

Cadres territoriaux

Bulletin de l'UFICT-CGT des Services publics

Reconquérir le droit à des augmentations régulières de salaire pour tous !



Jésus de Carlos et Emmanuelle Polez
Co-secretaires généraux

Les élections professionnelles viennent de se terminer. Il nous appartient d'analyser maintenant les résultats et d'envisager les enjeux revendicatifs à venir.

Si le salaire net moyen est de 2019 euros, les disparités demeurent criantes dans la Fonction publique territoriale. En 2018, la moitié des agent-es de la FPT perçoit au plus 1835 euros nets par mois. Un-e agent-e sur dix perçoit au plus 1404 euros net par mois tandis qu'un sur dix gagne au moins 2818 euros. Nous constatons tous les difficultés à subvenir à nos besoins quotidiens. Et le gouvernement divise les personnels territoriaux en donnant des primes par profession.

Doit-on encore parler de « pouvoir d'achat » quand c'est juste celui de vivre dignement qui est en jeu ? L'indice INSEE vient d'annoncer une **inflation de 6,5 %**, quand EUROSTAT retient **6,5 % pour la**

hausse des prix à la consommation. Sur un an, les prix ont augmenté de 6,2 %, après +5,6 % en septembre.

Cette hausse de l'inflation résulte de l'accélération des prix de l'alimentation (+12 % après +9,9 %), de l'énergie (+19,1 % après +17,9 %) et des produits manufacturés (+4,2 % après +3,6 %). Le doute n'est plus permis sur l'appauvrissement généralisé dont témoigne ce **recul des salaires et du droit aux vacances.**

L'accès aux vacances ne cesse de reculer. Les **moyens des CASC/COS** pour aider les familles des agent-es de la Fonction publique ne correspondent plus aux besoins : inexistantes ou remis en cause dans de nombreuses collectivités. Pour la CGT, la subvention des activités sociales et culturelles devrait être obligatoire et portée à **3 % de la masse salariale brute**. De même, **les moyens dédiés par la CAF** doivent être étendus et développés pour que le congé redevienne synonyme de vacances pour tous.

Reconquérir des salaires décents et indexés sur les prix est une étape cruciale pour regagner du terrain. C'est probablement un des trois enjeux revendicatifs forts en 2023 avec le maintien de notre système solidaire de retraite et de notre protection sociale.

En attendant de nous retrouver dans les luttes, nous vous souhaitons de bonnes et joyeuses fêtes !

SOMMAIRE

- **Les cadres territoriaux veulent mieux travailler et vivre autrement** P2
- **ACTUALITÉS** P3-4
 - Un cahier revendicatif pour une autre vision des services publics
 - Retraites : personne ne veut ni ne peut travailler plus longtemps !
- **DOSSIERS** P5
 - Zoom sur les professions techniciennes
 - L'influence des cabinets de conseil
- **VIE DE L'UFICT** P7-8
 - Commission exécutive de l'UFICT
 - Intervention de l'UFICT CGT sur la « reconnaissance de l'expertise RIFSEEP » à l'UL CGT de Nanterre
 - Violences sexistes et/ou sexuelles
 - Journées d'étude - Quelle politique publique et filière professionnelle pour l'enseignement artistique territorial ?
 - Rencontre des cadres supérieurs
 - Conseil national de l'UFICT le 10 nov.
 - L'UFICT soutient les agent-es des bibliothèques de Marseille
- **VIE DE L'UFICT** P8
 - À Rennes, les agents d'Ehpad en grève
- **ÉCHOS** P10
 - CSFPT - Paroles de pompiers
- **ACTUALITÉS UGICT** P11
 - Une mise à jour de l'accord européen du télétravail datant de 2002
- **À VOIR, À LIRE** P12
- **CALENDRIER** P12
- **FORMATION** P12



Baromètre 2022 UGICT-CGT/SECAFI

Les cadres territoriaux veulent mieux travailler et vivre autrement



Après avoir été sur-sollicité-es durant la crise sanitaire pour maintenir les objectifs et le niveau d'activité dans leur service, les cadres aspirent à travailler et vivre autrement. Ils et elles souhaitent une meilleure articulation des temps et veulent reprendre la main sur le sens et la finalité de leur tra-

vail, au risque de devoir affirmer des désaccords avec leur direction. Lucides sur les marges de manœuvre, les cadres sont une majorité à se déclarer favorables au retour de la retraite à 60 ans.

L'UGICT-CGT REVENDIQUE pour l'encadrement des droits nouveaux pour

renforcer la sécurisation professionnelle, assurer la reconnaissance professionnelle, et reconnaître le rôle contributif de l'encadrement dans la définition des orientations stratégiques.

Des attentes fortes en matière de **rémunération**, mais aussi sur les choix stratégiques.

59 %

des cadres territoriaux soulignent une inadéquation entre le salaire et la qualification.

80 %

des cadres territoriaux constatent une baisse de leur pouvoir d'achat.

64 %

considèrent que leur salaire ne correspond pas à leur charge de travail.

68 %

considèrent que l'évaluation n'est pas suffisamment transparente et n'est pas fondée sur les bons critères (74,9 % des cadres).

69,4 %

des cadres territoriaux soulignent une inadéquation entre le salaire et la qualification.

93 %

des cadres disent que les choix et pratiques de leur collectivité entrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle (51 % dans le privé et 59 % dans la Fonction publique), notamment avec l'utilisation des cabinets de conseil.

Un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée : l'urgence d'une réduction du **temps de travail** et d'un droit à la déconnexion effectif.

84,7 %

des cadres territoriaux soulignent une inadéquation entre le salaire et la qualification.

51 %

déclarent travailler plus de 45 heures par semaine.

65 %

aspirent à un droit à la déconnexion effectif afin de préserver sa santé et son équilibre vie privée-vie professionnelle.

63 %

des cadres déclarent subir des réorganisations et le flex office lié au télétravail.

70 %

des cadres pensent que le télétravail n'est pas assez encadré.

Le déploiement du télétravail modifie en profondeur les conditions de travail des cadres. S'il répond à l'aspiration d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, il est aussi instrumentalisé pour optimiser les coûts, mettre sous pression le management de proximité et individualiser les relations de travail.



Retraite : les cadres territoriaux veulent le rétablissement de la retraite à 60 ans.

65,9 %

des cadres territoriaux (66,7 % FP) souhaitent une réforme des retraites qui rétablisse l'âge de départ à 60 ans.



Baromètre UGICT privé/public : <https://ugictcgt.fr/barometre-cadres-2022/>

ACTUALITÉS

Un cahier revendicatif pour une autre vision des services publics

Deux sociomètres pour mesurer la qualité des relations et le management au travail, 10 fiches thématiques et vidéos, des tracts spécifiques filières et métiers, l'UFICT CGT des Services publics complète sa mallette à outils par la publication d'un cahier revendicatif spécifique.

Notre pays souffre d'une détérioration continue de la qualité des Services Publics depuis 30 ans. Un discours néolibéral sur la nécessité de déconstruire l'État s'est progressivement imposé dans l'espace public au point de bousculer les fondements du service public (développement des inégalités sociales par l'abandon de bon nombre de politiques et de missions publiques, transferts, délégations, privatisations). Or, face à la crise climatique, aux défis posés par le déploiement du numérique dans nos vies, aux enjeux d'accès aux Services Publics dans les territoires, les besoins sont massifs et démontrent toute la modernité de l'idée de Services Publics forts et protecteurs.

Les enjeux de formation, d'éducation, de santé et d'accès aux Services Publics démontrent plus que jamais la pertinence de la Fonction Publique. Et pourtant, celle-ci est affaiblie chaque jour par une vision du service public qui consiste à programmer sa propre obsolescence et organiser son impuissance. Nous sommes à un moment où les réformes structurelles de l'État sont à l'œuvre et se succèdent les unes après les autres, plaçant les instances publiques, communes, communautés urbaines ou d'agglomération, métropoles, régions, pays, continents, en outils de renforcement de compétition, sur le principe de concurrence, seul moyen, selon les libéraux, de faire avancer la société :

- Loi de Transformation de la Fonction Publique généralisant le recours aux contractuel·les dans l'encadrement pour mieux importer le management par objectifs financiers et mettre ainsi fin à la différence de nature entre la Fonction Publique et le secteur privé ;
- Loi « 3DS », relative à la Différenciation, la Décentralisation, la Déconcentration et la Simplification qui réorganise l'action publique et permet une multitude de dérogations au cadre national législatif et réglementaire qui ne sont plus des expérimentations, mais deviennent la règle pour répondre aux enjeux économiques du territoire.

Pour l'UFICT, le constat est tout autre : un besoin croissant de missions publiques au service de la satisfaction des droits, des besoins fondamentaux et de l'émancipation humaine. L'UFICT-CGT porte une vision d'un service public renforcé où les garanties statutaires apportées à chaque agent·e public·que vont de pair avec un service de qualité rendu à la population garantissant la continuité et l'accessibilité, la neutralité et l'égalité de traitement pour tous.

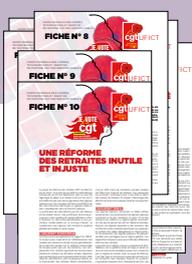
Aussi, pour l'UFICT-CGT des Services publics, ses propositions pour une Fonction publique territoriale de qualité, ont déterminé les bulletins de vote du dernier scrutin. C'est la raison pour laquelle nous publions

ce cahier revendicatif spécifique présentant **une autre vision des services publics** :

- garanties collectives contre individualisation du travail des cadres,
- progrès social contre exploitation des cadres territoriaux,
- équité de traitement républicaine contre mise en compétitivité des territoires,
- Fonction publique de carrière contre fonction publique d'emploi,
- Services publics d'utilité sociale en régie contre missions publiques rentables concédées au privé,
- plan de création d'emplois publics qualifiés contre plan d'austérité,
- réchauffement climatique et développement durable comme enjeu central des services publics de demain,
- nouveau modèle de croissance fondé sur le développement humain durable,
- reconnaissance du rôle contributif des cadres,
- reconnaissance des qualifications et formation professionnelle de qualité, etc.



10 fiches thématiques



vidéos Gagner les élections avec les ICTAM



Cahier revendicatif Pour une fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale



Marque-pages sociomètres



ACTUALITÉS

RETRAITES

Personne ne veut ni ne peut travailler plus longtemps !

Emmanuel Macron a annoncé vouloir augmenter la durée des cotisations et passer l'âge légal de la retraite de 62 à 65 ans. Ce projet de réforme brutale suscite des réactions négatives. Selon le baromètre 2022 de l'UGICT*, 56 % des cadres souhaitent une réforme des retraites qui rétablisse l'âge de départ à 60 ans avec une prise en compte des années d'études. Une aspiration très marquée chez 66 % des femmes. Ils et elles savent que travailler plus longtemps n'est pas possible, car l'espérance de vie en bonne santé était de 63,7 ans pour les hommes et de 64,6 ans pour les femmes en 2019. Et seuls 38 % des personnes de plus de 60 ans sont encore en emploi !

Ce que Macron ne dit pas c'est que les retraites vont baisser.

Aujourd'hui, les ingénieur-es, cadres, technicien-nes et autres professions A et B qui partent à la retraite touchent environ 61 % du salaire net moyen. Si vous êtes né-e par exemple en 1970, vous partirez à la retraite en 2032 et votre pension moyenne sera seulement de 55 % ! Pourquoi ? Parce que ce gouvernement veut bloquer le niveau des cotisations à 14 % du PIB. Pourtant, il suffirait d'augmenter le taux des cotisations sur le salaire brut de 0,04 point chaque année pour garantir des retraites à 60 ans, et à taux plein.

Partir à 60 ans, c'est le choix d'une politique progressiste !

La hausse des recettes allouées aux pensions de retraite n'est jamais évoquée comme une solution par le gouvernement qui ne retient que la hausse de l'âge de la retraite ou la baisse du niveau des pensions. Or la CGT propose un plan de financement de 100 milliards d'euros (4 % du PIB) qui permettrait d'assurer la retraite à 60 ans avec 75 % du dernier salaire. On peut le faire avec quatre mesures :

- **Augmenter les cotisations sociales** : 0,16 % pour la part salariale des cotisations et 0,24 % pour la part employeur suffirait à dégager le financement néces-

saire pour rétablir la retraite à 60 ans, à taux plein. Concrètement, ça voudrait dire chaque année 10 euros de cotisations mensuelles en plus pour un salaire de 2500 euros bruts, par exemple (6 euros à la charge des employeurs et 4 euros à la charge des agent-es).

- **Supprimer les exonérations de cotisation aveugles** : 83,6 milliards d'euros en 2019 !
- **Taxer le capital** : mise en place d'une contribution équivalente à la part patronale des cotisations pour la retraite sur les revenus financiers des entreprises (environ 300 Mds/an selon les Comptes de la Nation), soit 30 milliards par an.
- **L'égalité, tout simplement** : mise en œuvre de l'égalité salariale entre les femmes et hommes.



**AVEC SA RÉFORME,
LE GOUVERNEMENT
MACRON VEUT
BAISSER
TA RETRAITE**

On calcule combien ?
<https://reforme-retraite.info/simulateur/>



ZOOM SUR LES PROFESSIONS TECHNICIENNES

La conjoncture actuelle est difficile pour les agent-es de la Fonction publique territoriale, et particulièrement dans la filière technique. En effet, les responsables techniques des collectivités territoriales sont remplacé-es de plus en plus par des gestionnaires comptables et managers au détriment de la reconnaissance de l'expertise technique et de l'évolution professionnelle.

Plusieurs raisons à cette situation :

- Les fonctions d'exploitation et d'entretien sont négligées par les élu-es politiques, car elles seraient coûteuses et non valorisantes pour leur visibilité politique. Elles tendent à être externalisées, ce qui a un impact sur la qualité du service rendu.
- Les problèmes d'attractivité (recrutement, stabilité) sont dus au tassement des rémunérations. Celles-ci — inférieures au secteur privé — n'étant plus compensées par les derniers avantages encore existants, eux-mêmes balayés par la loi de Transformation de la fonction publique.
- Le secteur privé possède des arguments attractifs que nous ne pouvons concurrencer.

Des disparités qui empêchent un déroulement de carrière linéaire.

Les formations des technicien-nes et agent-es de maîtrise ne sont plus adaptées aux besoins des collectivités. Les deux écoles nationales ont été fermées. Les cursus de formation sont identiques, mais les métiers et les grilles indiciaires sont différents. Les agent-es de maîtrise encadrent des équipes tout en restant en catégorie C, ce qui tend à dévaloriser la fonction d'encadrement et les qualifications. La CGT revendique leur intégration en catégorie B. Citons l'exemple de Paris, là où les agent-es de maîtrise et les technicien-nes sont tous et toutes de catégorie B. La Ville de Paris a créé un emploi fonctionnel de Chef d'Ex-

ploitation dans le but d'obtenir des cadres effectuant des fonctions de catégorie A, sans en avoir ni le statut ni la rémunération. Et les contraintes de l'emploi fonctionnel ne permettent plus la mobilité.

La problématique est identique pour les agent-es de maîtrise des autres collectivités locales. Dans certaines collectivités, des encadrant-es de proximité en catégorie C remplacent les vacances de poste de technicien-ne. Cela concourt à détériorer l'architecture des carrières.

La CGT prône la juste reconnaissance des référentiels professionnels, des technicités au travers des catégories et des rémunérations à la hauteur des qualifications.

Le gouvernement l'a déjà appliquée pour les auxiliaires de puériculture qui ont obtenu la catégorie B. Il n'y a pas de raison que les agent-es de maîtrise et les technicien-nes soient les laissés-pour-compte.

L'INFLUENCE DES CABINETS DE CONSEIL

INTERVIEW D'EMMANUELLE LAVIGNAC,
PERMANENTE CGT DE LA FÉDÉRATION DES SOCIÉTÉS D'ÉTUDE



Le recours aux cabinets de conseil n'est pas une nouveauté dans le paysage français. La nouveauté est que ce recours est aujourd'hui endémique et que les cabinets de conseil développent leur influence sur les orientations stratégiques de nos dirigeants. Ils ont aujourd'hui la mission de réorganiser l'appareil d'État, jugé inefficace et trop dépensier. Concrètement, de 2018 à 2021, les dépenses versées aux cabinets de conseil par les ministères ont plus que doublé, avec une forte accélération sur la dernière année. On estime à près d'un milliard la dépense en 2021.

Emmanuelle, quels sont aujourd'hui les domaines des cabinets de conseil et leurs niveaux d'intervention dans la Fonction publique territoriale ?

Près de 85 % des dépenses sont concentrées dans 5 ministères : Intérieur, Économie et Finances, Armées, Transition écologique, ministères sociaux. Sur le milliard dépensé, 893,9 millions le sont pour les ministères et 171,9 millions pour un échantillon de 44 opérateurs. Difficile de savoir parmi ces 44 opérateurs lesquels concernent les collectivités territoriales.

Pourquoi ne s'appuie-t-on pas uniquement sur les compétences en interne ? Est-ce que cela ne remet pas en cause la légitimité des cadres de la Fonction publique territoriale ? Les cabinets ont-ils une force de frappe plus grande ?

Les raisons invoquées par les administrations pour expliquer le recours aux consultant-es sont la nécessité d'obtenir une compétence qui ne serait pas disponible en interne. Un

nombre important des consultant-es intervient à des postes liés à l'informatique et la gestion de projets. Leur force de frappe réside dans la rapidité à laquelle ils peuvent apporter « clés en main » une solution aux difficultés d'une administration. Si les administrations ne remettent pas en cause la légitimité des cadres de la Fonction publique territoriale, elles mettent en évidence le manque de personnel et les conséquences d'une politique qui a asséché leurs moyens pour effectuer leurs missions.

Est-ce qu'une intervention du privé dans le public ne conduit pas encore davantage à la marchandisation ? N'est-ce pas à l'encontre de la finalité de la Fonction publique ?

Il ne faut pas oublier la volonté de ce gouvernement, et d'autres avant lui, de réduire la Fonction publique à sa fonction régaliennne : armée - police - impôts - justice et de privatiser les autres services publics. On ne parle plus guère de fonction publique, mais de service public.

Sous-entend : un service qui peut être rendu sans fonctionnaires avec des acteurs privés.

L'utilisation des cabinets de conseil n'est pas la seule intrusion du privé dans le secteur public. Notons aussi le recours, en constante augmentation, à un salariat sous contrat de travail privé.

Le problème est que le recours aux cabinets privés n'a aucune légitimité démocratique pour influencer les décideurs sur leurs choix stratégiques et qu'ils appliquent au public les mêmes méthodes de réorganisations qu'aux entreprises privées : gestion par les coûts, flexibilité, une vision très éloignée du rôle de la Fonction publique et de l'intérêt général.

Il y a aussi la question de l'utilisation de l'argent public : un fonctionnaire gagnerait en moyenne cinq fois moins qu'un consultant du privé. Cela ne soulève-t-il pas un problème de dépense ?

On estime à plus de 1500 euros par jour le coût d'un consultant. Mais cette dépense, si elle reste ponctuelle et permet d'aider l'administration à maintenir la qualité de ses missions, peut être « acceptable », à condition qu'elle soit évaluée. En réalité, il n'existe que très peu de bilan sur l'efficacité de ces interventions. Pourtant, le prix de la prestation reste le même avec ou sans résultat.

Quelques jours après l'adoption au Sénat d'une proposition de loi visant à restreindre le recours de l'État aux cabinets de conseil privés en octobre, trois fédérations de la CGT, dont la fédération des Services publics, dénoncent des « collusions entre acteurs publics et privés » et portent plainte contre X. Les Fédérations espèrent l'ouverture d'une enquête préliminaire sur d'autres volets de l'influence des cabinets de conseil sur les politiques publiques.

VIE DE L'UFICT

Commission exécutive de l'UFICT le 7 octobre



Jésus de Carlos et Emmanuelle Polez, co-secrétaires généraux



Avec la présence de Sophie Binet, Secrétaire générale de l'UGICT-CGT

Intervention de l'UFICT sur la « Reconnaissance de l'expertise / RIFSEEP » à l'Union Locale CGT de Nanterre

Mardi 13 septembre

Animation par Jésus de Carlos, Secrétaire général national de l'UFICT-CGT des Services Publics.

Participation de 17 collègues de la Mairie de Nanterre.

Face au flou de la mise en place du nouveau régime indemnitaire, ce fut l'occasion d'outiller les participant-es sur les enjeux professionnels de reconnaissance/maintien de l'expertise et de construire une démarche collective pour agir. «La place des cadres dans les décisions stratégiques et opérationnelles» a été bien évidemment abordée. La journée s'est clôturée sur la construction d'une démarche revendicative à Nanterre : «Quelles actions individuelles/collectives pour un encadrement en phase avec notre éthique professionnelle?».

Beaucoup ont exprimé le souhait d'avoir une formation plus longue, ou des formations sur d'autres sujets... À construire!

Pour rappel, chaque agent-e a droit à 12 jours de formation syndicale par an.



Violences sexistes et/ou sexuelles



De par le système social patriarcal de domination masculine dans lequel nous vivons encore et toujours, les violences sexistes et sexuelles, pourtant très fréquentes, sont la plupart du temps taboues, voire niées malgré le fait qu'elles n'épargnent, dans le champ syndical, aucun collectif de travail. Si le mouvement MeeToo permet peu à peu depuis 2017 la libération de la parole des victimes, cette libération doit être aidée et des mesures concrètes, notamment de protection des victimes, doivent être prises. **Ce que la CGT combat dans nos lieux de travail ne doit en aucun cas être accepté en interne de l'organisation.**

C'est pourquoi, afin de pouvoir réagir sans attendre, la Commission exécutive de l'UFICT CGT des Services Publics a voté, le 7 octobre 2022, une motion relative aux mesures conservatoires à mettre en œuvre par l'UFICT en cas de signalement de violences sexistes et/ou sexuelles relevant de son champ de syndicalisation.

Cette motion a plusieurs objectifs : prendre en compte le principe de sincérité de la victime, permettre à l'UFICT CGT Services Publics de protéger tant la victime, la personne mise en cause, les autres élu-es, mandaté-es et affilié-es de l'UFICT que l'organisation; garantir à toutes les parties, le cas échéant, le déroulement des «enquêtes» dans un climat exempt de pression, restaurer un climat général de confiance et non sexiste et mettre en œuvre l'engagement concret de l'UFICT CGT Services Publics dans la lutte contre les violences sexistes et/ou sexuelles. Il s'agit également d'acter le fait que ses dirigeant-es soient rapidement formé-es à cette lutte.

[MOTION :](#)

<https://syndicoop.fr/ufictsp/motion-signalment-de-violences-sexistes-et-ou-sexuelles/>



VIE DE L'UFICT

PÔLE REVENDICATIF



JOURNÉES D'ÉTUDE

Quelle politique publique et filière professionnelle pour l'enseignement artistique territorial ?

Depuis la réforme des rythmes scolaires, les moyens de l'enseignement artistique spécialisé sont en baisse au profit des politiques d'éducation artistique et culturelle. Loin de vouloir les opposer, il s'agit de réinterroger les orientations politiques et le sens de l'action publique.

Comment continuer à garantir un service public d'enseignement artistique spécialisé alors que l'austérité budgétaire renforce les inégalités d'accès sur l'ensemble du territoire ?

Principalement occupée par des femmes, la filière professionnelle est fortement fragilisée. Sur le plan professionnel, les enseignant-es artistiques sont en grande souffrance : inégalités salariales, des assistant-es qui font fonction de professeur-e, précarité de l'emploi, dévalorisation de l'enseignement supérieur, dégradation des conditions de travail.

Quelles revendications porter ensemble pour obtenir une revalorisation de la filière enseignement artistique et maintenir un service d'enseignement public de qualité ?

Les professeur-es et les concerné-es par l'enseignement artistique étaient invité-es à venir débattre de ces enjeux revendicatifs en présence de Yanik Lefort, directeur du CE-FEDEM de Normandie, Nathalie Maquoi, adjointe à la culture de Paris (XX^e), de Joao Gama, Jésus De Carlos et Erika Winkler, Fédération et UFICT CGT de services publics, Philippe Gautier et Laurence Giraudet du Snam-CGT.

Dans ce contexte, plusieurs pistes sont apparues lors de cette journée pour revendiquer une politique à la hauteur des besoins de la population avec des fonctionnaires qualifié-es. Loin de niveler vers le bas, il s'agit d'agir en interpellant les élu-es de la

JOURNÉE D'ÉTUDE

QUELLE POLITIQUE PUBLIQUE ET FILIÈRE PROFESSIONNELLE POUR L'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE TERRITORIAL ?

VENDREDI 21 OCTOBRE
de 9h30 à 17h
Fédération des Services publics
Salle Patricia San Martin (Noyau B, n° B6),
263, rue de Paris à Montreuil (93)
Métro Porte de Montreuil - Ligne n° 9



Ufict CGT des Services publics
Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex
Tél : 01 55 82 88 29 - Fax : 01 48 51 98 20 - Email : ufict@fdsp.cgt.fr



République pour demander la mise en œuvre des préconisations du rapport du CSFPT, des assises de l'enseignement artistique et en parallèle créer les conditions de la mobilisation générale des enseignant-es artistiques pour gagner les revendications. Pour atteindre ces objectifs, l'UFICT-CGT des Services publics et le SNAM-CGT vont travailler les conditions pour favoriser les luttes collectives en territoires et exiger des actions politiques concrètes au niveau institutionnel pour ne pas laisser mourir la filière enseignement artistique. Cette démarche a déjà commencé puisqu'une pétition est en ligne, à faire signer. Les enseignant-es se sont aussi inscrit-es en nombre sur les listes CST, CAP et CCP. La lutte ne fait que commencer.



Pour nous rejoindre et participer au collectif UFICT :
ufict@fdsp.cgt.fr

RENCONTRE DES CADRES SUPÉRIEURS
Mardi 15 septembre

Entre atrophie et mutation des services publics de proximité, quelle éthique professionnelle pour exercer ses fonctions de cadre supérieur·e au service de l'intérêt général ?



Une vingtaine de cadres supérieur·es et cadres de missions se sont interrogé·es sur leur rôle, leur responsabilité sociale et environnementale dans la mise en œuvre de l'action publique locale. Avec l'historienne Claire Lemerrier, Patrice Leclerc, maire de Gennevilliers et la DGS de Palaiseau Florence Baco-Ambrass, les échanges avec la salle ont permis de remettre les valeurs spécifiques du service public territorial au centre d'une conception qui vise à garantir la satisfaction des besoins des populations. La sociologue Marie-Anne Dujarier, Hélène Bordelet, DGS d'Ivry, Arnaud Bontemps du collectif *Nos Services Publics* et Randja Kanouni de la CGT des Sociétés d'études, ont mis en évidence les effets négatifs du recours aux consultants et ont pointé la responsabilité des commanditaires remettant en cause la qualité du service public et l'expertise des cadres.

Conseil national de l'UFICT-CGT le 10 novembre

Le Conseil national est l'organe décisionnel entre deux congrès de notre UFICT.

Le 10 novembre, c'était aussi la journée de mobilisation pour nos 10 % d'augmentation immédiate du point d'indice, pour défendre nos régimes de retraites et pour les libertés démocratiques et syndicales.

Le CN, maintenu en visio ou présentiel, a permis aux participant·es de prendre part à la manifestation nationale.

Au programme du CN : point sur notre activité spécifique, décryptage de la Loi 3DS et enjeux des élections professionnelles. L'UFICT-CGT a tenu également sa Commission exécutive le 9 novembre à Montreuil.

L'UFICT-CGT soutient les agent·es des bibliothèques de Marseille

L'UFICT-CGT des Services Publics accompagne le Syndicat UFICT de la Ville de Marseille dans ses actions concernant l'amélioration des conditions de travail des agent·es des bibliothèques de la Ville et des conditions d'accès des usagers et usagères. Elle soutient dans ce cadre l'alerte éthique lancée par le Directeur des Bibliothèques, appuyée par le Syndicat UFICT et a accompagné dans ce cadre, le 26 octobre dernier, le Syndicat lors d'une rencontre avec le DRH et la Directrice des Affaires Culturelles de la Ville.

VIE DES SYNDICATS

À Rennes, les agent·es d'EHPAD en grève « Une infirmière pour 80 résident·es, c'est épuisant »



Les infirmiers·ères des six Ehpads gérés par la ville de Rennes témoignent de leur épuisement à exercer un métier qu'ils-elles ont pourtant choisi par vocation. « Travailler une heure de plus le dimanche, 9h30 au lieu de 8h30, alors qu'il n'y a qu'une infirmière pour 80 résidents, ce n'est pas possible. Comme il n'y a ni secrétaire ni psychologue, on doit tout gérer ».

Cette nouvelle organisation du temps de travail, entrée en vigueur le 1^{er} octobre, les a poussé·es à déposer un nouveau préavis de grève, avec l'appui de l'UGICT-CGT 35, jeudi 22 septembre 2022.

ÉCHOS DE..

CSFPT

Paroles de pompiers : « Le 31 mai, nous annonçons au ministre de l'Intérieur que la Sécurité civile avait "le pantalon sur les chevilles" : 1000 camions spécialisés contre les feux de forêt de moins depuis 2006, des délais d'interventions qui s'allongent (plus de deux minutes entre 2014 et 2020) et des risques qui augmentent.

Et ce fut l'été. Des feux nous échappèrent. Les avions et hélicoptères firent 13 000 largages. Nous ne pûmes que nous féliciter du

fait que personne ne périsse dans le feu, les feux finirent aussi par être éteints. »

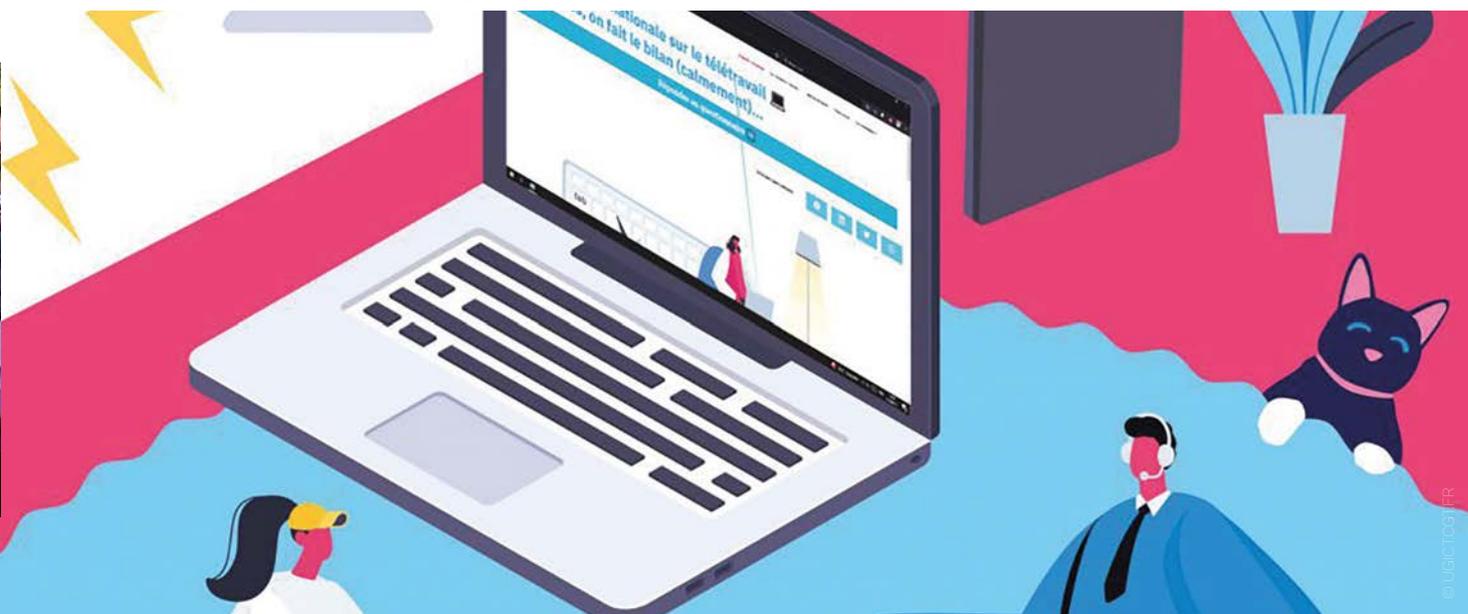
La CGT n'a pas vocation à jouer les Casandre, il faut repenser la Sécurité civile à la française, et lui donner les moyens d'assurer un service public de qualité à l'ensemble des usagers sur tout le territoire. Les annonces ne sauvent pas les vies, les moyens eux humains et matériels peuvent tout changer.



OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS D'UNE DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LE TÉLÉTRAVAIL
À PARTIR DU 4 OCTOBRE 2022 :

LES REVENDICATIONS PORTÉES PAR NAYLA GLAISE, PRÉSIDENTE D'EUROCADRES

Une mise à jour de l'accord européen du télétravail datant de 2002



La pression exercée par Eurocadres, organisation syndicale européenne, et notamment par sa Présidente, Nayla GLAISE de l'UGICT-CGT, a porté ses fruits. A enfin été obtenue de la Commission européenne la négociation d'une mise à jour de l'accord européen de 2002 sur le télétravail transposé en France en 2005, accord non contraignant et devenu de plus obsolète. Les négociations, ouvertes depuis le 4 octobre de cette future directive européenne, ont 9 mois pour aboutir. La négociation d'une telle directive, qui portera notamment sur le droit à la déconnexion, est une première depuis 30 ans. Par ailleurs, élément notable : une directive européenne, contrairement à un accord, est obligatoirement transposable sous 2 ans dans la législation des États membres sous peine de sanction.

Le télétravail, une modalité du contrat de travail

Ces négociations devraient avantageusement, en particulier pour les cadres territoriaux, très majoritairement concernés par le télétravail, graver dans la loi le fait que le télétravail est bien une modalité du contrat travail et non un simple statut. Ce qui impliquerait que le-la télétravailleur-euse disposerait des mêmes droits qu'il-elle soit sur site ou en télétravail.

De nouveaux droits

Au-delà de la revendication de la transposition en obligation de ce qui n'était jusque là qu'une préconisation, l'UGICT-CGT portera également le gain de nouveaux droits dans ces négociations, notamment :

- le droit pour les syndicats d'utiliser les outils numériques professionnels pour s'adresser aux salarié-es (mailing-list...),
- l'obligation, pour mettre en place le télétravail, d'un accord collectif d'entreprise ou de branche (critères d'éligibilité, de réversibilité, modalités d'évaluation du temps et de la charge de travail, modalités de prise en charge des frais...),
- le droit de conserver par le-la salarié-e un poste de travail dans les locaux de l'entreprise, afin de garantir la réversibilité,
- un droit à la déconnexion effectif avec la mention expresse que les salarié-es n'ont pas à recevoir de sollicitation professionnelle en-dehors de leur temps de travail,

- le renforcement des droits individuels et collectifs protégeant la vie privée,
- La prise en charge par l'employeur des frais et de l'entretien des équipements de travail (ordinateur, mobilier de bureau, imprimante...),
- l'obligation d'évaluer le temps et la charge de travail,
- l'obligation de former aux spécificités du télétravail en présentiel les salarié-es et les encadrant-es,
- le fait que le télétravail n'est pas un mode de garde et ne peut se substituer aux jours enfants malades ou aux arrêts maladie. Au-delà, dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels liés au télétravail, il faut parvenir à imposer une approche genrée de façon à y inclure les risques liés aux violences sexistes et sexuelles (harcèlement sexuel en ligne, protection des salarié-es en télétravail victimes de violences conjugales...)

Pour organiser le rapport de force, l'UGICT CGT médiatisera autant que faire se peut les avancées de la négociation en rendant publiques nos exigences.

à VOIR à LIRE

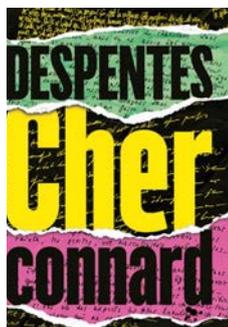
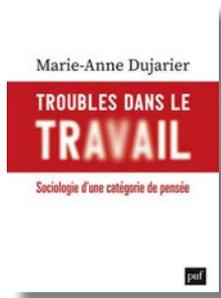


De notre monde emporté

Narval grandit dans un milieu ouvrier à La Seyne-sur-Mer dans les années 1970. Employé aux chantiers navals, il construit son identité auprès de ses collègues. Des années plus tard, en apprenant l'éventualité d'une fermeture des chantiers pour raisons économiques, il rejoint ses camarades dans la lutte, alors que l'amiante détruit lentement leurs corps. Une chronique de la désindustrialisation.
Christian ASTOLFI - Le Bruit du monde

Troubles dans le travail

Que faisons-nous au monde ? Au centre de cette interrogation anxieuse, aux dimensions écologiques, sociales et existentielles, trône « le travail ». Pilier de notre société, il est dans toutes les bouches, que ce soit pour en vanter la valeur ou le conspuer, souhaiter son extension, sa transformation ou sa disparition. Dans ces débats passionnés, nous peinons cependant à nous accorder sur ce qu'il désigne. Cet ouvrage documenté ébranle les évidences et pointe les juteuses équivoques sur le sens du mot « travail ». Il propose de le déplier afin d'équiper plus finement la pensée et l'action.
Marie-Anne DUJARIER-PUF (2021)



Cher connard

se présente sous la forme d'une correspondance entre deux personnes, Rebecca, une actrice en fin de carrière, et Oscar, un écrivain accusé de harcèlement sexuel, dans un contexte post metoo. Alors que les premiers échanges sont agressifs et que tout semble les opposer, une amitié naît entre les deux. Leurs échanges balayent nombre de questionnements de société : le féminisme, les addictions, les réseaux sociaux, la résilience, l'amitié...
Virginie Despentes - Grasset



CALENDRIER

21/22 DÉCEMBRE
CE UFICT

16 ET 30 JANVIER 2023
WEBINAIRE DE PRÉSENTATION RADAR
TRAVAIL ENVIRONNEMENT

Inscription :
<https://ugictcgt.fr/webinaires-radar/>

9 ET 10 FÉVRIER 2023
CE UGICT

8 MARS 2023
GRÈVE FÉMINISTE



FORMATION

- Maîtriser la technique de l'enquête consciencieuse **23 au 27 janvier 2023**
- Quelle stratégie syndicale face au « Wall street management » ? **1^{er} et 2 février 2023**
- Égalité professionnelle - Femmes cadres **19 au 24 mars 2023**

10% POUR LA FONCTION PUBLIQUE

Bulletin de l'UFICT-CGT des Services publics

www.cgtservicespublics.fr
Email : ufict@fdsp.cgt.fr
Directeur-riche de la publication :
Emmanuelle Polez, Jésus De Carlos
Tirage, routage : Imprimerie Rivet,
24 rue Claude-Henri-Gorceix
87022 Limoges Cedex 9

Bulletin d'adhésion



NOM PRÉNOM

ADRESSE

MAIL TÉL.....

À adresser à : UFICT CGT des services publics — case 547 - 263 RUE DE PARIS 93515 MONTREUIL CEDEX
ufict@fdsp.cgt.fr — Contact : 01 55 82 88 29 — <https://syndicoop.fr/ufictsp> - <https://www.cgtservicespublics.fr>