles s'opposent à la conception libérale de l'organisation des services publics aggravée aujourd'hui par le gouvernement d'Emmanuel Macron.

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

### DES VALEURS FONDAMENTALES À SAUVER

La CGT s'oppose au travail de sappe de l'ensemble des valeurs fondamentales portées par

les activités physiques et sportives : les références sociales, éducatives, de santé, émancipatrices, liées aux services publics du sport sont mises en cause par les puissances d'argent (privatisations, délégations de services publics, Marché de Conception Réalisation/Exploitation (CREM), Partenariat public privé).

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

### CE QUE PORTE LA CGT

#### Une urgence : rénover la filière

- Un plan de soutien aux collectivités locales afin de répondre aux besoins de la population pour un service public du sport territorial (construction d'équipements, développement des pratiques sportives...). Par exemple, la mise aux normes du renouvellement d'air pour les équipements, conformément aux préconisations de l'ARS et du Ministère du Travail; l'insonorisation obligatoire de l'ensemble des équipements (piscines, centres sportifs).
- La mise en place d'un plan d'urgence national d'apprentissage de la natation (il est dénombré pour les 4 mois d'été plus de 1300 noyades dont 400 noyades mortelles par an en France).
- La création d'emplois statutaires pour le service public du sport territorial et l'arrêt des suppressions de postes qui impactent la sécurité des usagers.

- La mise en place d'un programme d'urgence de résorption des emplois précaires pour les opérateur.rice.s, éducateur.rice.s, conseiller.ère.s et les agent.e.s des équipements sportifs.
- Le maintien d'un bon niveau d'encadrement du public accueilli par les opérateur.rice.s, les éducateur.rice.s, les conseillers/ères et agent.e.s de la filière sportive.
- L'abandon des projets visant à déréglementer l'enseignement des activités physiques et sportives.
- La suppression de l'agrément nécessaire pour tous les éducateur.rice.s titulaires qui enseignent aux enfants des écoles primaires.
- La prise en compte du travail de préparation pédagogique par une réduction du temps de travail à 20 h en application du rapport du Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT) du 4 février 2009 au regard des missions d'enseignement des Éducateur.rice.s Territoriaux.les des Activités Physiques et Sportives (ETAPS) et Conseiller.ère.s Territoriaux.les des Activités Physiques et Sportives (CTAPS).

### SANTÉ AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ

Les acteurs de la filière sportive exercent leurs missions dans des conditions difficiles qui ne

sont pas reconnues. Ils demandent notamment la reconnaissance des maladies professionnelles relevant d'un classement « pathologies professionnelles » (exemple dans les piscines : maladies de la peau liées à l'activité professionnelle, affections liées aux chloroformes et dérivés animés, problèmes ORL pneumologiques, perte de l'audition liée aux nuisances sonores des bassins & gymnases.). De même, les acteur.trice.s de la filière sportive revendiquent des moyens pour la mise en place d'une médecine du travail de haut niveau pour les agent.e.s et l'augmentation de la protection sociale des agent.e.s et des salarié.e.s

Enfin, ils exigent la reconnaissance de la pénibilité du travail en piscine (chlore, bruit, chaleur humide, station debout, horaires décalés, etc.) avec en conséquence un départ à la retraite à 57 ans en application des textes du Code du travail qui classe les piscines en locaux de travail à pollution spécifique. Ils exigent également la reconnaissance de la pénibilité du travail en salle de sport, gymnase, du fait des nuisances sonores entraînant une perte d'audition.

**Avec la CGT, d'autres choix sont possibles, et indispensables pour le maintien du modèle d'organisation du sport en France.**

## L'UFICT-CGT revendique

### Déroulement de carrière :

- Intégration des OTAPS assurant des missions d'enseignement des APS et titulaires d'un brevet d'état (niveau IV) ou d'un diplôme universitaire (licence STAPS) au grade d'éducateur (ETAPS).
- Intégration des ETAPS principaux de 1<sup>ère</sup> classe encadrant plus de 8 agent.e.s (quelle que soit la filière des agent.e.s encadré.e.s) sur le grade de catégorie A de conseiller/ère des APS.
- Possibilité d'un déroulement de carrière comparable à celui des attaché.e.s (grade d'attaché.e hors classe). Les conseillers/ères des activités physiques et sportives en sont toujours exclu.e.s.

### En catégorie A, possibilité d'opter soit :

#### Pour un grade de CTAPS assurant les missions de direction et d'encadrement :

- Gestion d'un ou plusieurs équipements sportifs ou d'une direction des sports.

- Gestion des personnels et des organisations.
- Conception.

#### Pour un grade de CTAPS assurant les missions d'encadrement fonctionnel et de conduite de projet, d'expertise, d'enseignement :

- Coordination pédagogique, coordination de projet.
- Action de formation et d'entraînement.
- Expertise, recherche et prospective.

**Le premier avantage est de permettre aux ETAPS d'avoir un déroulement de carrière tout en restant sur des missions pédagogiques ou d'élaboration et de conduite de projet.** Ensuite d'offrir aux étudiant.e.s STAPS issu.e.s des filières management du sport ou enseignement et motricité de véritables possibilités d'intégration dans la fonction publique territoriale.

# RÉFORMES TERRITORIALES

## Compétitivité des territoires et souffrance au travail des cadres

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

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

### MISE EN CONCURRENCE DES TERRITOIRES

Les mêmes mouvements de fusion-acquisition que dans le monde concurrentiel du CAC 40 ont lieu dans nos territoires (!), car ces lois de réforme sont aussi en parfaite cohérence avec les politiques européennes de marchandisation des services publics et de mise en concurrence des territoires. La réduction de l'offre des services publics et la baisse des effectifs de la fonction publique sont au cœur de ces politiques. E. Macron s'inscrit impitoyablement dans la continuité de N. Sarkozy et de F. Hollande avec 70 000 postes dans la Fonction publique territoriale à éradiquer et un objectif de 13 milliards d'euros de baisse des dépenses de fonctionnement des collectivités d'ici 2022.

À très court terme, cette vague de libéralisme et d'austérité sera lourde de conséquences pour les citoyen.ne.s-usager.ère.s, et plus particuliè-

rement pour les plus fragiles, et les plus éloignés des centres de profits que constituent les Métropoles.

### MISE EN CONCURRENCE DES CADRES

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

Les transferts de compétences et de personnels, les mutualisations sont le prétexte à des réorganisations sans précédent. Ces réorganisations se renouvellent en permanence. Alors qu'on aurait pu imaginer que la croissance de la productivité chez les cadres, générée notamment par la diffusion des outils technologiques se répercute dans les régimes indemnitaires et compense localement le gel du point d'indice, les exécutifs, au contraire, ont verrouillé les évolutions salariales.

Cette austérité budgétaire est aussi partout l'argument justifiant les mutualisations. Ces mutualisations peuvent parfois avoir un sens en termes de services publics, mais sont généralement des occasions de réduire les effectifs, dans l'encadrement particulièrement. Pour mettre en œuvre ces réformes des territoires et ces réorganisations des métropoles, partout se développe le lean management.

Parfois, les encadrant.e.s se voient signifier la mise à la vacance de leur propre poste. Concrètement, ils/elles doivent re-postuler quand le leur est passé à la trappe. Lettres de motivation, analyse psychologique sur Internet... Les cadres sont alors placés en concurrence avec leurs supérieurs, voire même avec leurs subalternes.

Dans ce contexte, l'administration valorise exclusivement la figure du cadre «manager» aux dépens de l'expertise ou de l'ingénierie qui prévalaient jusqu'ici. Cette logique est pernicieuse. Non seulement parce qu'à travers les différents séminaires des «managers» on impose la doctrine libérale qui sous-tend la notion de management, mais aussi parce que l'administration assure ainsi la fidélité, voire la soumission des «managers» pour qui rien n'est plus jamais acquis.

Les nouvelles collectivités issues de ces réformes veulent ressembler à des entreprises comme les autres, «rayonnantes et compétitives». Ce changement de posture impose aussi une mutation violente des valeurs en interne. **Les cadres sont devenus désormais des gestionnaires de la pénurie, il faut faire mieux avec moins, et si l'objectif n'est pas atteint ils en sont directement redevables.** Très loin souvent des motivations qui les ont fait épouser la fonction publique, ils font face à la double perte du sens du travail et des valeurs. Les collectifs de travail qui étaient consacrés hier comme source de l'efficacité du service public sont balayés au profit de logiques individuelles, tant dans l'exercice du travail que dans l'évolution des carrières.

Aussi, le modèle hiérarchique de prise de décision place de plus en plus les cadres dans une posture d'exécutant.e.s. Ils sont régulièrement dessaisis de leur expertise et de leurs missions d'aide à la décision et à l'élaboration des poli-

tiques publiques. Ils sont aujourd'hui clairement sujets à une simple inflation organisationnelle poussant à tout quantifier, évaluer, rationaliser, normer, en devant développer le raccourcissement des délais de mise en œuvre des activités autour du concept d'efficience **sur la base de tableaux de bord quantitatifs. Même en désaccord, les cadres sont donc bien souvent obligés de 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.** Tout cela génère de plus en plus de souffrance au travail, burn-out et autre bore out (l'ennui qui rend malade).

### L'UFICT-CGT REVENDIQUE UNE AUTRE FAÇON DE FAIRE

En revendiquant l'abolition des lois MAPTAM et NOTRe, la CGT réclame la production d'un bilan, car si on ne peut contester les dégâts que ces lois ont engendrés dans les modes de faire et la fragilisation des cadres, c'est aussi dans les objectifs mêmes de leur création que ces nouvelles collectivités sont contestées par les tenants de l'orthodoxie. Selon la Cour des comptes, *«l'effet réel d'irrigation par les métropoles des territoires avoisinants n'est pas avéré. (...) Il n'est, en effet, pas acquis que l'affirmation des métropoles ait des retombées positives sur les territoires proches. Leur effet d'entraînement repose sur une conception économique qui n'est pas partagée par tous les experts»* (cf. Les finances publiques locales - octobre 2017, p 113, sqq).

La CGT représente aujourd'hui un des seuls espaces de dialogue et de revendications disponible pour les cadres, car **la réponse ne peut être que collective et organisée : c'est bien là tout l'enjeu de l'activité syndicale spécifique.**

### L'UFICT CGT revendique :

- Le refus des retraits ou modifications de missions, des mises au placard, des évaluations individuelles négatives, des blocages de l'avancement et des promotions ou des mobilités brutales imposées.
- Un «management» alternatif basé sur le sens, l'utilité du service public et l'Humain.
- De véritables plans de prévention des risques psychosociaux chez les cadres et la mise en place un plan de lutte contre toutes les formes de discriminations ou de répressions syndicales.
- La production d'études d'impact pour toute réorganisation à présenter au CHSCT.

# MISSIONS PUBLIQUES DES AGENT·E·S DE CATÉGORIES A ET B

Avec la mise en œuvre de la construction statutaire nationale, la décentralisation a permis l'émergence d'un encadrement de qualité dévoué au service public local et territorial. Divers par leurs origines et leurs qualifications, les ingénieur.e.s, cadres, professions techniques et agent.e.s de maîtrise mettent en commun leurs efforts au service des politiques publiques locales.

## **RGPP, MAPP, CAP 2022 : FRAGILITÉ DU STATUT DES CADRES ET DÉVALORISATION DES QUALIFICATIONS**

La proximité avec les élu.e.s et les administré.e.s a toujours constitué une des spécificités des cadres territoriaux. Pour eux, l'usager/ère représente une figure concrète et palpable, qu'il dispose ou non de relais efficaces pour rétroagir sur les dynamiques publiques. Souvent, le cadre territorial est seul confronté aux dérives excluantes d'une société de plus en plus inégalitaire et stigmatisante. Face au recul constant de l'encadrement technique et juridique des services de l'État, il lui a fallu acquérir toujours plus d'expertise. Face au poids croissant des grands délégataires qui entendent toujours plus influencer sur la nature du service public, les cadres et expert.e.s territoriaux ont acquis une capacité croissante de négociation.

Pourtant, les cadres territoriaux se heurtent depuis une bonne décennie à une dévalorisation de leurs qualifications initiales et à une certaine fragilité de leur statut social. Conséquences liées

probablement à d'étroits préjugés corporatistes renforcés par un malthusianisme de l'emploi public (RGPP, MAPP, CAP 2022).

Pour la Fédération CGT des Services publics et son UFICT, 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.

Depuis 2008, les discussions engagées avec le gouvernement n'ont pas conduit à la reconstruction indiciaire des catégories A et B durant la période 2009/2011 sur la reconstruction des grilles indiciaires.

Pour la catégorie A, seule la création du Grade à Accès Fonctionnel (GRAF) est sortie de ces discussions. Le GRAF tend à s'appliquer à l'ensemble des cadres d'emplois (administrateur.rice.s, d'ingénieur.e, d'attaché.e territorial.le...). 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 % pour le A aujourd'hui!

Par ailleurs, les mesures PPCR ont fortement dégradé les déroulements de carrière, notamment pour les A et B.

### A et B, une identité-cadre à faire reconnaître

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

À la différence des associations professionnelles qui ont pour vocation de défendre les intérêts catégoriels et dont les actions relèvent davantage d'une forme de lobbying, l'UFICT-CGT inscrit son action dans un cadre général et d'unité; au bénéfice des agent.e.s de catégories A et B de la fonction publique territoriale.

Dans les entreprises, les cadres bénéficient d'une véritable identité professionnelle. Il s'agit d'un corpus de droits et de garanties collectifs qui définit les grandes lignes du niveau et de la reconnaissance de leur qualification, leur place et rôle dans les entreprises à travers les fonctions exercées et l'autonomie. Il s'agit d'un statut reconnu par les conventions collectives qui détermine l'appartenance à une caisse de retraite spécifique, l'AGIRC, et de modalités spécifiques du contrat de travail.

Si un «statut-cadre» n'existe pas dans la fonction publique, ce sont bien les catégories A, B et les agents de maîtrise qui regroupent les fonctionnaires et contractuels exerçant des missions équivalentes à celles des cadres de l'entreprise (responsabilité, autonomie, initiative, technicité). Pour autant, la notion de cadre serait-elle réduite

à la seule frange des «managers/ères» encadrant.es des entreprises et des collectivités locales?

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 agents qui veulent exercer pleinement leur qualification, faire reconnaître une spécificité professionnelle, mais aussi l'ensemble de leurs responsabilités sociales, économiques, environnementales.

Comment faire coïncider les critères définissant les catégories A et B, comme l'autonomie, le niveau de qualification, avec les moyens concrets d'exercice de ces critères : droit de refus et d'alternative, expression éthique professionnelle...? Faut-il des nouveaux droits concrets pour la reconnaissance des agent.e.s de catégorie A afin qu'ils/elles soient professionnellement engagé.e.s et socialement responsables, qu'ils/elles soient en capacité d'exercer leur professionnalisme et de jouer tout leur rôle contributif?

Dans la grande majorité des filières professionnelles, les agent.e.s de catégories A et B sont structuré.e.s en deux sous-groupes principaux : les cadres de mission (encadrant.e, cadre spécialisé.e ou expert.e) et les cadres de direction (principalement des emplois fonctionnels).

Les agents de catégorie A exercent cinq missions principales : direction, conception, expertise, prospective, recherche. Elles ne sont pas mises en œuvre dans toutes les filières. Pour les B : conception, expertise, organisation et encadrement.

### L'UFICT CGT revendique :

- Harmoniser les missions des cadres d'emplois de catégorie A afin de faciliter la mobilité professionnelle et le déroulement de carrière linéaire.
- Valoriser les fonctions d'expertise et de

technicité pour les catégories A, B et agents de maîtrise.

- Revaloriser les traitements, parcours professionnels et carrières.

# GESTION DES ORGANISATIONS GESTION DES PERSONNEL·LE·S

## LES DÉSORGANISATIONS S'AMPLIFIENT AU DÉTRIMENT DU SERVICE PUBLIC

Les récentes réformes territoriales ont provoqué de multiples réorganisations de services, modifié les organisations de travail et bouleversé les collectifs de travail. Les mobilisations des agent.e.s public.que.s, et plus spécifiquement des agents de catégories A et B, portent sur la reconnaissance et la responsabilité sociale. Les cadres sont en quête de sens, à la recherche d'un autre mode d'exercice des responsabilités et d'autres choses qui permettraient la mise en œuvre de leurs compétences. La forte augmentation de la pression au travail et des objectifs à la performance poussent de plus en plus de cadres à intérioriser les conflits éthiques et à s'interroger sur leur propre utilité.

On constate une augmentation de la souffrance au travail qui se généralise et le risque de décompensation peut conduire à des drames humains. Risque amplifié par la difficulté supplémentaire, pour les cadres, de se faire aider et soutenir, notamment par les syndicats.

L'instrumentalisation et parfois la confiscation des compétences conduisent à la démotivation et à la démobilisation des cadres territoriaux, ce qui constitue à l'évidence un contresens par rapport aux valeurs et à la finalité du service public. Ce dévoiement doit laisser place à une revalorisation

du travail des agent.e.s de catégories A et B dans toutes ses dimensions, de leur place et de leur rôle.

Les cadres territoriaux se reconnaissent comme des fonctionnaires comme les autres, au même titre que les autres, mais leurs missions, leurs fonctions, leurs niveaux de responsabilités, leur technicité et leur rôle dans l'organisation du travail leur confèrent une spécificité. Leurs fonctions de concepteur, de gestionnaire, ou d'encadrant, leurs aspirations novatrices entrent en collision avec les conséquences des politiques récessives et le management visant de manière dogmatique soit à gérer la pénurie des ressources, soit à réduire les dépenses publiques.

Les collectifs de travail sont déstabilisés par les objectifs qu'assignent les directions générales qui, même s'ils correspondent parfois, au moins en apparence, à des objectifs politiques affichés et légitimes, sont en contradiction avec les moyens qui sont alloués pour les satisfaire. De plus en plus de cadres sont responsables de projets sans pouvoir intervenir sur les moyens correspondants. L'autorité territoriale et les directions générales leur délèguent les risques et les responsabilités en matière de santé et sécurité, sans forcément les accompagner dans la mise en œuvre. Par ailleurs, le fonctionnement «court-termiste» constitue clairement une entrave à un épanouissement dans le travail et promouvoir une autre conception de la qualité du

travail vise la cohésion du collectif et l'épanouissement au travail.

### **DES ALTERNATIVES SONT POSSIBLES, PROPOSONS-LES !**

Il est nécessaire de passer d'une administration centralisée, dans laquelle la gestion des organisations et la gestion des personnel.le.s génèrent de plus en plus de la pression, pression des délais, intensification de la charge de travail, de la souffrance, du gâchis économique et social, à une administration rénovée, commu-

nauté de travail qui soit un lieu de socialisation et d'humanité, permettant l'épanouissement au travail, la mise en œuvre des qualifications, le travail bien fait, donc l'efficacité économique et sociale. En somme, un lieu de droit et d'intervention pour les fonctionnaires.

Il s'agit de définir et de construire une gestion des organisations et des agent.e.s public.que.s qui allierait efficacité économique, sociale et environnementale. Notre syndicat ambitionne de formuler de nouvelles propositions pour redonner aux agent.e.s de catégories A et B un rôle contributif.

## **L'UFICT CGT revendique**

**Des organisations du travail construites collectivement, avec tous les agent.e.s, sous l'impulsion des encadrants :**

- Reconnaître le droit pour les agent.e.s d'énoncer des propositions alternatives, qu'elles soient retenues ou non.

**Une évaluation autre que l'évaluation individuelle :**

- 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, l'impact sur l'environnement, etc.
- Évaluer les objectifs des politiques publiques qui tiennent compte de critères définis collectivement.

**Le fait de redéfinir et questionner la notion même de « performance » :**

- Définir en amont des objectifs avec discussion collective des objectifs, du contenu et des moyens.
- Anticiper sur les conséquences des décisions prises et favoriser l'efficacité d'intervention dans l'analyse du processus, des choix stratégiques.
- Permettre des relations de travail de qualité.
- Transformer les organisations visant l'efficacité — adéquation objectifs/résultats — plutôt que la performance.

# TEMPS DE TRAVAIL DES CATÉGORIES A ET B

## QUID DU CADRE LÉGAL ?

**La durée légale du travail** est fixée par la réglementation relative au temps de travail : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, elle est fixée à 35 heures par semaine. Elle sert de base de référence pour la détermination du traitement indiciaire correspondant à un temps complet ; elle sert également de référence pour le décompte des heures supplémentaires. La durée du travail peut être décomptée sur la base de la semaine, de cycles de travail (périodes de durées variables) ou sur la base de l'année (annualisation).

**La durée du temps de travail** : la semaine est la période de référence la plus usitée pour décompter le temps de travail et les heures supplémentaires. La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures. La durée hebdomadaire maximale de travail, heures supplémentaires comprises, ne doit pas dépasser :

- 48 heures par semaine.
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période de douze semaines consécutives.

**La durée annuelle de travail** est portée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 à 1607 heures. C'est un plafond et non une obligation. La durée annuelle du travail peut être réduite pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du

cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

## AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL, SYMPTÔME DE LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES

Il est totalement erroné de penser que les agent.e.s public.que.s, et plus spécifiquement les cadres territoriaux/ales, travaillent moins que les salarié.e.s du secteur privé. D'après les données d'une étude de la DARES de 2013 :

- Seuls 30 % des agent.e.s de la fonction publique sont à 35 h.
- 46,5 % travaillent au-delà de 35 h.
- 75 % des agent.e.s dépassent parfois ou tous les jours leurs horaires de travail.
- 42 % des agent.e.s travaillent le samedi et 30 % le dimanche.
- 11,3 % des agent.e.s FPT travaillent entre 7 h et 8 h par jour contre 11,2 % dans le privé.

Le rapport Philippe Laurent souligne pourquoi la durée annuelle des fonctionnaires est à 1584 h au lieu de la durée réglementaire de 1607 h : les exigences du service public et la nécessité d'un travail en continu entraînent des contraintes spécifiques qui donnent lieu à des modalités de temps de travail particulières (horaires atypiques, astreintes, travail de nuit, du dimanche).

Il précise aussi que les nouvelles technologies ont rendu floue la frontière entre vie profession-

nelle et vie personnelle : 62 % des fonctionnaires emportent du travail à domicile.

D'autres constats sont éloquentes sur le temps de travail des fonctionnaires :

- inflation des heures supplémentaires dans la santé et la police en particulier.
- inflation des heures écrêtées ou non recensées qui ne sont pas rémunérées.
- inflation des jours mis sur un CET, dont certains inutilisables.
- un temps de travail excessif des cadres, entre 45 h et 70 h hebdomadaires, avec une mobilisation pour certains cadres de direction 7 jours sur 7 !
- refus de plus en plus systématique de facilités horaires, d'autorisation d'absence, de temps partiel.
- non-remplacement des diverses absences avec un effet culpabilisant sur les agent.e.s.

Le rapport annuel 2017 sur l'état de la fonction publique démontre la dégradation des conditions de travail. L'importance des surcroûts d'activité se traduit par l'augmentation des contraintes de rythme du travail, la multiplication d'objectifs irréalistes, la polyvalence dans un contexte d'accès limité à la formation professionnelle, l'utilisation du numérique pour inciter les agent.e.s à travailler en dehors de leurs temps de travail, favorisant ainsi l'émergence massive du travail caché.

La généralisation des nouveaux modes de management pèse négativement sur le temps de travail : management par objectifs individuels, multiplication des charges liées au reporting, remise en cause des temps d'échange, de transmissions, de réunions d'équipe. Tout cela accroît le sentiment d'isolement des agent.e.s avec un impact

sur l'organisation et les conditions de travail, sur le service rendu à l'utilisateur.

Le développement du recours aux formes dérogatoires d'emplois avec près de 25 % d'emplois contractuels dans la FPT (dont 9,5 % en A et 13,8 % en B) place un nombre croissant de cadres territoriaux dans une situation de plus grande vulnérabilité quant à l'organisation du travail. La situation de précarité permet au management de faire peser plus de contraintes par des formes de chantage implicites au renouvellement de contrat.

Pour la CGT, il n'y a pas de recul envisageable, mais au contraire des améliorations à apporter qui passent notamment par la prise en compte d'effectifs suffisants pour accomplir les missions. La non-crédation d'emplois en compensation des 35 h dans toutes les collectivités territoriales, aggravée par les massives suppressions d'emplois et les restructurations liées aux réformes territoriales, a eu des conséquences catastrophiques sur les conditions de vie hors et au travail des cadres territoriaux. Les études sur les congés maladie le démontrent.

Parallèlement, le nombre de personnes en recherche d'emploi n'a jamais été aussi élevé. 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, la CGT préfère un autre partage du travail en proposant une nouvelle diminution du temps de travail à 32 h pour tous.

## L'UFICT-CGT revendique :

### Pour les 3 versants de la Fonction publique

- Réaliser un véritable bilan de la mise en place des 35 h dans la Fonction publique (un rapport parlementaire a estimé dans sa fourchette basse que les 35 h avaient créé dans le secteur privé plus de 350 000 emplois).
- Mettre en perspective une réduction du temps de travail à 32 h hebdomadaires sans perte de salaire avec les créations d'emplois statutaires équivalentes.
- Intégrer dans le temps de travail effectif des délais de routes liés à la formation professionnelle, aux mandats des élu.e.s et représentant.e.s des personnel.le.s, par exemple :
  - Élaborer un bilan exhaustif de la mise en œuvre de l'ARTT afin d'analyser ses conséquences au regard des obligations professionnelles, des nécessités de service et des besoins des usagers/ères.

- Mettre en place un réel droit à la déconnexion.

Un débat sur l'articulation entre vie professionnelle et vie privée doit être posé et des moyens nouveaux accordés (le télétravail ne peut pas être une réponse à une diminution des moyens). Ce débat doit être posé au sein des CHSCT dans le cadre de l'élaboration des plans de prévention des Risques Psychosociaux (RPS).

- Obtenir, dans le cadre du télétravail, les garanties suivantes :

- Maintenir un lien dans l'organisation des collectifs de travail avec une majorité du temps de travail effectuée au sein du service.
- Garantir un droit à la déconnexion respectant le droit commun pour ce qui concerne la durée journalière et hebdomadaire du temps de travail, les temps de pause et de repos.

# NUMÉRIQUE ET TRAVAIL DES CADRES

## LE TRAVAIL DES CADRES EN PROFONDE MUTATION

Mutation des organisations et du management, nouveaux outils de travail, conditions de travail et sens du travail profondément modifiés dans un contexte marqué par l'instabilité des organisations... Le numérique nomade occupe une place grandissante qui bouleverse le quotidien professionnel et l'équilibre vie privée et vie professionnelle. Le rôle du management va être déterminant pour réussir la transition numérique dans le sens du progrès social.

Conçues et utilisées de manière réfléchie, encadrée, comme outil et non comme fin en soi, les technologies numériques pourraient pourtant contribuer à faciliter le travail et développer de nouveaux droits d'expression et des propositions alternatives pour favoriser le rôle contributif de l'encadrement. Ces technologies telles que développées viennent au contraire lourdement pénaliser les cadres des services publics.

## LES INCIDENCES DU NUMÉRIQUE SUR LEUR TRAVAIL

Favorisant l'éclatement des sites et l'augmentation du temps de travail qui prive les cadres d'une partie de leur vie privée et sociale, le nu-

mérique impacte significativement leurs conditions de travail : perte du présentiel, multiplication des relations à distance, développement du travail nomade, à domicile ou dans des lieux tiers extérieurs aux collectivités, dans les transports, à l'hôtel, hyper connexion, outils collaboratifs, organisations « agiles »... Il n'y a pas de déterminisme technologique. Ce sont les choix de gestion qui déterminent au service de quoi sont mis les progrès technologiques. Mal utilisé, le développement du numérique peut porter atteinte aux conditions d'exercice professionnel et conduire à une perte de sens. In fine, cela peut conduire à la remise en cause en profondeur du sens et des missions des cadres du service public, les confinant de plus en plus dans une « tâcheronisation » chronophage qui les éloigne du cœur de leurs métiers, l'aide à la décision et à la mise en œuvre des services publics, ainsi que l'encadrement et le soutien des équipes qui les réalisent.

L'usage professionnel actuel des TIC se révèle même dangereux pour la santé selon l'OMS : explosion des risques psycho-sociaux et des pathologies cancéreuses liées au stress, lien entre les risques pour la santé et la durée du temps de travail... Aujourd'hui, le cadre légal de prévention de la santé est posé, mais sa mise en œuvre est largement insuffisante. Il ne permet pas de protéger les cadres territoriaux des conséquences de cette ère de l'Internet nomade. À commencer par pouvoir travailler sans que cela ne les rende malades...

## L'UFICT-CGT revendique :

**De redonner du sens au travail des ICTAM de la fonction publique pour leur permettre de continuer à être forces de proposition dans la mise en œuvre des politiques publiques et de leur planification**

● **Lutter contre « l'infobésité » et la « tâcheronisation » numériques du travail.**

Encadrement des usages des outils collaboratifs, notamment par une définition claire des niveaux de contribution attendus et par des critères d'évaluation objectifs qui ne viennent pas pénaliser individuellement des cadres du fait de mauvais usages collectifs...

Évaluation, avant tout usage d'outil numérique, de ses impacts sur le sens du travail collectif, mais aussi individuel ainsi que sur les conditions de travail qu'il implique, tout en prenant en compte son impact environnemental global...

● **Développer la formation professionnelle à la médiation numérique.**

Intégration de la médiation numérique, indispensable au rythme d'adaptation professionnelle, comme axe de formation professionnelle continue pour les ICTAM publics... Fourniture et assurance par l'employeur des outils numériques considérés comme nécessaires au travail ainsi que de leurs mises à jour logicielles...

**De redonner du temps aux ICTAM de la fonction publique pour leur permettre de retrouver le sens de leur travail, mais aussi préserver leur vie privée et sociale et leur santé**

● **Réduire la charge et le temps de travail (cf. fiche sur le temps de travail).**

La transformation numérique va générer des gains de productivité évalués entre 20 %

et 40 % en fonction des secteurs et des métiers (pour le télétravail, le chiffre est de 22 %<sup>1</sup> en moyenne). La question de leur évaluation et de leur affectation va être centrale pour améliorer les conditions de vie et de travail.

● **Exiger le droit à la déconnexion (cf. fiche n° 12).**

● **Encadrer le télétravail dont le nomadisme et la création de nouveaux droits protégeant les télétravailleurs.**

Encadrement du télétravail pour protéger les ICTAM nomades en le limitant à 2 à 3 jours par semaine pour éviter l'isolement professionnel, en créant des décomptes précis du temps de télétravail prenant notamment en compte les temps de déplacements vers les centres de télétravail, en faisant reconnaître les accidents sur ces parcours comme accidents du travail...

**De créer de nouveaux moyens syndicaux de défense des ICTAM publics connectés**

● **Renforcer le dialogue social et le respect des prérogatives des CHSCT.**

Objectiver les risques spécifiques liés au travail des cadres : prise en compte de ce risque spécifique dans le document unique, demande de passage en CHSCT pour les « projets importants liés au numérique »...

Élargir et renforcer les pouvoirs du CHSCT en matière de contrôle des usages professionnels des Technologies de l'Information et de la Communication et du Télétravail, mise en place de négociations obligatoires, application systématique du principe de précaution...

<sup>1</sup> <https://greenworking.fr>

# DROIT À LA DÉCONNEXION ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

## TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES TERRITORIAUX, OÙ EN EST-ON ?

Si la durée légale du travail est de 35 h, la durée moyenne de travail des salarié.e.s à temps complet est de 39h30, en augmentation depuis 10 ans. Le développement des forfaits jours chez les cadres et la dérèglementation des heures supplémentaires ont été amplifiés par la loi TEPA de Sarkozy en 2007 et la loi Travail de 2016. Le temps de travail aujourd'hui est surtout marqué par des inégalités, entre celles et ceux qui travaillent trop et ceux, et surtout celles, qui ne travaillent pas assez et sont enferm.e.s dans la précarité, le chômage et les temps partiels. Le temps de travail hebdomadaire est de 44h30 en moyenne pour les cadres !

Une étude de l'UGICT CGT a montré que 75 % des cadres utilisent les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) pour usage professionnel sur leur temps personnel. Il s'agit du «travail au gris», c'est-à-dire imposé par l'employeur, mais non rémunéré. C'est inacceptable !

La loi Travail introduit un droit à la déconnexion, mais a minima, car mis en place de façon unilatérale par l'employeur. La prise en compte de la déconnexion dans la loi reste très largement insuffisante. Cet objectif de cadrage du temps de travail dans une loi qui justement vise à l'allonger est contradictoire. Il y a certes obligation de négocier sur un droit à la déconnexion, mais aucune obligation de conclure.

L'objectif de la CGT est d'abaisser la durée légale du temps de travail à 32 h pour réduire le temps de travail de celles et ceux qui sont à temps complet et augmenter celui des salarié.e.s en sous-emploi. Les revendications pour les 32 h se déclinent spécifiquement pour les cadres des collectivités : pour les cadres en responsabilité, la bataille porte sur la réduction du temps ET de la charge de travail et sur le droit à la déconnexion. Les travailleur.se.s allemand.e.s le revendiquent et certains l'ont obtenu !

## ET LA DÉCONNEXION ?

Dans la fonction publique, il n'y a pas d'obligation à ce stade d'appliquer un droit à la déconnexion. Certaines collectivités expérimentent cependant des « guides de bonnes pratiques » ou des « modes d'emploi de la déconnexion » constatant la désorganisation engendrée par la surexploitation d'outils numériques. C'est le cas à la Ville de Paris par exemple.

L'explosion du nombre de burn-out chez les cadres (notamment les femmes) est directement liée à l'augmentation de leur temps et de leur charge de travail et à l'impossibilité de se déconnecter. Par ailleurs, un cadre est dérangé en moyenne toutes les trois minutes.

La révolution numérique aurait dû augmenter la productivité qui devait elle-même se traduire par une libération de temps de travail au profit du temps libre. Pour qu'ils se traduisent réelle-

ment par un progrès, ces gains de productivité générés par l'automatisation de nouvelles tâches doivent financer une réduction collective du temps de travail. Sinon, cela se traduira, à très courte échéance, par la suppression de millions d'emplois, et pour les emplois qui resteront, une surcharge encore accrue de travail. Nul doute que le gouvernement parie sur le fait que la suppression des 70 000 postes de fonctionnaires territoriaux annoncée sera, de gré ou de force,

absorbée par les gains de productivité résultant de l'augmentation du temps de travail conjuguée aux nouvelles technologies.

Rappelons enfin que le principal facteur d'inégalité femmes.hommes c'est la différence de temps de travail, l'enfermement des femmes dans le temps partiel, et le dogme de la responsabilité professionnelle associé à la disponibilité 24 h/24.

## L'UFICT-CGT revendique

Une application effective du droit à la déconnexion permet de mettre en échec le patronat et d'ouvrir le débat sur la réduction du temps de travail. Mais pour que le droit à la déconnexion se traduise par une réduction du temps et de la charge de travail, **l'UFICT-CGT propose les mesures concrètes suivantes :**

### 1/Pour la protection de la santé

Il s'agit d'exiger un cadre légal renforcé par un protocole d'accord local, par exemple :

- La mise en place de périodes de trêve de mails correspondant au moins aux périodes de repos des salarié.e.s (ex. de Volkswagen en Allemagne).
- La mise en place d'assistants électroniques d'absence, permettant d'assurer le transfert de la charge de travail durant les congés. Par exemple, à l'image de ce qui se passe chez Daimler en Allemagne, la destruction automatique des mails reçus par les salarié.e.s durant leurs congés, et l'envoi à l'expéditeur d'un mail indiquant la personne à contacter et/ou la date de retour du salarié.
- La mise en place, au retour des congés (maladie, congés payés...), de temps du-

rant lesquels le/la salarié.e est libéré.e et sa charge de travail réduite pour pouvoir se mettre à jour des changements intervenus durant son absence, de façon à éviter que les salarié.e.s ne soient obligé.e.s de recommencer à travailler durant leurs congés, ou surchargé.e.s à leur retour.

### 2/Pour la lutte contre « l'infobésité »

- L'obligation de former l'encadrement sur le droit à la déconnexion et sur les leviers à utiliser pour réduire et optimiser le nombre de mails envoyés.
- L'évaluation en CHSCT du nombre de mails reçus par les salarié.e.s (par service et catégorie professionnelle) et l'adoption de mesures pour les faire diminuer.
- Le droit, pour tous les salarié.e.s ayant un travail autonome à réaliser nécessitant de la concentration, d'être non joignables sur une partie de leur temps de travail.

### 3/Contre le travail au gris !

La CGT exige la mise en place de plans de recrutements qui correspondent aux heures supplémentaires connectées.

# SANTÉ AU TRAVAIL DES CADRES

Les inaptitudes au travail progressent. Si le travail est source de plaisir, de reconnaissance et de réalisation, il s'accompagne souvent d'une souffrance morale qui ne peut être tenue pour négligeable.

Alors que l'employeur se doit de veiller à la santé des agent.e.s, nous constatons le manque de moyens alloués à la prévention sur le lieu de travail (médecin, services spécialisés). Les fusions des instances paritaires envisagées par le Gouvernement risquent d'aggraver la situation en diminuant les moyens des CHSCT.

## UN CONSTAT ALARMANT

Selon une étude de «Sofaxis», assureur des employeurs territoriaux, portant sur la période 2007/2015, la santé des agent.e.s territoriaux.les n'a cessé de se dégrader avec une augmentation massive d'arrêts de maladie ordinaire et d'accidents du travail.

Ceux-ci sont à la fois plus nombreux et leur taux de gravité n'a cessé d'augmenter. Le taux d'absentéisme pour l'ensemble des arrêts a progressé de 26 % en 8 ans et s'établit à 9,3 % en 2015. Parmi eux, les accidents du travail ont particulièrement progressé de 52 % depuis 2007. Pour une collectivité de 100 agents, 9 connaîtront une absence pour raison de santé. En progressant de 52 % en 8 ans, le taux atteint par les accidents de travail est particulièrement inquiétant.

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les temps de tensions répétés conduisent au développement de risques psychosociaux amenant à des pathologies physiques et mentales, Troubles Musculo Squelettiques (TMS).

Ainsi se multiplient les facteurs de stress : *« transaction entre la personne et l'environnement dans laquelle la situation est évaluée par la personne comme débordant ses ressources et pouvant mettre en danger son bien — être et sa santé »* voire de burn-out : *« un syndrome d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation qui apparaît chez les individus sur-impliqués professionnellement »*. C'est une réponse au stress chronique lié au travail.

Dans ce contexte, les cadres sont en première ligne, confrontés à des situations de tensions qui les affectent particulièrement, avec des conséquences qui peuvent amener à des conduites suicidaires.

## L'IDÉOLOGIE MANAGÉRIALE EN QUESTION

L'encadrant.e devenu.e « manager/gère » doit appliquer des techniques de motivation ; management par la rivalité, la concurrence et la peur, qui, au nom de la dictature des chiffres et de l'idéologie de la performance, impose partout les mêmes normes et modes de servitude pour pousser celles et ceux qui travaillent à donner toujours plus, au-delà de leurs limites.

La compression des effectifs et le recours à un salariat contractuel entravent la production des savoirs et de l'expérience nécessaire à la connaissance des risques et de leur prévention.

De même, les réorganisations permanentes déstabilisent les agent.e.s et leur font perdre leurs repères, les mettent en situation d'apprentissage perpétuel, en incapacité de maîtriser les situations de travail, ce qui les rend encore plus vulnérables aux risques dans un contexte d'intensification du travail.

La casse des collectifs de travail au profit d'une individualisation toujours plus poussée de la gestion des personnel.le.s met systématiquement les salarié.e.s en concurrence entre eux/elles et les poussent à se sentir en situation d'échec, de faute « prescrite » et donc de culpabilité.

Cependant, ce n'est pas le travail qui rend malade ou qui fait souffrir, mais les conditions de son organisation et c'est celle-ci qu'il faut changer.

### L'UFICT CGT revendique :

- Le développement d'un encadrement alternatif.
- Le droit à la déconnexion.
- La création ou le renforcement d'un service prévention des risques psycho-sociaux.
- L'installation de temps collectifs afin d'échanger, de communiquer, de mutualiser les expériences.
- Le repérage et l'accompagnement des cadres en situation de souffrance.
- Les droits individuels garantis collectivement : autonomie, respect des valeurs, éthique, dans l'intérêt du service public, tel que le prévoit le statut de la fonction publique.
- L'introduction dans le bilan annuel d'une réelle évaluation des risques organisationnels.
- La réforme de l'organisation du travail pour un mieux-être.
- La garantie accordée aux cadres d'exercer un droit d'alerte.
- La limitation des réunions à horaires décalées (tardives, sur le temps du déjeuner).
- Le rééquilibrage du temps de travail afin de préserver un équilibre vie professionnelle/vie privée.
- La lutte contre le harcèlement moral et sexuel.
- La garantie effective du maintien du poste et des responsabilités des cadres au terme d'un arrêt (maladie, maternité, accident de travail).

# L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME CADRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

## UN CONSTAT ALARMANT

Dans le marché du travail, la moitié des salarié.e.s sont des femmes. Elles subissent des différences de rémunérations. Un rapport de la Mission égalité femmes-hommes dans la fonction publique en 2017 révèle que les femmes gagnent en moyenne 19 % de moins que les hommes.

Une autre étude du Défenseur des Droits-DGAFP en 2015 compare les situations du privé et du public : *« Pour comparer les situations des femmes et des hommes dans le public et le privé, la principale difficulté tient au fait que la structure des salaires dans ces deux secteurs est très différente. Les salaires sont en effet beaucoup plus dispersés dans le privé que dans les fonctions publiques, la différence étant particulièrement marquée dans la fonction publique territoriale où la distribution des traitements est particulièrement resserrée. »*

*« Ainsi, la pénalité salariale liée à un moins bon positionnement des femmes dans la hiérarchie des rémunérations va mécaniquement être plus prononcée dans le secteur privé que dans le public et le faible écart de salaires entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique territoriale peut résulter d'une moindre dispersion des rémunérations. Autrement dit, être en haut de la hiérarchie salariale "rapportée" relativement moins qu'une position similaire dans le secteur privé ».*

## LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS NÉCESSITE DE POUVOIR LES REPÉRER ET EN MESURER LES EFFETS

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

Le rapport de 2007 du conseil économique et social intitulé : *« la place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la diversité »* se félicitait d'un taux de féminisation des équipes dirigeantes dans la fonction publique territoriale de 16 % plutôt bien positionnée comparativement aux 8 % dans les entreprises privées de plus de 200 salariés et aux 11 % dans les grandes entreprises publiques. Mais ce rapport relativisait ce résultat en précisant que la Fonction publique territoriale était un secteur très féminisé, six agents sur 10 étant des femmes. Une étude, datée de juillet 2010 réalisée par un élève administrateur pour l'INET, intitulée : *« Du plafond de verre aux plafonds de verre »* faisait le constat de *« l'inégal accès des hommes et des femmes aux emplois de directeur.rice général.e des grandes collectivités territoriales : moins d'un.e directeur.rice général.e des services sur 10 est une femme et à peine moins d'un directeur.rice général.e adjoint sur 5 est une femme ».*

Le rapport annuel de 2016 sur l'égalité des hommes et des femmes dans la fonction publique paru en février 2017 fait bien le constat d'une augmentation du nombre des femmes aux postes d'encadrement supérieur et dirigeant, encore que cette augmentation soit plus sensible lorsque l'on descend dans la hiérarchie.

### DES ÉCARTS SIGNIFICATIFS PERSISTENT ENTRE LES FILIÈRES...

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

C'est bien le cas pour les filières sociales et médico-sociales. Dans le cadre de l'accord Parcours professionnels carrières rémunérations (PPCR), signé par une minorité de syndicats, la réforme des cadres d'emploi des assistant.e.s socio-éducatif.ve.s et des éducateur.rice.s de jeunes enfants — avec un passage en catégorie A reporté aujourd'hui au 1<sup>er</sup> février 2019 — n'est pas à la hauteur des attentes puisque la grille

salariale reste un tout petit A. Et, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la grille rejoindra celle des infirmier·ère·s qui reste toujours en deçà de la grille d'attaché·e, en particulier en fin de carrière.

### Et le plafond de mère !

Pour nombre de femmes, par ailleurs, être mère et faire carrière est mission impossible dans une société où le monde du travail fonctionne sur le modèle du présentisme et où les femmes assument toujours la majorité des tâches domestiques. Il leur faut tout mener de front sans toujours parvenir à trouver un équilibre satisfaisant et en subissant une double peine, sur le plan familial et sur le plan professionnel.

Cette réalité se traduit au quotidien par des remarques plus ou moins explicites, intrusives et violentes. Elles expriment une discrimination qui pèse sur les mères ou futures mères et donc aujourd'hui ou demain moins engagées dans le travail. C'est le fameux «plafond de verre», barrière invisible qui bloque leur évolution salariale et professionnelle. La CGT entend faire voler en éclats ce «plafond de mère» pour que #VieDeMère puisse vraiment rimer avec carrière.

## L'UFICT-CGT revendique

Aujourd'hui, alors qu'il s'agit de s'appuyer sur les acquis et d'aller plus loin, nous savons que le projet de la nouvelle loi travail vient remettre en cause ce dossier avec l'abandon de l'obligation annuelle d'un rapport sur l'égalité femme-homme.

#### Pour la CGT, il faut :

- Imposer partout l'engagement des négociations sur l'égalité professionnelle (recrutement, formation, promotions, rémunérations). Elles doivent aboutir à la suppression des écarts de rémunération, au passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein choisis.
- Adopter des objectifs chiffrés de progression de la part des femmes, mais aussi des

hommes dans les métiers non mixtes et faire évoluer positivement les conditions de travail.

- Sanctionner les employeurs qui discriminent en renforçant notamment le rôle des CHSCT.
- Former les acteur.rice.s du dialogue social, employeurs et syndicaux, à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes.
- Revendiquer la parité femmes-hommes dans les emplois de direction, dans la composition des jurys de concours et sur les recrutements dans les cadres d'emplois fortement sexués.
- Rendre le congé parental plus partagé, plus long et mieux rémunéré (sur la base de la dernière rémunération).
- Obtenir les 32 heures pour toutes et tous.

# LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA RÉPRESSION SYNDICALES

## UNE DÉMARCHE VOLONTARISTE POUR PROTÉGER LE SYNDICALISME DES CADRES

Le dernier congrès de l'UFICT CGT aux Is-sambres a pris la décision «de mettre en place un plan de lutte contre toute forme de discriminations ou de répression syndicales portant atteinte à ses militant.e.s».

Par-là, notre organisation a souhaité agir face à un phénomène malheureusement ancien, atteignant l'ensemble des travailleur.se.s, mais qui prend des formes souvent gravissimes vis-à-vis des cadres de la fonction publique territoriale et notamment vis-à-vis de ceux/celles engagé.e.s syndicalement.

## DES ATTEINTES DE PLUS EN PLUS FORTES

Nous constatons qu'un nombre croissant d'employeurs territoriaux a recours à des méthodes de discriminations et parfois de répression à l'encontre des cadres qui ont, à leurs yeux, le tort de militer. Nous constatons que ce phénomène n'épargne aucune collectivité, quelles que soient ses missions, sa taille ou la «couleur» politique de son exécutif...

Nous constatons également que nos outils de lutte sont encore trop peu développés au regard de la multiplication des atteintes mises en œuvre et la virulence des attaques subies par les cadres qui en sont victimes.

Nous constatons que notre statut est très insuffisamment protecteur dans le contexte de discriminations et de répression syndicale.

Nous constatons enfin que ce phénomène porte atteinte au développement de la syndicalisation spécifique des ICTAM; en s'attaquant à nos militant.e.s, c'est toute notre organisation qui est plus que jamais visée!

## CONSÉQUENCES ET ENJEUX DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

«Les discriminations recouvrent les écarts de rémunérations, les ralentissements de carrière, mais aussi les pratiques ouvertement répressives et les entraves à l'activité syndicale.» selon la définition adoptée par le Conseil économique et social dans son rapport du 13 juillet 2017.

Ceci englobe un ensemble de problèmes spécifiques :

- Humain pour la personne visée
- De droit au regard des attentes que l'on peut avoir en matière de service public
- De stratégie syndicale

Ce dernier point est capital dans un contexte de trop faible syndicalisation. Les atteintes à un.e seul.e représentant.e syndical.e peuvent avoir de graves conséquences sur le développement des actions syndicales, à fortiori des actions spécifiques destinées aux cadres dans les collectivités.

## L'UFICT CGT revendique :

### 1— Développer les luttes et les actions collectives contre les discriminations et répressions syndicales

- Sensibiliser les agent-e-s sur ce risque.
- Protéger tous les militant-e-s victimes de ces atteintes.
- Dénoncer publiquement des faits.
- Ouvrir des débats partout où des employeurs discriminent ou répriment.
- Mettre en place des outils revendicatifs.
- Constituer un fonds dédié à l'aide des victimes confrontées à des procédures souvent coûteuses.

### 2— Exiger une réelle politique publique de prévention et de lutte contre les discriminations et la répression syndicale :

- Imposer à chaque employeur territorial l'application des garanties prévues par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, établissant clairement un ensemble de droits pour les agent-e-s du service public.
- Renforcer le droit à la protection fonctionnelle.
- Imposer, dans la pratique, un véritable statut de lanceur d'alerte protecteur pour les représentant.e.s syndicaux.les.
- Améliorer les outils de repérage, le suivi statistique et la prévention des discriminations;
- Doter les CHSCT de réels moyens d'action dans ce domaine.

- Donner de véritables moyens aux instances paritaires CT, CAP afin qu'elles puissent prendre des décisions en matière de prévention et de lutte face aux actes de discriminations et répression syndicales.

- Favoriser l'exercice des mandats et assurer la continuité de la carrière professionnelle des représentant.e.s des personnel.le.s, conformément aux recommandations du CESE et en application du décret 2017-1419 du 28 septembre 2017.

### 3— Imposer des réparations pour les agent-e-s qui en sont victimes :

- La mise en place d'une aide juridique pour les syndicats afin qu'ils agissent en justice pour la protection de leurs militants.
- Étendre la protection des représentant.e-s du personnel, reconnu.e-s victimes de discrimination ainsi qu'à ceux et celles qui ont témoigné.
- Amnistier les faits commis à l'occasion de mouvements sociaux et d'activités syndicales et revendicatives.
- Imposer l'application immédiate des décisions de justice favorables aux agent-e-s.
- Donner la capacité juridique aux organisations syndicales de pouvoir mettre en place des actions collectives en justice dans le cas de discrimination.
- Renforcer les sanctions pénales à l'encontre des employeurs publics.

# PRÉCARITÉ DES CATÉGORIES A ET B DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Sous couvert de «modernisation» du statut et d'adaptation de l'action publique aux évolutions de la société, le développement des recrutements sur contrat dans les fonctions non régaliennes pose la question du statut de la Fonction publique territoriale (FPT) et des conditions d'emploi et de travail de plusieurs milliers de contractuel.le.s A et B.

## UN EMPLOI SUR TROIS DE CATÉGORIE A EST UN EMPLOI NON TITULAIRE

Ces dernières années, le nombre de titulaires à temps non complet a augmenté et seuls sept agents publics sur 10 sont sous statut. Ainsi, la part des contractuel.le.s dans l'emploi public a progressé de trois points en 10 ans pour atteindre 17,3 % sur les 3 versants, sans compter les emplois aidés.

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

Depuis de nombreuses années, la question de la précarité dans la FPT est une préoccupation

prioritaire de la CGT. Si notre objectif est bien de lutter pour diminuer la part des non titulaires dans la FPT en revendiquant que le statut de fonctionnaire titulaire reste la norme dans la fonction publique, nous restons attentifs à la situation de nos collègues les plus précaires, subissant l'incertitude du renouvellement de leurs contrats.

## LA PRÉCARITÉ DU CDI, UNE RÉALITÉ À RAPPELER

Alors que la règle selon laquelle le statut est la règle, ce contrat d'exception est violé tous les jours et soulève bien des questions, notamment pour les catégories d'encadrement de la FPT : obtenir un CDI, est-ce mieux ? Sans doute, mais ce n'est pas la titularisation.

Les collectivités estiment bien souvent que les agents en CDI ne peuvent être considérés comme précaires, car ce type de contrat caractériserait, par définition, un emploi stable. Il faut mesurer la fragilité de ce «statut». Le CDI apporte certes des améliorations par rapport à la situation des contractuels, mais il n'offre pas de garantie d'emploi et de salaire. Si le poste disparaît, la personne peut être licenciée. Aussi, comme pour les autres non-titulaires, le principe de la carrière ne s'applique pas : pas de droit à l'avancement et à la revalorisation, non-accès à la NBI (complément de rémunération), pas de droit à la mobilité interne, ni externe, droits à la retraite moins favorables.

Par ailleurs, il est à noter que pour ces contractuels (CDI, CDD renouvelés) s'impose tous les trois ans l'obligation d'un entretien qui ouvre la possibilité de discuter de la revalorisation de la rémunération, qui, dans un contexte de baisse de dotations, peut se faire vers le bas. Enfin, le CDI dans la fonction publique fragilise la notion d'indépendance : être sous contrat n'implique pas la même responsabilité citoyenne qu'être fonctionnaire. Un.e agent.e en CDI peut être licencié.e abusivement pour « désobéissance » quand le fonctionnaire est protégé collectivement par les statuts et la Constitution. Ainsi, dénoncer des manquements à la déontologie ou être « lanceur.se.s d'alerte » n'aura pas les mêmes conséquences.

### LE CONTRAT, UNE FACILITÉ DE GESTION POUR LES COLLECTIVITÉS

Les collectivités, souvent effrayées par un statut jugé — à tort — surprotecteur, préfèrent parfois faire appel à des non-titulaires là où des recrutements pérennes s'imposeraient, d'autant que d'un point de vue managérial la précarité de l'emploi des cadres est un moyen de pression.

Ainsi, bon nombre de Directeurs/trices généraux/ales des Services et Directeur.ice.s des Ressources humaines ont recours aux CDD et aujourd'hui CDI chez les cadres et cadres supérieurs. Ils souhaitent ainsi garder une certaine souplesse dans la gestion des ressources humaines. Pourtant, le statut laisse de réelles marges de manœuvre aux collectivités.

### 1<sup>ER</sup> AXE DE LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ : RENFORCER LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE ET LE STATUT

#### L'UFICT CGT revendique

- Défense du principe de séparation de la carrière et de l'emploi, seul garant de l'indépendance.
- Garantie pour chaque fonctionnaire d'un déroulement sur au moins deux grades et une fin de carrière à l'échelon et à l'indice les plus élevés du grade supérieur à son recrutement,
- Intégration au grade et à l'échelon équivalent au niveau de rémunération initiale de l'agent.
- Développement de cadres de concours su-

La fonction publique est définie autour de grands principes (égalité, indépendance, responsabilité) et de valeurs (neutralité, impartialité) inscrits dans le statut général de la fonction publique. Ces valeurs garantissent un traitement identique de tous les administré.e.s. En fragilisant le statut, ce sont les valeurs d'égalité portées par notre République qui seront remises en cause. Ainsi, en alignant le statut de ces nouveaux contractuels sur le Code du travail, c'est-à-dire celui du privé, les agents ne sont plus liés au statut général qui garantit aux administré.e.s une égalité de traitement.

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

### LA CONTRAINTE FINANCIÈRE

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

périeurs pour les métiers émergents (développement local, animation de territoire, politiques publiques d'aménagement, chargés de mission, etc.).

**Plus que jamais, et sans attendre, la CGT portera ses exigences d'une fonction publique renforcée de tous les moyens nécessaires pour mener toujours mieux ses missions publiques pour la population et le progrès social.**

# FORMATION PROFESSIONNELLE CONCOURS

Le droit à la formation professionnelle est constitutif du statut de la fonction publique territoriale.

À travers les attaques contre la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux 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, 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 REMISE EN CAUSE DU 1 %, UN ÉTRANGLEMENT FINANCIER DU CNFPT !**

Le CNFPT — Centre National de la Fonction publique territoriale —, établissement public national paritaire en charge de la formation est la clef de voute de l'unité du statut de la fonction publique territoriale.

Les ressources du CNFPT sont assurées par une cotisation de 1 % de la masse salariale des collectivités locales. Le droit à la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux repose donc sur un salaire différé.

Les gouvernements successifs ont organisé l'étranglement financier du CNFPT en remettant en cause le 1 %. La baisse de la cotisation des

collectivités locales au CNFPT constitue donc une attaque contre le salaire différé des fonctionnaires territoriaux et pousse à la privatisation du service public de formation professionnelle en invitant les collectivités à se tourner vers le secteur privé.

## **LA REMISE EN CAUSE DE L'ORGANISATION DES CONCOURS**

Le transfert de l'organisation des concours aux Centres de gestion a conduit à affaiblir le recrutement par voie de concours des fonctionnaires territoriaux : limitation du nombre de places aux concours au regard des besoins, irrégularité de l'organisation des concours, risques accrus d'inégalités de traitement des candidats...

Lors de son dernier congrès, l'UFICT a défendu le retour de l'organisation des concours de catégories A et B par le CNFPT, mesure conservatoire garantissant une meilleure adéquation entre ouverture de postes au concours et besoins des collectivités, la régularité de l'organisation des concours et l'égalité de traitement entre les candidats.

## **LA LIQUIDATION DE LA FORMATION INITIALE**

La formation initiale des fonctionnaires territoriaux vise à permettre aux agents des collectivités locales à acquérir les qualifications et ap-

titudes 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.

### **PÉDAGOGIE INVERSÉE ET RECOURS MASSIF AU NUMÉRIQUE**

Le recours massif au numérique dans les formations professionnelles s'inscrit dans le cadre

général du développement du numérique par le gouvernement qui en a fait l'une des armes prioritaires de la mise en œuvre de sa politique d'austérité.

Dans le champ de la formation professionnelle, la notion de « pédagogie inversée » vise d'une part à justifier idéologiquement le recours au numérique et d'autre part à faire reporter sur l'individu l'organisation de sa formation, donc de « son employabilité ». Cette politique s'inscrit dans le cadre de la fameuse « flexisécurité » de l'Union européenne.

#### **L'UFICT CGT revendique :**

- Le retour au 1 % de cotisation de la masse salariale au CNFPT, étape vers l'objectif des 3 % pour donner au CNFPT les moyens financiers de répondre aux besoins en formation professionnelle des agents.
- Le retour à titre conservatoire de l'organisation des concours des agents de catégorie A et B par le CNFPT pour en garantir la régularité, un nombre de postes ouverts au concours en adéquation avec les besoins d'emplois statutaires des collectivités locales, l'égalité de traitement entre les candidats.
- L'allongement de la durée des formations initiales des agents de catégories A et B.
- Un moratoire sur le recours massif aux techniques du numérique dans les formations; le maintien des durées de formation en « présentiel » et le refus de toute suppression de la durée de temps « en présentiel » sous prétexte de dispositif à distance.

# LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

La retraite des fonctionnaires territoriaux continue à présenter bien des particularités, même si les conditions de son fonctionnement tendent à se rapprocher de plus en plus de celles qui prévalent dans les autres régimes. Les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers relèvent de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) qui elle-même est gérée par la Caisse des Dépôts et consignations.

Notre système de retraite, fustigé car jugé privilégié, contribue pourtant depuis longtemps à la solidarité avec les autres régimes par le biais de la compensation généralisée vieillesse.

## LES CONDITIONS DE LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES

Les conditions pour prendre sa retraite se rapprochent de plus en plus de celles des autres régimes. L'âge de la retraite est aujourd'hui fixé à 62 ans sachant que la retraite à taux plein est portée progressivement de 160 à 172 trimestres. Le calcul de la retraite est basé sur les six derniers mois de traitement indiciaire hors primes.

Traditionnellement, il n'existait pas pour les fonctionnaires de différence entre un régime de base et un régime complémentaire. Les cotisations étaient prélevées sur l'ensemble du traitement, hors primes. C'est pourquoi un régime supplémentaire, le régime additionnel de la fonction publique (RAFP), a été créé en août 2003 et mis en application le 1<sup>er</sup> janvier 2005. La cotisa-

tion est obligatoire, elle est fixée à 10 % (5 % à la charge de l'employeur, 5 % à la charge du salarié) sur les éléments accessoires du traitement (régime indemnitaire) qui sont pris en compte dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut annuel. Même s'il n'est pas satisfaisant, ce système permet, notamment pour les agent.e.s de certains cadres d'emplois percevant une part non négligeable de leur traitement sous la forme de primes, d'augmenter le montant des pensions.

Il est à noter que la pension ne prend pas en compte dans son calcul le nombre d'années d'études qui retardent l'entrée dans la vie active et donc l'âge de départ à la retraite. Enfin, les conjoint.e.s survivant.e.s perçoivent la réversion de la pension sans condition d'âge ni de ressources. Cette disposition pourrait être remise en cause.

## LA RÉFORME À VENIR

Le président de la République avait annoncé dans son programme électoral qu'il souhaitait réformer en profondeur le système des retraites. Les pistes proposées sont d'aligner les différents régimes de retraite dans un but déclaré de simplifier un système extrêmement complexe (35 caisses de retraite et une douzaine de régimes spéciaux). Il veut mettre en place un système de «retraite universelle», ce qui signifie qu'un euro cotisé devrait donner les mêmes droits pour chacun. Le choix oscillera donc entre un système à points, comme c'est déjà le cas pour les retraites

complémentaires, et le principe des «comptes notionnels», à l'image du système suédois. C'est la fin de la retraite par répartition!

L'âge légal de départ à la retraite serait maintenu à 62 ans. Des discussions avec les partenaires sociaux devraient être engagées en 2018.

## DE LA SOLIDARITÉ À LA CONTRIBUTIVITÉ PURE

Notre système de retraite du régime général est appelé par «répartition» pour indiquer que les pensions sont versées grâce aux cotisations vieillesse prélevées sur la masse salariale et immédiatement reversées aux retraité.e.s. L'existence de pensions de réversion, du minimum retraite, de la prise en compte des périodes de maladie ou de chômage, de droits familiaux, atténue le caractère contributif du système et accentue la solidarité entre les ayants droit.

C'est la raison pour laquelle garantir un système de retraites suppose que le travail soit partagé et que l'emploi reste une priorité. Toutes les autres solutions de baisse des pensions, d'allongement de la durée de cotisation, de cotisations définies, d'épargne capitalisée, aboutissent toutes à moins de solidarité, moins de justice et même moins d'efficacité.

Avec ce gouvernement, nous restons dans le droit fil des réformes dites structurelles du marché de l'emploi. Celles-ci visent à le libéraliser toujours davantage et à réduire les droits sociaux, renvoyant les individus à de prétendus choix personnels. Pour les travailleur.se.s et leurs familles, le compte n'y serait pas!

### L'UFJCT-CGT revendique

- La retraite à 60 ans et à taux plein.
- La prise en compte des années d'études dans le calcul des pensions.
- L'intégration des primes dans le traitement.

### Le principe des retraites à points

«À côté des régimes dits de base, il existe des régimes complémentaires pour les salariés-cadres et non-cadres (AGIRC et ARRCO) qui ne calculent pas les retraites à partir des années de cotisation, mais à partir d'un nombre de points. Les cotisations versées chaque année donnent droit à des points qui sont accumulés tout au long de la vie active, et dont il suffit de fixer ensuite la valeur. Dans ce type de régime par points, le taux de remplacement n'est plus connu à l'avance, on est dans un régime à "cotisations définies" et non plus à prestations définies comme dans le régime général, entraînant un manque de visibilité pour le salarié sur sa future pension. Le patronat a imposé dans les négociations récentes que l'ajustement se fasse en diminuant le rapport entre la valeur du point et son prix d'achat, donc en baissant les retraites actuelles et futures. En évitant un débat social et politique sur la hausse des cotisations qui donnerait des droits supplémentaires, on masque l'enjeu de la répartition de la richesse produite entre actifs et retraités, ainsi que celui de la répartition entre travail et capital. Ce système par points crée l'illusion que la retraite est une forme d'épargne que le salarié retrouvera lors de son départ en retraite.»

### Les comptes notionnels (système suédois)

«Le système par "comptes notionnels" fait faire un pas vers une stricte contributivité. Un compte virtuel est ouvert à chaque salarié qui est dit "notionnel", car il n'est pas financier. On enregistre le montant des cotisations du salarié. Le montant de la pension sera ensuite proportionnel à ce capital virtuel actualisé, que l'on divise par un coefficient dépendant de l'âge de départ à la retraite et de l'espérance de vie à cet âge de la génération à laquelle appartient le salarié. C'est une complète individualisation de la retraite qui tend à substituer la notion de salaire différé à celui de salaire socialisé. Mais, le fait de retenir une espérance de vie moyenne d'une génération au moment du départ en retraite revient à nier les très grandes différences d'espérance de vie entre les classes sociales et entre les professions au sein d'une génération. Dans un tel système, l'âge de départ à la retraite est déterminant du montant de la retraite. Du coup, les travailleurs sont incités à rester au travail, même s'ils ont toujours effectué des travaux pénibles qui ont réduit leur espérance de vie, ainsi le départ à la retraite devient une simple question de choix individuel. La responsabilité des entreprises en matière d'emploi disparaît puisque chacun est appelé à décider s'il travaille ou se met en retraite, un peu comme les chômeurs qui "choisissent", nous dit-on, de travailler ou de chômer!»

# QU'EST-CE QUE L'UFICT CGT SERVICES PUBLICS



## QUI EST CONCERNÉ ?

L'ensemble des titulaires et non titulaires des catégories A, B et agents de maîtrise des communes, départements, régions et de leurs établissements publics, des centres d'incendie et de secours; et les autres ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (ICTAM) du champ fédéral : logement social, entreprises des eaux et de la thanatologie (pompes funèbres).

## PAS SEULEMENT LES ENCADRANTS

Agent.e de maîtrise, assistant.e socio-éducatif.ve, attaché.e en responsabilité de service, éducateur.trice sportif.ve, assistant.e de conservation, cadre de santé, secrétaire de mairie, animateur.trice, ingénieur.e... Cette diversité recouvre des identités professionnelles, des parcours, des positions hiérarchiques, des rapports sociaux différents... Ils et elles peuvent exercer des fonctions d'encadrement, à dominante d'expertise ou bien fondées sur la technicité, être chargé.e.s de la gestion de projets...

L'activité revendicative spécifique s'appuie sur la diversité de ces catégories pour dégager des caractéristiques communes et des revendications fédératrices : salaires, reconnaissance des qualifications; temps de travail; concours; formation professionnelle; responsabilité sociale, défense et développement du service public et déontologie professionnelle; management (subi ou mis en œuvre); risques professionnels et juridiques...

## POUR QUOI FAIRE ?

La CGT travaille au rassemblement de l'ensemble des salariés. Elle a créé des organisations spécifiques afin de surmonter les oppositions, les contradictions hiérarchiques, en permettant aux salariés des différentes catégories de débattre de leur situation, de s'exprimer, de construire leurs propres revendications, de décider par et pour eux-mêmes. L'UFICT est l'outil dont s'est dotée la Fédération CGT des Services publics pour répondre à cette exigence de la bataille revendicative d'aujourd'hui. Elle met à la disposition des syndicats et des syndiqués des propositions en matière de salaires, de grille et de qualification, d'évaluation-notation, de formation, de risque juridique, de responsabilité sociale des cadres, de déconnexion... Elle participe à l'activité interprofessionnelle de l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT CGT).

## COMMENT L'UFICT EST-ELLE ORGANISÉE ?

Quelque 8000 syndiqués CGT relevant des catégories concernées sont aujourd'hui affiliés à l'UFICT. Un certain nombre de ces syndiqués ont fait le choix de se doter d'outils spécifiques, espaces de rencontres et de vie démocratique, afin de construire dans la durée une activité revendicative adaptée : section au sein d'un syndicat « général » ou syndicat UFICT CGT à côté du syndicat ouvrier.ère;s-employé.e.s CGT. L'ensemble de ces affilié.e.s participent à la vie de l'UFICT.

## UNE COMMUNICATION EN DÉVELOPPEMENT

L'UFICT s'inscrit dans les efforts d'élaboration revendicative et de communication déployés par toute la CGT. Elle participe aux groupes de travail et collectifs revendicatifs de la Confédération, de l'UGICT, de la Fédération et a créé ses propres outils. Elle anime un espace sur le site Internet de la Fédération ([www.spterritoriaux.cgt.fr](http://www.spterritoriaux.cgt.fr)), contribue aux journaux de la Fédération (*Le Guide*, *Service public*) et *Options* (journal de l'UGICT).

## Un travail revendicatif fédérateur

- La défense des principes ayant prévalu à la construction du **statut de la fonction publique** de 1983.
- La reconnaissance des **spécificités** de la situation d'encadrement.
- Des **collectifs** traitant les spécificités des filières et des catégories, pour établir un cahier revendicatif complet et cohérent, partagé par l'ensemble de nos syndiqués.
- Des revendications touchant à tous les aspects de **reconnaissance du travail** : salaire, sécurité de l'emploi, temps et qualité de vie au travail, santé et protection, carrière, retraite, formation, contenu et sens de l'activité professionnelle.
- La conviction que ce sont les travailleurs qui produisent les **richesses** et qui doivent donc en bénéficier.
- L'illégitimité des politiques d'**austérité** au regard des richesses produites dans notre pays.
- Le refus de payer la plus grande part de la **dette publique**, contractée seulement pour les intérêts financiers de quelques-uns.
- La proposition d'une plus grande socialisation économique et d'un **développement du service public** comme alternative à la marchandisation de toute forme d'échange.
- La volonté d'**unir tout le salariat** pour qu'il puisse faire prévaloir, ensemble, la globalité de ses intérêts.
- **La résistance** : nous savons dire non à l'inacceptable.
- **La proposition** : nous soumettons des alternatives. Contrairement aux idées reçues, la CGT est la centrale qui signe, annuellement, le plus d'accords d'entreprise.
- **La lutte** : lorsque notre interlocuteur ne veut rien entendre, seuls les rapports de forces peuvent faire bouger les lignes et nous nous y employons.



# REJOINDRE L'UFICT C'EST :

- Faire corps avec près de 8000 autres ICTAM de la Fonction publique territoriale qui ont rejoint l'UFICT pour peser ensemble sur le cours de leur vie.
- La possibilité d'une participation active au large rassemblement capable de faire prévaloir les intérêts concordants de l'ensemble du monde du travail.

- La possibilité d'être candidat à la participation aux différentes instances de dialogue social.
- Des collectifs de travail pour des réflexions partagées et l'élaboration de revendications spécifiques.
- Un accueil dans un syndicat qui vous convient.

- Recevoir le journal de l'UGICT, Options, à l'adresse de votre choix.

Contact de proximité :



## Bulletin d'adhésion

Je souhaite :  prendre contact  me syndiquer  participer à une formation d'accueil

Nom - Prénom : .....

Adresse personnelle : .....

Collectivité ou établissement : .....

Téléphone : ..... Email : .....

Bulletin à retourner à : UFICT - Fédération des Services publics CGT

Case 547 - 263 rue de Paris 93515 MONTREUIL - ufict@fdsp.cgt.fr ou à remettre à un militant CGT

