NUMÉRO 3 | JUILLET 2022

Cadres territoriaux

Bulletin de l'UFICT-CGT des Services publics

SOMMAIRE

SYNDICALISATION P2
• Syndiquer les cadres : une nécessité pour le rapport de force
ACTUALITÉS P3
• Revalorisation des salaires - À quand la justice sociale ?
• Pour une fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale P4
DOSSIER P5
• La retraite - Les cadres pénalisés
• La collectivité européenne d'Alsace (CEA) P6
VIE DE L'UFICT P7
• Intervention UFICT à Lyon
• Intervention UFICT dans le Var
• Les cadres de direction engagé·es pour le service public P8
• Formation ICTAM dans la CGT P9
• Journée d'étude pour les enseignant·es spécialisé·es des conservatoires de musique
• Conférence INSPiration à Strasbourg
• Une journée consacrée à l'encadrement supérieur
• Sociomètres de l'encadrant et des risques psycho-sociaux
• Un cahier revendicatif en septembre
• Les cadres territoriaux et la nouvelle collectivité de Corse P10
ÉCHOS P10
• CSFPT - Prime de responsabilité
• Revue de presse - La fonction publique face à la crise des vocations.
ACTUALITÉS UGICT P11
• Santé mentale - Mais que fait l'Europe ?
VIE DES SYNDICATS P11
• Tours, Nantes, Nanterre
À VOIR, À LIRE P12
CALENDRIER & FORMATIONS P12

L'employeur doit payer la qualification, pas la performance !

Revaloriser à 3,5 % le point d'indice alors que l'inflation est à 5,8 % début juillet, c'est insuffisant pour garantir le pouvoir d'achat des fonctionnaires. Fin 2022, Emmanuel Macron envisage une augmentation de la part variable et une réforme en profondeur des catégories de la fonction publique, ce qui viendra aggraver les inégalités salariales entre catégories, entre filières et entre territoires. D'évidence, payer l'emploi qualifié pour garantir aux citoyennes et citoyens un service de qualité dans toutes les collectivités n'est pas au programme du président de la République.

Face à cette volonté de disparition du service public local, les mobilisations sont nombreuses : enseignant·es artistiques, encadrement supérieur, psychologues, animatrices territoriales, responsables de service, chargé·es de mission… toutes et tous revendiquent la reconnaissance de leurs expertises et de leurs qualifications acquises par l'expérience professionnelle !

Une fois n'est pas coutume, constatant (enfin !) les effets délétères de la Révision générale des politiques publiques sur l'action publique, la Cour des comptes préconise d'inverser la tendance en stabilisant les emplois publics dans la territoriale ! Pour les fonctionnaires citoyen·nes que nous sommes, les résultats des élections législatives indiquent qu'une société plus humaine, pacifiée avec le développement d'emplois statutaires durables est à portée de main. La transformation sociale et environnementale est possible !

Jésus de Carlos et Emmanuelle Polez
Co-secrétaires généraux

En ce début d'été, nous vous souhaitons de bonnes vacances pour revenir en septembre avec l'énergie combative nécessaire pour des luttes gagnantes.

la cgt UFICT
fédération des services publics

SYNDICALISATION

Syndiquer les cadres : une nécessité pour le rapport de force

Un an après son dernier congrès, l'Union Fédérale des Ingénieur·es, Cadres, Technicien·nes et Agent·es de Maîtrise réactualise son livret de présentation «Syndiquer les cadres territoriaux, pourquoi ? Comment ?».

Ce livret permet de faire connaissance avec l'organisation UFICT. Il retrace son historique depuis les années 60. La nécessité d'une activité spécifique de l'organisation émerge avec les transformations du salariat et l'essor du travail qualifié. La CGT aspire à rassembler toutes les composantes du salariat et offre la possibilité aux ICTAM (Ingénieurs Cadres Technicien·nes et Agent·es de Maîtrise) de défendre leurs préoccupations particulières, tout en faisant avancer les revendications générales de la Fédération des Services publics. C'est la différence avec une représentativité catégorielle.

Ce livret, destiné aux syndiqué·es et aux directions syndicales, précise le fonctionnement de l'UFICT avec le nouvel organigramme des dirigeant·es : Commission exécutive, commission financière de contrôle, bureau, responsabilités et pôles ainsi que le Conseil national agissant dans l'intervalle des congrès.

La nécessité de syndiquer les cadres territoriaux à l'UFICT y est fortement soulignée.
Elle fédère les encadrant·es et cadres spécialisé·es (expert·es) pour gagner de la reconnaissance, pour élaborer des revendications spécifiques nationales et locales, pour être informé·es.

DES REVENDICATIONS SPÉCIFIQUES

Reconnaissance des diplômes, des qualifications, des responsabilités fonctionnelles, mais aussi sociales, économiques et environnementales.
Conquête pour une réduction du temps et de la charge de travail, pour l'égalité Femme/Homme, pour une organisation de travail plus humaine, pour le droit à la déconnexion, pour un service public de qualité…

Il y est rappelé à chaque syndicat de veiller à l'identification ICTAM des catégories A et B et agent·es de maîtrise lors du versement à CoGétise.

LE COQUELICOT PARSEMÉ SUR LES PAGES

L'UFICT porte les valeurs humanistes et syndicales symbolisées par cette fleur vivace rouge comme les luttes qu'elle impulse et anime, tournée vers l'avenir, vers la jeunesse. Le progrès social et écologique, pour peu que les femmes et les hommes s'en mêlent, est son combat de tous les instants !

CONTACT ufict@fdsp.cgt.fr

Le livret est disponible en format numérique sur le site et un exemplaire sera expédié à chaque syndicat.

RETROUVEZ LES INFOS SUR
www.cgtservicespublics.fr > La fédération > UFICT
et www.cadresterritoriauxcgt.fr

REVALORISATION DES SALAIRES

À QUAND LA JUSTICE SOCIALE ?

Entre 2009 et 2019, le salaire des fonctionnaires a diminué de 0,7 % alors que le salaire du privé a augmenté de 5 % (INSEE). La part des rémunérations des fonctionnaires a donc baissé ! À cela s'ajoute le tassement des grilles indiciaires. En catégorie B, l'amplitude indiciaire est aujourd'hui de 56 % alors qu'elle était de 71 % en 2000, pour une durée de carrière moins longue. En catégorie A, on recrutait à 47 % au-dessus du SMIC, aujourd'hui c'est 11 % seulement ! Les effets du décrochage ajoutés au gel du point d'indice (4,686 euros depuis le 1er février 2017) creusent les écarts : 10 % des agent·es de la fonction publique gagnent moins de 1430 euros et 10 % gagnent plus de 3354 euros ! Sans parler de l'inflation actuelle qui souligne la perte du pouvoir d'achat liée à la compression des carrières des fonctionnaires : 21 % depuis 2000. Pas étonnant que l'emploi territorial ne soit plus attractif !

De Nicolas Sarkozy à Emmanuel Macron, les gouvernements ont fait des économies substantielles en gelant le point d'indice. Dans quel but ? Financer des mesures catégorielles sous forme de primes à la performance ou de fonction (Le Ségur, filière police), créant ainsi de fortes disparités salariales pour la majorité des fonctionnaires et contractuel·les. Cette politique inégalitaire s'attaque au sens de la mission de service public en éloignant les cadres territoriaux·ales de leur idéal, celui d'agent·es de la fonction publique désintéressé·es au service de l'intérêt général.

L'UFICT-CGT revendique quatre mesures de justice sociale : un point d'indice à 6 euros ; un rattrapage salarial de 10 % tout de suite et une revalorisation de toutes les grilles de rémunération ; la suppression de la part variable en l'intégrant dans le traitement indiciaire ; l'égalité réelle des salaires entre les femmes et les hommes.

LE POUVOIR D'ACHAT DES ICTAM EN BAISSE CONSTANTE DEPUIS L'ANNÉE 2000 !

La perte du pouvoir d'achat date de la désindexation en 1983. Depuis février 2017, la valeur du point d'indice est bloquée à **4,686 euros**. Pour suivre l'évolution de l'inflation sur les prix depuis le 1er janvier 2000 le point d'indice devrait s'élever aujourd'hui à **5,672 euros**. Au 1er janvier 2022, la perte du pouvoir d'achat est de :

- **810 euros** pour un·e directeur·rice général·e adjoint·e des services (administrateur·rice, catégorie A)
- **664 euros** pour un·e responsable de service (attaché·e territorial·e, catégorie A)
- **496 euros** pour un·e secrétaire administratif·ive (rédacteur·rice de classe normale, catégorie B)
- **377 euros** pour un·e responsable de travaux (agent·e de maîtrise, catégorie C)

TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT 1ER ÉCHELON PAR RAPPORT AU SMIC	
RÉDACTEUR·RICE	ATTACHÉ·E
1992 + 31,73 %	**1992** + 58,52 %
2022 + 0,24 %	**2022** + 11,06 %

L'ANCIENNETÉ ACQUISE AVEC L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE CONDUIT À L'AUGMENTATION GRADUELLE DU SALAIRE TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

Les fonctionnaires bénéficient d'une grille indiciaire pour chaque cadre d'emplois. Ces grilles sont subdivisées en grades. Les grades sont subdivisés en échelons, gravis à l'ancienneté. À chaque échelon correspond un indice dit « majoré ». La hiérarchie des grades est basée sur le seul indice et un fonctionnaire qui passe d'un grade à un autre conserve son indice. Multiplier cet indice majoré par la valeur du point d'indice donne la rémunération brute de base des fonctionnaires, à laquelle se rajoutent des primes. L'échelon détermine la rémunération principale du fonctionnaire. En effet, un indice brut (dit indice de carrière) est attribué à chaque échelon. À cet indice brut correspond un indice majoré (dit indice de rémunération) à partir duquel est calculé un traitement indiciaire (ou traitement de base). En principe, l'accès au grade s'effectue sur le 1er échelon. Au cours de sa carrière, le fonctionnaire accède aux échelons plus élevés par avancement d'échelon. L'avancement d'échelon est un droit.

LA DIFFÉRENCE ENTRE CATÉGORIE, CADRE D'EMPLOIS, GRADE, ÉCHELON, STATUT PARTICULIER

Les emplois de fonctionnaire sont classés selon leur niveau de recrutement en 3 catégories : A, B, C. Le passage d'une catégorie à une autre est possible par promotion interne ou par concours. Le grade permet d'occuper les différents emplois qui lui correspondent. Chaque grade comprend plusieurs échelons qui forment la grille indiciaire. Le nombre d'échelons de chaque grade est fixé par décret. Chaque échelon est assorti d'une durée de services nécessaire pour passer à l'échelon supérieur. Tous ces éléments de la carrière sont fixés par décret dans chaque statut particulier.

POUR UNE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL ET D'UTILITÉ SOCIALE

Depuis 30 ans une détérioration de la qualité des services publics se poursuit sans relâche avec ses conséquences attendues : développement des inégalités sociales dues à l'abandon de politiques publiques d'intérêt général, aux transferts, aux délégations, et aux autres privatisations… Bien que tou·tes les candidat·es de la dernière élection présidentielle soulignaient la nécessité de renforcer les services publics, la réélection du président Emmanuel Macron et la nomination de la nouvelle première ministre Élisabeth Borne n'augurent rien de rassurant. L'achèvement du service public est à craindre. Les reliquats rentables seront confiés au privé. Conçu en réaction à celui imposé par le régime de Vichy, le statut de fonctionnaire, organisé précisément pour assurer l'intérêt général par l'indépendance et la protection de la fonction publique contre l'arbitraire du politique, est bien remis en question.

Une autre vision des services publics par l'UFICT.

L'UFICT CGT porte une vision d'un service public renforcé, avec des garanties statutaires pour chaque agent·e de la fonction publique qui vont de pair avec un service de qualité rendu à la population. Le rôle du·de la cadre territorial·e, en tant qu'encadrant·e ou expert·e, est stratégique, puisqu'il agit au premier plan de l'organisation et de la décision.

L'UFICT propose une reconquête des droits du fonctionnaire, le maintien et le renforcement du statut.

L'accord PPCR de 2016 et la loi de transformation de la Fonction publique de 2019 allongent les carrières et menacent le statut du fonctionnaire : limitation du droit de grève, possibilité de licenciement, contractualisation, contrats de projet, hausse du temps de travail… Le remplacement du statut par le code général de la FP entérine l'assujettissement du·de la cadre territorial·e. À l'opposé, l'UFICT CGT revendique la reconquête des garanties obtenues chèrement depuis 1946 par une loi de renforcement des droits du·de la fonctionnaire.

L'UFICT s'oppose à la méritocratie.

Ces réformes misent également sur l'individualisation du rapport au travail. Depuis 2014, le RIFSEEP favorise l'individualisme par la prime au pseudo-mérite (complément indemnitaire annuel). L'ordonnance de février 2021 relative à la négociation dans la FPT privilégie les accords locaux. L'UFICT CGT, opposée à l'individualisation du travail, revendique le maintien des garanties collectives nationales.

L'UFICT propose une organisation administrative solidaire des territoires et une conception non mercantile du service public.

Les lois MAPTAM (2014), NOTRe et celle relative à la fusion des régions (2015) consacrent une vision libérale du redécoupage administratif pour déployer une politique de marchandisation des services publics initiée par l'Union européenne. La Loi 3DS, adoptée cette année, accélère la mise en concurrence des territoires et accroît les inégalités entre territoires riches et pauvres. La loi de transformation de la Fonction publique autorise la concession au privé des fonctionnaires avec la possibilité de détachement d'office. La Loi 3DS permet le transfert de toute mission publique aux entreprises. Face à ce modèle de mise en compétitivité, l'UFICT propose une organisation administrative solidaire entre les territoires, basée sur l'équité de traitement des usagers·ères.

> **L'UFICT est porteuse d'un modèle démocratique de société basé sur le développement humain durable associé à des services publics d'intérêt général renforcés. Le fonctionnaire en est le garant. Le cadre territorial a une place prépondérante dans ces services non marchands en développant des missions respectueuses de l'environnement et de la démocratie.**

Fiches disponibles en format numérique sur notre site

www.cgtservicespublics.fr > La Fédération > Ufict > Activité revendicative > Élections professionnelles

LA RETRAITE LES CADRES PÉNALISÉS

La retraite n'est pas un cadeau ni une largesse patronale ou gouvernementale, c'est un droit fondé sur la production de richesses créées par le travail des salarié·es. Ce n'est pas une prestation sociale ou une allocation, mais un salaire différé calculé sur les années cotisées et validées. La différence entre validées et cotisées est essentielle car c'est cela qui détermine le niveau des solidarités.
La retraite des territoriaux et hospitaliers versée par la CNRACL ne varie pas que l'on soit cadre ou pas du fait de son mode de calcul basé sur le dernier indice détenu dans les 6 derniers mois de la carrière. Mais il apparaît que les cadres sont pénalisés de différentes façons.

PÉNALISATION DES CADRES

Par l'âge légal de départ à la retraite repoussé à 62 ans et la loi Touraine, qui majore d'un trimestre tous les 3 ans le nombre de trimestres cotisés ou validés, pour atteindre 43 ans (172 trimestres) en 2035. Les premiers concernés sont les personnes ayant fait des études longues et qui n'auront pas le nombre de trimestres requis à l'âge de la retraite. Ce qui les oblige à devoir racheter à des conditions exorbitantes 1 à 12 trimestres d'années d'étude effectuées dans l'enseignement supérieur et sanctionnées par un diplôme post-baccalauréat. Pourtant, un niveau de qualification élevé profite à toute la société. La CGT propose la prise en compte des années d'étude dans le calcul de la retraite et la reconnaissance des qualifications.

Par les risques psychosociaux (RPS) qui représentent 5,8 % des accidents de service. Les risques psychosociaux tels que définis au niveau européen incluent le stress, les violences internes dont le harcèlement moral et sexuel, les violences externes et la souffrance ou le mal-être au travail. L'origine des risques psychosociaux est multifactorielle : contenu du travail à effectuer, organisation et relations de travail, environnement physique et socio-économique… S'il est difficile de les évaluer de manière chiffrée, on s'aperçoit qu'au travers des accidents de service et de quelques items des éléments matériels (violence, agression), le nombre de ces événements a doublé entre 2015 et 2019. Là aussi, vous devinez que l'encadrement est dans la population atteinte.

Par les poly-pensions, du fait de l'obligation de mobilité obligatoire de l'encadrement, la multiplicité diminue mécaniquement le niveau des pensions. À cela s'ajoute la non-prise en compte des primes dans le régime intégré qu'est la CNRACL. Cela contraint celles et ceux qui en ont les moyens à se tourner vers l'épargne retraite et la capitalisation.

Le président Emmanuel Macron a annoncé vouloir porter l'âge de la retraite à 65 ans et supprimer les régimes spéciaux alors que la volonté de reculer l'âge de départ en retraite ne peut pas se justifier par un manque d'argent.

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a expliqué récemment qu'il était tout à fait possible de financer les départs en retraite à 62 ans après 43 annuités, comme c'est la règle actuellement.

LA CGT DÉFEND UN DÉPART EN RETRAITE À 60 ANS, AVEC UN NIVEAU DE PENSION QUI NE SOIT PAS INFÉRIEUR À 75 % DU REVENU.

LA COLLECTIVITÉ EUROPÉENNE D'ALSACE (CEA)

UNE COLLECTIVITÉ TERRITORIALE SINGULIÈRE, UNE NOMINATION DUE AUX VŒUX DE QUELQUES ÉLUS ALSACIENS DANS UN PRÉTENDU DÉSIR D'ALSACE

Suite à une première tentative de fusion, rejetée par les électeurs alsaciens lors d'un référendum en 2013, la CeA, créée d'autorité sous Macron par la loi du 2 août 2019, a vu le jour le 1er janvier 2020.

REGROUPEMENT DES DÉPARTEMENTS DU BAS-RHIN ET DU HAUT-RHIN AINSI QUE LEURS COMPÉTENCES

S'y ajoutent des compétences de coopérations transfrontalières (tourisme et enseignement des langues régionales) et la gestion des routes nationales et autoroutes non concédées (avec un transfert depuis l'État du personnel concerné de la DIREST et DREAL). La CeA emploie près de 6200 agent·es.

COMBAT DE LA CGT SUR L'HARMONISATION DES DROITS ET SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Le combat de la CGT, en amont et aval de la création de la CeA, portait d'une part sur l'harmonisation des droits (temps de travail, régime indemnitaire, action sociale…) en visant un alignement par le haut, comme s'y étaient engagé·es les Président·es des deux départements, Brigitte Klinkert et Frédéric Bierry.

Le combat portait d'autre part sur l'organisation du travail dans la mesure où les élus et membres des directions générales des deux ex-départements ont priorisé, en fonction du jeu déterminant des influences liées aux origines géographiques (Haut ou Bas Rhin), l'organisation de la répartition de leurs pouvoirs : vice-présidences, postes de direction

générale… Plus tardivement, ils se sont intéressés à l'organisation des nouveaux services, affichant, pour s'en justifier, *«ne rien vouloir imposer à l'autre»*. La CGT est plutôt bien représentée dans le Bas-Rhin (2 sièges en CT), mais peu implantée dans le Haut-Rhin. Elle n'a cessé d'alerter sur la nécessité de sortir des clivages Nord-Sud, et réclamé la construction de référentiels de travail unifiés qui ne seraient pas la simple (et souvent désastreuse) application brutale de méthodes d'un des départements à l'autre. Sur les 500 chantiers de convergence identifiés en 2019, la grande majorité est encore dans les ornières au bout de 3 ans.

UN SERVICE PUBLIC QUOTIDIEN SOUVENT EN MODE DÉGRADÉ

Pris entre des urgences opérationnelles et des absences décisionnelles, tout en étant très sollicités pour élaborer de nouvelles méthodes d'organisation, les cadres ont, les premiers, souffert de la création de la CeA. La situation sanitaire en 2020 peut certes être invoquée partiellement, mais elle n'explique qu'en partie le mal-être actuel de la grande majorité du personnel. À titre d'illustration, le turn-over, au premier trimestre 2022, atteint 15 % en projection annuelle. On soulignera que les cadres ont très peu bénéficié des coups de pouce de régime indemnitaire accompagnant les débuts de la CeA, l'effort financier ayant été prioritairement orienté vers les plus bas salaires.

CAMPAGNE DE LA CGT

Concernant la campagne pour les élections professionnelles, la difficulté première de la CGT est sa très faible implantation dans le Haut-Rhin. Des tournées spécifiques y sont organisées pour faire connaître le syndicat.

La CGT met en avant les questions de conditions de travail, qui relèvent essentiellement du combat local, en rappelant que la non moins essentielle question de la lutte pour le pouvoir d'achat et les droits doit s'organiser nationalement. Et cela nécessite une CGT forte.

L'UFICT remercie Jean-Yves EHLENBERGER, Secrétaire général du Syndicat CGT des personnels de la Collectivité européenne d'Alsace, de sa contribution.

INTERVENTION UFICT À LYON

Comprendre pour revendiquer et agir contre la loi de transformation de la fonction publique

À la demande des syndicats de la ville de Lyon, Jésus de Carlos, co-secrétaire général de l'UFICT et membre du bureau de l'UGICT, est intervenu le 7 avril pour présenter la loi de transformation de la Fonction publique et outiller les camarades dans le cadre de la campagne des élections professionnelles.

• **Débat sur l'application des 1607 h, du RIFSEEP, du développement du télétravail et des contrats de projets dans les directions et services** par 26 camarades des syndicats de la Ville de Lyon et de la Métropole. L'inégalité de traitement entre les femmes et les hommes est une préoccupation.

• **Construction des revendications et des actions syndicales dans la perspective des élections professionnelles du 8 décembre 2022.** Les camarades ont travaillé en sous-groupes sur quatre thèmes : dialogue social, rémunération, contractuels et cadres à partir du bilan social 2020. Après ce temps d'échange collectif, les camarades ont mis en débat les revendications et les actions syndicales.

• **Constat d'une nécessaire reprise en main par la négociation par la CGT** face à une municipalité et une administration prônant un dialogue social institutionnalisé (pacte social de la ville de Lyon, commissions de dialogue social). En effet, sous couvert d'un dialogue permanent, les commissions de dialogue social (CDS) se substituent parfois aux organismes consultatifs, avec une légitimation de syndicats minoritaires et une réduction du périmètre d'intervention de la CGT.

• **Nécessité de davantage de proximité et d'humanité dans les relations pour sortir des relations dégradées, mais aussi nécessité de sensibiliser l'encadrement sur la santé au travail pour sortir du dilemme éthique « se soumettre ou se démettre »** — vœux pointés par le sous-groupe consacré aux cadres animé par Philippe Godineau, membre du Comité département UGICT (interpro).

Au-delà de ces constats, l'appropriation du rapport social unique (ex bilan social) instauré par la loi du 6 août reste incontournable pour les syndicats. Il permet d'élaborer des revendications et exiger des services publics locaux de qualité au plus près des besoins des fonctionnaires.

INTERVENTION UFICT DANS LE VAR

RIFSEEP, télétravail, encadrement : quelles revendications à La Seyne-sur-Mer ? Comment renforcer la CGT à la métropole de Toulon Provence Méditerranée ?

À la demande de Nasser Hallal, secrétaire général du syndicat de La Seyne-sur-Mer, et avec la participation de la CSD du Var, l'UFICT est intervenue les 3 et 4 mars pour proposer aux syndiqué·es de réfléchir, débattre et proposer des actions sur le RIFSEEP, le télétravail et la syndicalisation des cadres.

• 1er jour : débat par 40 camarades de La Seyne-sur-Mer sur l'application des 1607 h, du RIFSEEP, de la multiplication des contrats dans les directions et services.

• Débat sur les conditions de mise en œuvre du télétravail dans les services avec les problématiques. Ont émergé les revendications concernant l'indemnisation, le matériel ou les conditions de travail, notamment les conséquences de l'isolement à domicile.

• 2e jour : échange sur les actions à conduire pour syndiquer l'encadrement de la Métropole de Toulon Provence Méditerranée avec la participation de Laurence Bazzucchi, animatrice de la Coordination syndicale départementale (CSD), du syndicat de Toulon, mais aussi de l'UGICT (université). Il est constaté un manque « d'actions de terrain » et de lien avec les collègues cadres alors qu'ils sont nombreux à subir de mauvaises conditions de travail. Sont apparues les questions suivantes : définir les revendications avec eux et/ou les structurer en syndicat de site pour gagner en efficacité ? Une stratégie CGT alliant ces deux approches a été définie dans la perspective des élections professionnelles du 8 décembre 2022.

Deux jours d'échanges et de travail collectif intense qui ont été profitables aux syndicats du Var et qui permettront de renforcer la CGT.

LES CADRES DE DIRECTION ENGAGÉ·ES POUR LE SERVICE PUBLIC

Interview de Fanny Magagnosc, chargée de mission à La Seyne-sur-Mer

Fanny, tu es cadre de direction, peux-tu te présenter ?
J'ai 45 ans. Je travaille à la Mairie de La Seyne-Sur-Mer (65 000 habitants) depuis 21 ans. Durant 12 ans (2009 à 2020), j'ai occupé un poste de Directrice générale adjointe, principalement sur des délégations en relation avec le public. Depuis juillet 2020, suite au changement politique de l'équipe municipale, j'occupe un poste de chargée de mission.
Parallèlement, j'ai récemment intégré la commission exécutive de mon syndicat général.

Le cadre de direction est-il un cadre territorial comme un autre ? Sinon qu'est-ce qui pour toi le différencie ?
C'est difficile de faire une généralité. Dans ma situation, je me suis souvent sentie différente de bon nombre de cadres dits « supérieurs ». J'ai toujours préféré le terrain, le collectif et l'esprit d'équipe à une posture plus technocrate. Les profils des emplois fonctionnels sont bien souvent calqués sur un moule commun, avec un intérêt pour la carrière et une obligation de mobilité.

Quels seraient pour toi le rôle et la responsabilité d'un cadre supérieur dans la FPT, souvent perçu comme un gestionnaire imposant des coupes budgétaires et entrainant des difficultés de sens pour les agents qui mettent en œuvre le service public local ?
Au-delà de la contrainte financière, le cadre dirigeant doit trouver des solutions, créer du collectif, pas seulement entre cadres mais avec les équipes. Il a le choix de donner du sens et remettre en question l'organisation et les contraintes pour assurer la permanence du service public. J'ajouterais que la simple performance budgétaire qui s'impose au cadre supérieur est antinomique à la finalité du service public.

Emmanuel Macron a imposé la contractualisation (contrats de Cahors) aux collectivités territoriales. Il souhaite supprimer 10 milliards aux collectivités territoriales. Cela va avoir une incidence sur les budgets de fonctionnement. Comment concevoir le management stratégique dans ce contexte ?
Cette contractualisation complexifie encore davantage la gestion des services publics. Il y aura très peu de marge de manœuvre pour la création ou le développement de nouveaux services publics. C'est un concept de libre administration dans un cadre très restreint de « liberté ».

La loi Dussopt prévoit une nouvelle forme de contrat, les contrats de projet, et l'embauche de contractuels pour les emplois fonctionnels des collectivités à partir de 40 000 habitants. Cela ne risque-t-il pas de fracturer davantage l'unité de la catégorie A et généraliser une culture managériale issue du secteur privé ?
Ce type de contrat serait à la rigueur intéressant dans des domaines très particuliers ou très pointus (comme ceux du secteur informatique). Mais, selon moi, la généralisation de ces contrats est une porte ouverte au secteur privé et à sa philosophie de rentabilité.

Que penses-tu de la reprise en main de la formation des cadres supérieurs des trois versants de la FP avec la création de l'INSP ?
Cela pourrait constituer une valeur ajoutée à chacun : partager nos expériences, améliorer les services publics, permettre une mobilité… Cependant, ce n'est pas l'objectif. La réduction des écoles avec le rapprochement de l'ENA et de l'INET permettra de formater toutes les administrations et de « déprofessionnaliser » les cadres.

Tu participes au collectif UFICT « encadrement supérieur », vous organisez deux tables rondes à l'automne, quel est l'objectif de cette rencontre des cadres supérieurs de la FPT ?
Ce collectif a vocation à permettre aux cadres de direction d'échanger sur leurs problématiques professionnelles au regard des contradictions entre le new public management et les valeurs du service public local. Ces tables rondes vont permettre aux cadres de s'extraire de leur quotidien et de partager des réflexions communes afin de (re)donner du sens à leurs missions et à leur travail et de pouvoir inventer un modèle plus vertueux. Le 15 novembre prochain, une table ronde sera consacrée aux collectivités territoriales et une seconde aux valeurs de la fonction publique.

Pour participer au collectif encadrement supérieur ou aux tables rondes
Inscription : ufict@fdsp.cgt.fr

VIE DE L'UFICT

PÔLE QUALITÉ DE VIE SYNDICALE

Formation ICTAM dans la CGT Pourquoi, comment ?

Les 31 mai et 1er juin à Montreuil s'est déroulée la 1re session de formation spécialement dédiée aux membres de la CE de l'UFICT et de la CE fédérale. Deux jours intenses d'apport de connaissances et d'échanges d'expériences.

Le pôle QVS de l'UFICT des Services publics se tient à disposition des syndicats et des CSD et CFR,pour l'organisation de cette formation en territoires.

CONFÉRENCE INSPiration À STRASBOURG

L'administration de demain

À la demande des élèves administrateurs de l'INET/INSP (ancien ENA), Jésus De Carlos est intervenu le 23 mars à une conférence intitulée « l'administration de demain ».

Voir le résumé d'intervention sur cgtservicespublics.cgt.fr › Ufict › Expressions de l'UFICT

Une journée consacrée à l'encadrement supérieur

Le rôle et la responsabilité des cadres de direction, les contradictions entre valeurs, qualité du service public et baisse de la dépense publique, la place des cabinets-conseils, autant de sujets qui seront abordés le 15 novembre à Paris.

Sociomètres de l'encadrant et des risques psycho-sociaux

L'UFICT met à disposition 2 marque-pages
cgtservicespublics.cgt.fr › Ufict › Élections professionnelles 2002
Commandes sur ufict@fdsp.cgt.fr

PÔLE REVENDICATIF

Journée d'étude pour les enseignant·es spécialisé·es des conservatoires de musique

Les conditions de travail, l'évolution de carrière des 40 000 enseignant·es spécialisé·es des conservatoires continuent de se dégrader. Le collectif UFICT organise une journée d'étude le 21 octobre à Villeurbanne.

Un cahier revendicatif de l'UFICT en septembre

Engagée pleinement dans la campagne des élections professionnelles de décembre, un cahier revendicatif fera suite aux 10 fiches thématiques dont la sortie est prévue fin septembre.

Les cadres territoriaux et la nouvelle collectivité de Corse

la cgt UFICT
fédération des services publics

Séminaire à Bastia

Quatre ans après la fusion de la Collectivité territoriale de Corse et des Conseils départementaux de Haute Corse et de Corse du Sud, le syndicat CGT de la Collectivité de Corse a organisé deux séminaires à l'attention des cadres le 22 juin dans les locaux du syndicat à Bastia et le 24 juin dans une salle du CCAS Marinca de Porticcio, à proximité d'Ajaccio.

Séminaire à Porticcio (Ajaccio)

CO-animées par les deux coordinatrices régionales UFICT, les matinées ont été consacrées aux conditions de travail des cadres territoriaux. Les réponses de l'enquête sociale réalisée en 2021 par le syndicat CGT de la Collectivité de Corse sur les conditions de travail des cadres ont été tout d'abord reprises puis analysées.

Ces échanges se sont terminés par un point de rappel des éléments légaux relatifs à la santé au travail, à la prévention des risques psycho-sociaux et aux obligations de l'employeur. Les après-midis ont été consacrés aux évolutions statutaires en cours et à leurs conséquences quant aux transformations de fond de la FPT : décryptages des décrets d'application de la Loi de TFP, la loi 3DS et la codification du Statut.

Enfin, les échanges ont porté sur la situation de la Collectivité de Corse au vu de son statut particulier, partant d'un rappel historique pour terminer par des échanges sur ses évolutions.

Les partages d'expériences ont été particulièrement riches, en particulier quant au ressenti de perte de sens du travail des cadres compte tenu de la fusion des collectivités, des réorganisations et des nouvelles politiques publiques dont les objectifs tardent à être définis par les élus. Les enjeux spécifiques de la syndicalisation des cadres ont également été mis en avant.

ÉCHOS DE...

CSFPT

Cumul de la prime de responsabilité avec le RIFSEEP

L'UFICT-CGT considère que l'intégration de la rémunération accessoire dans la grille indiciaire est plus opportune pour garantir l'attractivité et la valorisation du travail bien des cadres de direction.
La CGT a voté contre.

REVUE DE PRESSE

LA GAZETTE DES COMMUNES

La fonction publique face à la crise des vocations

L'UFICT précise les revendications en matière de salaires, de concours et de conditions de travail des cadres.
https://www.lagazettedescommunes.com/809293/la-fonction-publique-face-a-la-crise-des-vocations/

ACTUALITÉS UGICT

SANTÉ MENTALE
Mais que fait l'Europe ?

Sans grande surprise, la pandémie puis la généralisation du télétravail ont agi comme de véritables révélateurs des risques psycho-sociaux.

Les chiffres sont effarants : 60 % des jours de travail perdus le sont en raison des risques psycho-sociaux (RPS), 88 % des travailleurs de l'UE connaissent des problèmes de stress au travail… Eurocadres, l'organisation syndicale européenne de l'encadrement, dont la dirigeante de l'UGICT-CGT a récemment été élue présidente, Nayla Glaise, parle de véritable « crise de la santé mentale en Europe ». Mais que fait l'Europe ?

Ce mardi 5 juillet 2022, le Parlement européen a adopté un rapport intitulé « Mental Health in the Digital World of Work » (« La santé mentale dans le monde numérique du travail ») au sujet de la protection de la santé des salarié·es face aux risques psycho-sociaux (RPS). L'UGICT-CGT salue cette avancée qui fait écho à la situation en France.

Sur le site de l'UGICT :
https://ugictcgt.fr/themes/europe

Nayla Glaise (à droite) en compagnie de Sophie Binet

VIE DES SYNDICATS

NANTERRE

Non à la fermeture de la médiathèque musicale et aux suppressions de postes

Pour faire face à la fermeture définitive de la médiathèque musicale et à la suppression de 4 postes, les bibliothécaires se sont mobilisé·es par la grève. Elles et ils revendiquent le maintien des 48 postes de bibliothécaires du réseau et le recrutement de titulaires sur les postes vacants ; l'arrêt de la baisse des budgets d'acquisitions ; la mise en place, dans les prochains projets de construction ou d'agrandissement de médiathèques, d'une démarche participative incluant les habitant·es de Nanterre.

Signez la pétition en ligne :
https://chng.it/zpcQxQMV46

VIE DES SYNDICATS

TOURS

Des cadres luttent en Touraine

Avec une réunion des cadres en souffrance, à Saint-Pierre-des-Corps le 19 mai, qui s'interrogent sur le développement et la structuration d'une activité spécifique dans la collectivité, des luttes « corpo » en protection de l'enfance pour des moyens, dans les musées et monuments sur temps de travail, des convergences avec des gains pour tous et toutes à la Métropole et au Conseil Départemental sur primes notamment. Au Conseil Départemental, les agents de la filière médico-sociale en catégorie A percevront 183 euros nets/mois pour un temps complet. 16 médecins de PMI percevront 491 euros nets. Les catégories B et C et les assistants familiaux percevront 100 euros net par mois pour un temps complet !
Le travail continu d'écoute et de recensement des revendications des agent·es à tous les niveaux !!!

NANTES

Pour leur pouvoir d'achat, manifestation et blocage des territoriaux Nantais

À l'initiative de la CGT et de l'intersyndicale, les agents demandent une revalorisation de leur régime indemnitaire qui stagne depuis 20 ans. Ils insistent sur des conditions de travail qui se dégradent, des métiers en tension, et une inflation qui augmente.

À VOIR À LIRE

La privatisation numérique, déstabilisation et réinvention du service public
Gilles Jeannot, Simon Cottin-Marx, 18 mars 2022
Le développement du numérique réalise une forme de privatisation qui ne dit pas son nom. Les entreprises les plus puissantes s'emparent d'activités jusqu'ici dévolues au secteur public, dans les transports, les services urbains, l'utilisation de l'espace public, la sécurité, l'éducation ou la santé.
Il s'agit en fait d'une transformation des relations entre l'État et les usagers : substitution d'algorithmes aux agents publics, généralisation des mécanismes de notation, de l'ubérisation des tâches.

4e festival du film du social du 11 au 13 octobre 2022
Pour rendre visibles les invisibles en mettant en valeur leur singularité qui fait toute leur humanité, l'association *La 25ème image* propose dans toute la France un festival chaque année pour assurer la promotion du travail social, au travers de la diffusion de films sélectionnés sur les publics concernés par l'action sociale et les pratiques professionnelles. Des films de fictions, documentaires, animation qui questionnent. Possibilité de devenir partenaire.
https://www.festivalfilmsocial.fr

CALENDRIER

INSTANCES UFICT
- 29-30 septembre : Commission exécutive UFICT
- 9 novembre : Commission exécutive UFICT
- 10 novembre : Conseil national de l'UFICT à Paris

JOURNÉES D'ÉTUDE UFICT
- Octobre : Quel avenir pour les enseignants artistiques ?
- Novembre : Quel encadrement supérieur pour la FPT ?

FORMATIONS SYNDICALES

Être responsable UGICT-CGT :
Du 24 au 28 octobre 2022
Quelle stratégie syndicale face au « Walt Street management » ?
2 et 3 novembre 2022
Gagner les élections professionnelles dans les collèges 2 et 3 et les catégories A et B de la Fonction publique
Du 5 au 9 décembre 2022

www.formationsyndicale.cgt.fr

Bulletin de l'UFICT-CGT des Services publics
www.cgtservicespublics.fr
Email : ufict@fdsp.cgt.fr
Directeur·rice de la publication : Emmanuelle Polez, Jésus De Carlos
Crédits photos : sauf mention expresse ©CGT
Tirage, routage : Imprimerie Rivet, 24 rue Claude-Henri-Gorceix 87022 Limoges Cedex 9

Bulletin d'adhésion

la cgt UFICT fédération des services publics

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