

Cadres territoriaux

Bulletin de l'UFICT-CGT des Services publics

La mobilisation est urgente !

Ce numéro 2 du trimestriel de l'UFICT CGT des Services publics s'inscrit dans un contexte d'actualités très préoccupant pour les citoyens et les démocraties du monde. Nous partageons pleinement la teneur du communiqué de la Confédération CGT de cette fin février qui peut être résumé ainsi : le président Vladimir Poutine a pris la lourde responsabilité de faire la guerre à l'Ukraine. La vie de millions d'Ukrainiens est bouleversée et celle de millions de Russes tourmentée. Cette décision, accompagnée de celle de mettre en alerte la force de dissuasion russe dont ses armes nucléaires, peut provoquer un embrasement dramatique de la région et conduire tout droit à la troisième guerre mondiale. Pourtant la priorité pour les peuples et l'avenir de l'humanité se nomment : paix, préservation de l'environnement, justice sociale, réalisation des droits humains, désarmement ! Ainsi nous revendiquons un cessez-le-feu immédiat en Ukraine et la mise en œuvre des accords existants, ainsi que le fait que les Nations-Unies soient le cadre privilégié d'élaboration des solutions politiques et diplomatiques pour régler la question ukrainienne.

En France, plus prosaïquement, le contexte au quotidien est riche d'actualités, tant pour les citoyens que pour la Fonction publique.

Les élections présidentielles vont bientôt se tenir. La mobilisation de tous est importante car nul doute que ces élections détermineront le cap idéologique qui sera fixé pour les cinq années à venir aux services publics et notamment aux cadres territoriaux qui les développent.

Dans ce contexte, la mise en œuvre depuis 2019 par le Président Macron, de sa Loi de transformation de la Fonction publique, finalise la casse du statut ainsi que la mise en concurrence et la précarisation des cadres publics afin de démanteler les services publics pour en libéraliser les missions. Dans la même veine, sur la commande de la ministre de Montchalin, très inspirée par l'OCDE, Philippe



Jésus de Carlos et Emmanuelle Polez
Co-secrétaires généraux

Laurent, Président du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale, déjà funeste auteur du rapport sur les 1607 heures, vient de remettre un rapport sur « L'attractivité de la Fonction publique territoriale ». Déclinaison nationale de l'idéologie néo-libérale de l'Union européenne, ce rapport délétère valide — s'en étonne-t-on ? — le discours patronal de dépeçage de la Fonction publique. Il préconise 27 propositions, entre autres la consécration de la territorialisation des normes de la Fonction publique territoriale, la casse des concours, la généralisation des contrats de projet et celle d'un management de domination. Tout ceci n'a rien d'anodin quant au projet du Président en place s'il devait à nouveau gagner la présidentielle. La mobilisation est urgente !

En cette année déterminante, l'UFICT CGT Services publics est en action pour faire gagner la CGT aux élections professionnelles dans les catégories représentent un vivier très important de voix. Chaque cadre territoriale-e doit connaître les revendications CGT et pouvoir voter pour elle. C'est notre objectif prioritaire et nous créons les outils spécifiques et stratégies nécessaires pour cela, interpro et territoires compris.

Suite au congrès de novembre 2021, l'UFICT CGT Services publics compte dorénavant 7 représentants au sein de la CE de l'UGICT. Nous co-animeons le collectif Fonction publique de l'UGICT, outil revendicatif important, notamment en cette année d'élections professionnelles.

Pour finir, notre UFICT CGT a souhaité consacrer le dossier de ce numéro à l'égalité femmes-hommes suite au 8 mars, journée internationale des droits des femmes.

Nous vous souhaitons bonne lecture.



SOMMAIRE

- **DROITS DES FEMMES**P2
- **ACTUALITÉ**.....P3
 - Les enjeux des élections présidentielles pour la Fonction publique
 - Filières féminines - À quand la reconnaissance des qualifications et la fin de la ségrégation salariale ?
- **DOSSIERS**P5
 - Formation de l'encadrement Rompre avec le « new public » management
 - La discrimination
- **VIE DE L'UFICT**P7
 - Des conseils nationaux décentralisés
 - Un guide pour négocier un accord sur le télétravail dans la Fonction publique territoriale
 - Formation - « ICTAM dans la CGT, pourquoi, comment ? »
- **LES CADRES TERRITORIAUX ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE**.....P8
- **ÉCHOS** P10
 - CSFPT
 - Institut européen
- **ACTUALITÉS UGICT** P11
- **VIE DES SYNDICATS** P11
- **A VOIR, À LIRE** P12
- **CALENDRIER & FORMATIONS** P12



Nos luttes pour l'égalité et le respect des droits des femmes ne seraient-elles pas nées le 7 mai 1748 à Montauban ?



Rappel historique

Olympe de Gouge, pionnière féministe française, écrit, en 1791, «La Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne» en écho à «La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen». Elle y défend la cause des femmes, énumère les droits ne s'appliquant qu'aux hommes comme le droit de la propriété ou le droit de vote. Elle affirme l'égalité des droits civils et politiques des deux sexes : «*La femme a le droit de monter à l'échafaud; elle doit avoir également celui de monter à la tribune*». Le texte adressé à la reine Marie-Antoinette est complètement ignoré et ne paraît qu'en cinq exemplaires. Il ne sera réédité qu'en 1986.

• Aux États-Unis, dès 1909, sous l'impulsion de femmes socialistes américaines, le dernier dimanche de février est sacré «Journée nationale des femmes» pour célébrer l'égalité des droits civiques.

• En Russie, une «Journée internationale des ouvrières» est aussi célébrée le 3 mars 1913, puis le 8 mars 1914. Une manifestation féministe dans les rues de Petrograd (aujourd'hui Saint-Petersbourg) pour exiger «le pain et la paix» marquera le début de la révolution russe.

• Depuis 1977, les Nations Unies officialisent la «Journée internationale des femmes».

Reconnaissance par la France du 8 mars comme la journée internationale des droits des femmes

Depuis tout juste 50 ans, en 1982, sous l'impulsion d'Yvette Roudy, ministre déléguée aux droits des femmes, la France reconnaît le 8 mars comme «Journée internationale des droits des femmes». 450 femmes, représentant divers milieux socio-professionnels et associations, sont reçues à l'Élysée. Plusieurs mesures en faveur des droits des

femmes sont annoncées, mais un long chemin reste encore à parcourir.

Aujourd'hui encore de nombreuses inégalités professionnelles

L'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes perdure à travers de nombreux facteurs : écarts de salaire, ségrégation dans les métiers, accès à la formation, surreprésentation des femmes dans les temps partiels, articulation des temps de vie privée et temps professionnel... Comment lutter contre l'illusion que les inégalités professionnelles, ça n'existe plus ? D'autre part, comment les violences sexistes et sexuelles influent-elles sur les rémunérations ? Les congés maternité sont-ils vraiment «problématiques» ou le sont-ils parce qu'ils constituent véritablement un stéréotype complètement infondé ? Et l'index de l'égalité est une méthode de calcul qui permet



Le buste d'Olympe de Gouges surmontant la Déclaration des droits de la femme, salle des quatre colonnes du palais Bourbon.

Olympe de Gouges première féministe française

Marie Gouze est née à Montauban dans une famille modeste, d'un père boucher et d'une mère servante. En 1765, Marie Gouze se marie avec Louis Aubry, un officier de bouche de l'Intendant, avec qui elle aura, deux ans plus tard, un enfant. Après la mort de son époux intervenue peu après, elle part avec son fils s'installer à Paris.

Rêvant de célébrité, elle prend le pseudonyme d'Olympe de Gouges, créé à partir du prénom de sa mère et de son patronyme. Elle devient une femme de lettres, publiant, à partir de 1780, des romans et des pièces de théâtre.

La Révolution française donne à Olympe de Gouges l'occasion de montrer combien elle est en avance sur son temps. Face à l'Assemblée constituante qui exclut les femmes des droits de cité, elle publie un texte qui est

l'un des fondements du féminisme originel, «Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne». Elle y prône l'émancipation de la femme et l'égalité totale et inconditionnelle entre les deux sexes. Olympe de Gouges est considérée comme l'une des premières féministes. Dans d'autres écrits, elle s'en prend à l'esclavage et à la peine de mort. Sur le plan politique, Olympe de Gouges soutient le roi Louis XVI lors de son procès. Puis elle prend le parti des Girondins et publie des pamphlets contre Marat et Robespierre. Après la chute des Girondins, elle est accusée d'être l'auteur d'une affiche girondine. Arrêtée le 20 juillet 1793, elle est condamnée à mort et guillotinée le 3 novembre 1793, à l'âge de 45 ans.

ACTUALITÉS

aux entreprises de s'auto congratuler de leur bonne conduite, en dépit de tout bon sens! Ainsi, 84 % des entreprises françaises décrochent une note suffisante à cet index, une note supérieure à 75/100. Mais nous restons très sceptiques.

Dans la fonction publique, pas d'inégalités professionnelles, et encore moins salariales?

Idée reçue malgré les grilles. Si seulement les grilles se suffisaient à elles-mêmes! Les inégalités persistent, dans la Fonction publique comme dans le secteur privé, mais de manière plus pernicieuse. Ne pas se laisser bercer de fausses illusions. Se pencher et creuser l'ensemble des facteurs qui nourrissent cette injustice.

Inégalité jusqu'à la retraite

Une injustice qui ne s'arrête jamais puisqu'elle se répercute de facto sur les retraites. La pension de droit direct des femmes est inférieure de 42 % à celle des hommes. Les femmes partent en retraite en moyenne un an plus tard que les hommes : une femme sur 5 attend 67 ans, l'âge d'annulation de la décote (un homme sur 12). Malgré tout, elles subissent le plus souvent une décote du fait de carrières plus courtes. Leurs pensions, trop faibles de ce fait, sont le plus souvent rehaussées par un minimum de pension : 37 % des femmes retraitées et 15 % des hommes touchent moins de 1000 euros de pension brut (909 euros net).

Ne fléchissons pas! La lutte convergente est toujours d'actualité pour lutter contre les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes, ainsi que pour combattre cette illusion d'une égalité soi-disant acquise! Pour remercier nos anciens et conforter les jeunes, tentons de faire aussi bien qu'Olympe de Gouges en 45 ans de vie.

Sources :

- <https://www.vie-publique.fr/questions-reponses/273605-droits-des-femmes-cinq-questions-sur-la-journee-du-8-mars>
- Culture Prime YouTube «Olympe de Gouges, pionnière du féminisme» :
https://youtu.be/IIP4c1O_6eM
- Module de formation «5 idées reçues sur les inégalités salariales» avec Caroline de Haas et Sophie Binet
<https://5ideesrecues.fr/2022/02/05/5-idees-recues-sur-les-inegalites-salariales/> <https://femmes-solidaires.org/retraites-des-femmes-en-%ef%ac%81nir-avec-les-inegalites/>
- Et davantage de documents à télécharger sur
www.egalite-professionnelle.cgt.fr

Les enjeux des élections présidentielles pour la Fonction publique

Au vu de la Charte d'Amiens adoptée par la CGT en 1906, le syndicalisme œuvre à la défense des revendications des travailleurs et à la lutte pour une transformation de la société «par l'expropriation capitaliste». La Charte précise que le syndicalisme se suffisant à lui-même, son action doit se faire en toute indépendance des partis politiques et de l'État. Or il est indéniable que la lutte pour la transformation sociale doit tenir compte des conceptions au sujet des biens communs, des services publics et du statut des femmes et hommes qui les dessinent et les exercent.

En ce sens, l'objectif syndical qui est le nôtre au sein de la fédération CGT des Services publics et de notre UFICT est intrinsèquement lié aux choix idéologiques qui définissent ce modèle de société et celui de sa Fonction publique.

En fonction de leurs idéologies, les candidats aux présidentielles (puis aux législatives) ont des visions bien différentes voire opposées de la société qu'ils proposent ainsi que des conditions de travail qu'ils estiment imposables pour y contribuer.

- D'un côté une conception de la fonction publique d'intérêt général et d'utilité sociale basée sur des services publics en régie directe, développés par des agent-es et des cadres territoriaux-ales au statut neutre. Ces dernières ont la possibilité de refuser des ordres non conformes au moyen d'un encadrement force de propositions, basé sur l'intelligence collective et la confiance.
- À l'opposé une vision néo-libérale du New Public Management d'une fonction publique réduite à sa portion régalienne la plus congrue : des services publics anémiés, choisis à l'aune de leur rentabilité, gérés en délégation par le privé, voire en vente. L'objectif du partenariat public-privé va jusqu'à «nationaliser les pertes et privatiser les profits». Dans ce cadre, les

agent-es et cadres territoriaux-ales précaires sont mis-es en compétition et soumis-es au dictat et au clientélisme politique au moyen d'un management par la défiance, vertical, descendant, brutal voire inhumain, hostile à l'intérêt général et à la défense des travailleurs et travailleuses.

Pour ne pas laisser se faire sans nous le choix du modèle socio-économique des cinq années à venir, il nous faut aller chercher dans les programmes électoraux, au-delà des habituelles promesses de kermesse, des éléments idéologiques qui nous permettent, dans notre champ syndical, de déterminer les modèles de services publics qui seront mis en œuvre : budget alloué, nombre d'agent-es dédié-es, priorités données, tant en moyens financiers qu'humains, aux biens communs (santé, éducation, logement, travail, recherche, culture, environnement, agriculture...). Soyons aussi attentif-ives aux modes de mise en œuvre : fonction publique de carrière ou d'emploi, d'aide à la décision ou de simple exécution, agent-es au statut ou contractuel-les, type d'encadrement... N'oublions pas aussi les finances et les dettes publiques, enfin l'attitude face à l'impôt (sur les revenus, les grandes fortunes, le patrimoine, les droits de succession, les sociétés...).

Ne nous y trompons pas, la différence entre la gauche et la droite demeure ô combien centrale en matière de choix sociaux et syndicaux!

**EN AVRIL ET EN JUIN,
AGISSONS
POUR RESTER
ACTEURS ET ACTRICES
DE NOTRE HUMANITÉ!**

ACTUALITÉS

FILIÈRES FÉMININES (CULTURELLE, ANIMATION, MÉDICO-SOCIALE) À quand la reconnaissance des qualifications et la fin de la ségrégation salariale ?

Les femmes sous-payées dans le secteur public : la responsabilité de l'État

Avec le refus de la revalorisation du point d'indice, pourtant réclamée par l'ensemble des organisations syndicales, le gouvernement défend une conception de l'emploi public sous-payé, peu qualifié et variable d'ajustement des politiques d'austérité. Les cadres territoriaux ne font pas exception. Selon les chiffres de 2019, dans la FPT, les femmes représentent 62 % en catégorie A et 63 % en catégorie B. La part des femmes représente 59 % de fonctionnaires et 67 % de contractuels.

L'absence de revalorisation salariale des infirmières, des psychologues territoriales et des sages-femmes révèle une volonté de ne pas considérer les agent-es de catégorie A au même titre que les professions des filières techniques ou de sécurité (police, pompiers) exercées principalement par des hommes. Le passage en catégorie B des **auxiliaires de puéricultrice** sans réelle augmentation salariale et le refus de passer en catégorie A les vingt mille **assistantes territoriales d'enseignement artistique** qui exercent dans les conservatoires en catégorie A (alors que les professeurs certifiés de l'enseignement scolaire et universitaire sont tous en catégorie A!) sont symptomatiques de la conception gouvernementale qui considère l'emploi public davantage comme une dépense à réduire, sans s'interroger sur la dégradation de la qualité du service public que génère cette politique. Mme de Monchalin, ministre de la Fonction publique, renvoie le débat de la revalorisation générale aux employeurs publics en omettant de dire que la suppression de dix milliards des dépenses de fonctionnement des collectivités locales a totalement fait disparaître les marges de manœuvre. En effet, le deal des associations d'employeurs avec le président Macron était de récupérer des leviers pour la gestion des ressources humaines (lignes directrices de gestion notamment) en échange de la suppression des finances locales. La revalorisation et l'égalité salariale relèvent de la responsabilité de l'État.

La loi Sauvadet de 2012 et le «PPCR» de Lebranchu en 2015 avaient pourtant préfigu-



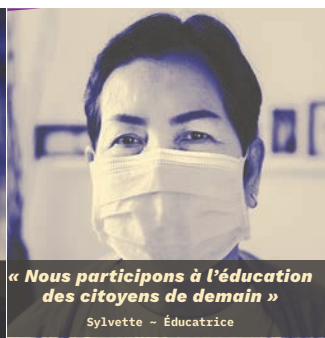
« C'est démoralisant de sentir que l'on doit bâcler son travail »

Isabelle - Infirmière



« Mon expertise sociale n'est pas reconnue ni utilisée »

Eva - Assistante des services sociaux



« Nous participons à l'éducation des citoyens de demain »

Sylvette - Éducatrice

ré une volonté durable de l'État de réduire la précarité et les inégalités salariales. Sept ans plus tard, force est de constater que les mécanismes de ségrégation horizontale (entre filières) sont toujours à l'œuvre. En 2017, le rapport Descamp-Crosnier «La force de l'égalité» est éloquent sur la situation réelle, comme en témoigne un technicien : «*Ma femme, éducatrice de jeunes enfants en collectivité territoriale (bac +2), gagne 1000 euros de moins que moi qui n'ai qu'un CAP. Elle est dans une filière typiquement féminine. Le niveau des primes est particulièrement bas, mais surtout elle n'a pas comme moi droit aux promotions internes, aux examens professionnels et il lui est imposé d'avoir le diplôme plus le concours!*».

En 2018, le salaire net mensuel moyen dans la territoriale était de 1880 euros pour les femmes et de 2074 euros pour les hommes, soit un écart de 10,4 % (12,3 % dans la fonction publique)

(Rapport annuel 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique Édition 2021)

La **filière animation** est particulièrement maltraitée avec 40 % de femmes contractuelles ou «vacataires». L'animation est une profession qui est dévalorisée pour deux raisons principales : d'une part, un accès à un premier emploi pour une jeunesse souvent peu qualifiée subissant une discrimination à l'embauche et donc sous-payée et, d'autre part, une activité professionnelle considérée davantage comme un mode de garde que comme une fonction éducative nécessitant des compétences pédagogiques au même

titre que les enseignant-es de l'Éducation nationale.

Il existe pourtant des diplômes professionnels de l'animation socioculturelle (BAPAAT, BPJEPS, DEPJEPS, DESJEPS), mais sans obligation réglementaire. Les employeurs publics sont responsables de cette situation dégradée, refusant de reconnaître l'animation comme une profession, l'assimilant à un «job d'étudiant» avec toutes les conséquences connues : la précarité de l'emploi et les «faux vacataires» qui n'ont pas accès à l'emploi contractuel ou à la titularisation. C'est la qualité d'accueil et d'encadrement des enfants qui se dégrade. Pour cette filière, l'UFICT-CGT revendique la création d'une catégorie A sur les missions de coordination, d'encadrement d'équipe, d'équipement et d'expertise, mais aussi un plan de titularisation.

Inversement, en catégorie A, alors que les **conservateurs du patrimoine** ont une qualification à BAC+5 et exercent des responsabilités scientifiques et techniques, les écarts de rémunération avec les administrateurs et les ingénieurs restent inacceptables.

Alors que les élections présidentielles et législatives approchent, la revalorisation du point d'indice à 6 euros, l'égalité salariale et la reconnaissance des qualifications demeurent des revendications centrales pour permettre aux cadres territoriaux d'exercer leurs responsabilités professionnelles au service des populations. Il appartient aux syndicats d'interpeller les candidat-es et de se mobiliser sur ces enjeux de justice sociale et de qualité de service public.

FORMATION DE L'ENCADREMENT **ROMPRE AVEC LE « NEW PUBLIC MANAGEMENT »**

**Quelle formation de l'encadrement supérieur et pour quel service public ?
La responsabilité sociale en question.**

La décision d'Emmanuel Macron de transformer l'ENA en ISP (Institut de Service Public) marque une nouvelle étape d'une formation des cadres supérieurs de la fonction publique — État, hospitalière, territoriale — sur le modèle du secteur privé : le fameux «new public management», une fonction publique «business friendly», comme le recommandait le directeur de cabinet de la ministre Amélie de Montchalin dans une étude de l'Institut Montaigne en 2014. Autre soutien de cette réforme, l'ancien ministre de la Fonction publique, Éric Woerth (LR), exigeait que de plus en plus de dirigeant-es du secteur privé dirigent des administrations publiques.

Quelles sont les conséquences de cette idéologie managériale et les mesures prises en application de cette idéologie sur la formation de l'encadrement supérieur dans la territoriale et sur la conception de leur responsabilité sociale ?

Il convient d'abord de rappeler que les mesures du gouvernement Chirac, en application de la loi Hortefeux (2007), visaient à réduire la formation initiale des agent-es de catégorie A à 5 jours (augmentée à 10 jours par le gouvernement Hollande!) en maintenant une formation initiale longue pour les élèves administrateurs. Cela a provoqué une fracture au sein même des cadres en les isolant avec «le top management» des «managers de proximité», à l'instar du secteur privé. L'un des principes fondamentaux de la fonction publique, la promotion sociale, était de fait brutalement remis en cause.

En cherchant en permanence à rapprocher les modèles de l'ENA, aujourd'hui ISP, et de l'INET, ce système favorise le mimétisme des profils et des trajectoires professionnels ainsi qu'un

phénomène de caste. Au sein des associations professionnelles comme l'AATF (Association des Administrateurs Territoriaux de France) certains renchérisent pour une fusion pure et simple des deux écoles — ce qui conduirait à faire disparaître purement et simplement la formation à la culture de service public local, l'encadrement supérieur de nos collectivités locales.

Ces orientations conduisent à renforcer les mécanismes, déjà à l'œuvre au sein de l'encadrement supérieur, avec une formation aux techniques managériales et d'une gestion «flexible» des agent-es des collectivités locales en utilisant tous les leviers de la loi de 2019 de transformation de la fonction publique. Elles amènent à aggraver les phénomènes de concurrence entre collectivités locales dans le recrutement de l'encadrement supérieur.



Notre conception progressiste de la responsabilité professionnelle et de l'utilité sociale du modèle de la fonction publique territoriale

La volonté macronienne de mise en place de l'ISP, d'un rapprochement toujours plus étroit entre les différentes écoles de formation de l'encadrement supérieur de la fonction publique est à l'exact opposé d'une conception progressiste de la responsabilité professionnelle et de l'utilité sociale du modèle de la fonction publique territoriale décentralisée défendue par l'UFICT CGT des Services publics. Aussi le collectif «Encadrement supérieur» invite ceux qui se reconnaissent dans ces objectifs à contribuer.

Demande de participation : ufict@fdsp.cgt.fr
Animateurs du collectif : Jean-Michel Delaye et Jésus de Carlos

LA DISCRIMINATION

(VIOLENCE, INÉGALITÉ) VUE PAR NOTRE CAMARADE GAËLLE MAILLARD, MEMBRE DE LA CE DE L'UGICT

Gaëlle MAILLARD, âgée de 41 ans, est attachée territoriale au sein de la Direction Enfance Famille Jeunesse du Conseil Départemental du Nord où elle est chargée de mission pilotage et système d'information. Elle est syndiquée à la CGT depuis 2012 et anime le collectif femmes-mixité de l'UGICT-CGT. Elle s'intéresse particulièrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Quelles furent tes motivations pour t'impliquer dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et dans des actions d'égalité Homme/Femme ?

Mon vécu : des blagues ou remarques sexistes près de la machine à café, des interventions de ma part ou de mes collègues féminines pendant des réunions non prises en considération, mais ensuite avec une reprise à leurs propres comptes de nos réflexions par des collègues masculins. Une fois tu ne relèves pas, ensuite cela pèse. Et subir d'une manière répétitive ce comportement machiste peut amener à une auto-dévalorisation. Aussi j'ai souhaité analyser ce processus afin de le combattre au sein de la CGT.

Est-ce que les violences sexistes sont courantes dans nos collectivités ? Comment sont-elles prises en compte ?

Une enquête du Défenseur des droits a établi que 19 % des femmes interrogées ont subi un harcèlement sexuel au travail dans le secteur public. Cette proportion d'une femme sur cinq est équivalente dans le secteur privé. Malgré leur obligation en matière de sécurité au travail, l'employeur préfère ignorer le sujet. Pire, la dénonciation des faits, quand elle a lieu, se fait encore bien trop souvent au détriment de la personne victime !

Dans les collectivités, le plan d'action pour l'égalité professionnelle, obligatoire, intègre la prévention des violences et agissements sexistes. Mais c'est trop souvent une coquille vide. Il faut être conscient que règne un silence sur la thématique de violences sexistes. Et on peut imaginer que les femmes témoignent difficilement dans une petite commune par exemple. C'est encore moins simple si le coupable est le maire (affaires récentes Tron et Baupin...) !



Est-ce que cela concerne beaucoup de femmes cadres ?

Les femmes cadres sont bien sûr concernées. Combien de fois dit-on d'une femme qu'elle est arrivée à un poste à responsabilité « parce qu'elle a couché » ? Et toutes (ou presque), nous avons été interpellées de façon familière (« ma belle », « ma grande », voire « ma poule ») ou subi des « blagues » sexistes et dévalorisantes.

La territoriale est aussi concernée par l'égalité Femmes/Hommes. Quelle est la situation des cadres ?

Selon l'étude du Centre d'études de l'emploi (CEE)¹, c'est dans la territoriale qu'il y a le moins d'écart entre les salaires des femmes et des hommes – 17,5 % quand même ! Mais il faut savoir que les agent-es de la Fonction publique territoriale sont les moins rémunéré-es dans la fonction publique.

Que met en œuvre notre organisation contre ces violences et ce harcèlement sexiste et sexuel ?

Des outils utilisables immédiatement par les syndicats, dont un violentomètre², sont disponibles sur le site egalite-professionnelle.cgt.fr. L'UGICT a aussi produit un guide spécifique : « Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail »³, et va proposer un questionnaire en ligne adaptable par nos organisations. Des formations existent et le collectif fédéral travaille aussi sur des outils spécifiques aux collectivités.

Si tu avais une liste de vœux pour les 5 prochaines années, que contiendrait-elle ?

- Un effort encore plus important de féminisation de la part de notre organisation CGT, pour renforcer le rapport de force sur l'égalité professionnelle femmes-hommes
- Le renforcement de la formation sur la violence et l'inégalité
- La mise en valeur du travail de la CGT
- Des plans plus contraignants pour les employeurs : comme les bonnes intentions semblent insuffisantes, les sanctions financières seraient plus convaincantes selon moi.

¹ <https://m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/127-pourquoi-femmes-moins-remunerees-que-hommes-dans-trois-fonctions-publiques.pdf>

² <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/sexisme/>

³ <https://ugictcgt.fr/violences-sexistes-et-sexuelles/>

Des conseils nationaux décentralisés



La Commission exécutive de l'UFICT CGT des Services publics, lors de sa 1^{re} séance, a décidé de décentraliser les Conseils nationaux de l'UFICT. Ainsi, la prochaine réunion aura lieu le 1^{er} avril à Montpellier. Cela répond à l'enjeu de développement d'une activité spécifique en direction des catégories A & B au regard de l'évolution de la composition des effectifs de la fonction publique territoriale.

En nous déplaçant dans les territoires, notre volonté est de nous rapprocher de nos affilié-es, de mieux appréhender l'implantation et la connaissance des syndicats dans les régions afin d'adapter nos travaux en fonction des besoins et de permettre aux bases CGT d'acquérir des éléments immédiatement mobilisables pour pouvoir s'adresser aux catégories A & B, quel que soit le mode de structuration.

L'organisation de CN en territoire c'est rendre l'UFICT CGT des Services publics plus accessible pour mieux accompagner nos syndicats dans le développement d'une méthode et d'une stratégie (outils de déploiement) pour gagner les élections professionnelles en 2022, mais aussi développer la syndicalisation.

FORMATION

« ICTAM dans la CGT, pourquoi, comment ? »

L'une des forces de la CGT est la richesse de son offre de formation, élaborée par les organisations territoriales, professionnelles ou nationales. Elle s'appuie sur un réseau de formateur-rices qui sont des militant-es ayant fait le choix de partager leurs savoirs, leurs expériences.

L'UFICT CGT des Services publics propose de déployer la **formation «ICTAM dans la CGT»** aux syndicats de notre champ fédéral qui le souhaiteraient. L'objectif est de faire se rencontrer les syndicats, O/E et UFICT, pour mobiliser et permettre une syndicalisation de masse des ICTAM dans la CGT. Cette formation contribue à construire un rapport de forces intégrant toutes les catégories de personnels et faire participer les ICTAM à l'action revendicative.

Pour que La CGT soit véritablement le syndicat de tous les salarié-es ! Le pôle QVS de l'UFICT est à votre écoute et à votre disposition afin de mettre en œuvre cette formation sur votre territoire. Et les coordinateurs-rices régionaux-ales sont vos interlocuteurs-rices privilégié-es pour répondre à vos questions

Un guide pour négocier un accord sur le télétravail dans la fonction publique territoriale

En cette période, où beaucoup de nos collègues se trouvent en situation de télétravail contraint, l'UFICT a le plaisir de vous informer que le guide réactualisé sur télétravail est en ligne sur :

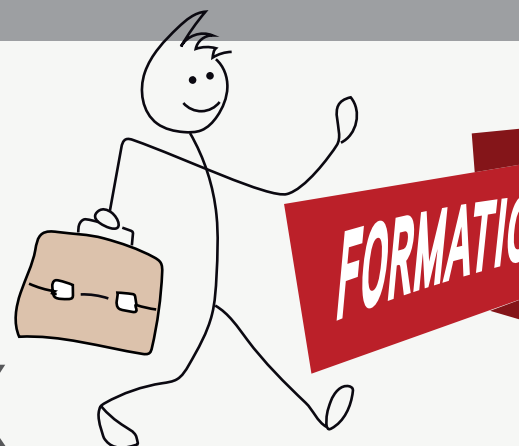
<https://syndicoop.fr/ufictsp/guide-ufict-teletravail-mai-2021/>

Ce guide est une synthèse des éléments légaux s'appliquant au télétravail dans la fonction publique territoriale suite à la signature en juillet 2021 de l'accord national inter-versant sur le télétravail dans la fonction publique et des revendications portées par l'UFICT-CGT des Services publics en matière de télétravail.

Les revendications ici portées reprennent également des avancées déjà obtenues dans certaines collectivités ainsi que les exigences de l'UGICT CGT déclinables dans la fonction publique territoriale, notamment sous l'angle des activités spécifiques des cadres territoriaux. Un guide format papier est parvenu gracieusement à chaque syndicat affilié. Pour toute commande supplémentaire, merci de contacter l'UFICT.



LES CADRES TERRITORIAUX ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE



INTERVENTION DE PIERRE LEGOY

Intervention intégrale et documents sur le site <https://syndicoop.fr/ufictsp/> ou <https://www.cgtservicespublics.fr>

À l'occasion du Conseil national de l'UFICT, le 22 décembre 2021 à Rennes, nous avons eu le plaisir d'accueillir Pierre LEGOY, secrétaire de l'Institut d'Histoire Sociale de la Fédération CGT des Services publics.

Pierre LEGOY, ancien membre de la direction de l'UFICT et de l'UGICT, a été en 1983 vice-président du Centre de Formation des Personnels Communaux (CFPC). Il présente la conception de départ et l'évolution de la formation professionnelle de notre fédération vers les cadres de direction et l'encadrement territorial, depuis 1969 à 1986 — en passant par la création du CFPC en 1972 et le cycle supérieur de management de Fontainebleau en 1983.

Il aborde dans un premier temps la place essentielle de la formation comme champ revendicatif prioritaire dans le processus de transformation des rapports sociaux. Pierre LEGOY présente les enjeux de conception de la formation professionnelle dans le déroulement de carrière des agent-es au regard de l'élargissement des compétences des collectivités locales et de la nécessité de qualifier les fonctionnaires afin de satisfaire les besoins des populations sans tomber dans l'assujettissement aux besoins des employeurs publics.

C'est pourquoi, sur les contenus de formation, il a été défendu que les représentant-es des personnels contribuent à la définition des objectifs à atteindre et des moyens pour y parvenir.

Dès sa création en 1984, l'UFICT des Services publics a participé aux luttes pour le droit à la formation initiale et continue ainsi qu'à la gestion paritaire



des fonds qui lui sont consacrés (cf. Une fonction publique moderne pour un service public moderne, document d'orientation du Congrès constitutif de l'UFICT 1985).

Pierre LEGOY précise qu'en la matière le CNFPT, en liaison avec le CSFPT, a un rôle très important d'orientation et de coordination de la politique de formation continue. Cette démarche s'est concrétisée par l'élaboration progressive du plan de formation au niveau du service puis de la collectivité, mais aussi par le développement de formations d'application pour exercer ses missions professionnelles sur un emploi en adéquation avec le grade et aboutir à la titularisation.

Il est à noter que cette conception initiale de

la formation prévoyait que les Ingénieur-es, cadres, technicien-n-es et agent-es de maîtrise (ICTAM) consacrent un temps de leur vie professionnelle, sans rupture statutaire, pour des activités d'enseignement et de recherche. Pour les ICTAM, la formation constitue un enjeu spécifique compte tenu « des besoins très spécialisés dans certains secteurs de pointe, besoin d'élargissement de l'éventail des connaissances dans d'autres cas, rôle particulier des formations dans le domaine des techniques de gestion... ». Il est notamment question du droit au congé-formation avec le maintien intégral de la rémunération.

Par ailleurs, c'est à cette période que l'UFICT a fait sienne la revendication de



l'UGICT de 10 % du temps de travail des ICTAM pour se former, s'informer et former.

Après ces informations générales, Pierre LEGOY aborde la situation particulière sur la **période 1969-1973**. Il apparaît que l'unité de la fonction publique n'était pas encore effective et la conception de la formation professionnelle était avant tout envisagée dans le cadre d'une carrière communale fondée sur un recrutement harmonisé, des listes d'aptitude ou tableaux d'avancement établis aux niveaux national, régional et départemental. Le projet par le « comité de Boulogne-Billancourt » en accord avec l'AMF (Association des Maires de France) devient **la loi du 13 juillet 1972** sous le gouvernement Chaban-Delmas **qui crée le Centre de Formation des Personnels Communaux (CFPC)** avec pour principes fondateurs un taux de cotisation obligatoire à **1 %** voté au Conseil d'Administration et une gestion paritaire. Le CFPC est le premier établissement public intercommunal à vocation nationale auquel est rattaché l'ensemble des communes et établissements publics locaux. Il devient le garant d'un système unique de formation des personnels communaux. Il succède à l'Association nationale d'études municipales (ANEM) et intègre l'École des hautes études urbaines

et d'administration municipale (EHEU-EN-AM). **Évoqué dès 1958 par la commission nationale paritaire (CNP) pour les agents communaux, le grade d'attaché territorial, accessible aux titulaires d'une licence, ne verra le jour qu'en 1978.**

Sur la période 1974-1983 et au-delà, des transformations importantes apparaissent. La loi du 2 mars 1982 marque le début d'une nouvelle ère pour l'organisation administrative avec le développement de la décentralisation. **En 1984** débute un cycle supérieur de perfectionnement pour les cadres de direction en internat sur le campus même de l'Institut européen d'administration des affaires (INSEAD) à Fontainebleau. Principalement orienté sur la sociologie des organisations de Michel Crozier, le modèle de formation des cadres a glissé très vite vers « une formation de comportement », orientée par le conformisme idéologique et politique. La formation des cadres de direction fait l'objet, depuis les années 1920, d'une bataille idéologique, avec un État central ne renonçant pas à son contrôle. De 1983 à 1986, le CFPC a accueilli au centre de Fontainebleau 161 stagiaires. Sur la période 1980-86, il a assuré la formation post-recrutement d'environ 3000 cadres territoriaux de catégorie A.

La loi du 26 janvier 1984 permet aux fonctionnaires territoriaux de bénéficier d'un véritable statut. Cela sera suivi par la loi du 12 juillet 1984 sur la formation.

En 1987, la loi Galland revient sur les corps pour instaurer les cadres d'emplois. Elle élargit le recours aux non titulaires et crée le CNFPT. L'établissement est chargé de la formation des agents territoriaux et assume certaines missions d'un centre national de gestion pour la catégorie A. Les compétences du CNFPT sont élargies aux agents des conseils généraux, conseils régionaux, offices publics HLM, et autres établissements publics locaux.

En 1997, l'INET est transféré à Strasbourg pour poursuivre le cycle supérieur de management créé en 1984 à Fontainebleau. Il est chargé de la formation initiale et continue des cadres supérieurs territoriaux. Il pilote également la formation des élèves conservateurs territoriaux du patrimoine et des bibliothèques. Il assure aussi la formation d'intégration des ingénieurs en chef, des médecins territoriaux, des pharmaciens, des biologistes, des vétérinaires et des directeurs d'établissement d'enseignement artistique. Il propose également des stages de formation tout au long de la vie et des journées d'actualité pour les cadres supérieurs territoriaux.

Depuis 1998, l'INET organise les Entretiens

Sources

- Le personnel communal — Jacques Bourdon — éditions Berger-Levrault — 1974, 221 pages.
- L'École nationale d'administration municipale. Des « sans-grades » devenus secrétaires généraux — Emmanuel Bellanger — Politix. Revue des sciences sociales du politique 2001 n° 53 pp. 145-171. https://www.persee.fr/doc/polix_0295-2319_2001_num_14_53_1141
- Le Centre de formation des personnels communaux (1972-1987) Colette Grand Claudon.
<https://encyclopedie.wikiterritorial.cnfpt.fr/xwiki/bin/view/fiches/LeCentredeformationdespersonnelscommunaux1972-1987/>
- Passion Commune — Secrétaire de mairie en banlieue rouge Jacques Marsaud — Les éditions de l'Atelier, 2019, 285 pages.
- Options Quinzaine – encart Union Services publics – n° 69 14 mai 1984; n° 80 17 décembre 1984; n° 78 19 novembre 1984; n° 83 11 février 1985
- Éléments pour une histoire du syndicalisme cadres des services publics — Pierre Legoy — Mémoires d'avenir n° 7 Juin 2019 pp. 19-24.

territoriaux de Strasbourg (ETS). Cette manifestation réunit plus de 1500 cadres dirigeants territoriaux qui viennent échanger, chaque année début décembre, sur les problématiques et enjeux des collectivités territoriales. L'UFICT tient un stand chaque année pour faire connaître ses revendications en direction de ces cadres de direction.

Depuis les années 2000, la formation initiale alterne théorie et stages, se déroule sur 18 mois, et comporte une partie commune avec l'ENA.

Dans l'échange qui suit, plusieurs camarades confirment le tournant libéral de la formation au CNFPT en direction des cadres territoriaux et plus particulièrement à l'INET depuis l'application des politiques d'austérité. Par ailleurs, suite au rapport THIRIEZ de 2021, la réforme des sept écoles publiques des trois versants, avec la création de l'INSP (Institut National de Service public) imposant un modèle de management public, propose un tronc commun de formation pour les corps de l'État et élèves administrateurs territoriaux, conservateurs et ingénieurs en chef de la Fonction publique territoriale. Plusieurs interventions pointent la fracture dans l'encadrement — entre cadres de direction et cadres de missions — depuis plusieurs

années compte tenu des conflits de valeurs (performance, rentabilité/efficacité sociale, égalité), la création du GRAF (Le Grade à Accès Fonctionnel) en 2009, les réformes territoriales, statutaires successives (MAPTAM, NOTRE, EL KHOMRI, DUSSOPT), l'application des politiques d'austérité, la suppression de la fiscalité locale, le développement des pratiques du New public management, la suppression des postes de fonctionnaires et la dévalorisation des qualifications.

Par ailleurs, plus particulièrement pour les cadres de direction, le risque de pantouflage n'est pas à négliger compte tenu de **la possibilité de recruter des contractuel·les à partir de 40 000 habitants et la création récente d'un emploi fonctionnel d'expert de haut niveau visant à «recaser» les emplois fonctionnels lors de l'alternance politique.**

Un débat s'engage sur la nécessité de regagner une cotisation des collectivités à 1% pour le CNFPT. Plusieurs syndicats soulignent le fait que les collectivités participent en réalité à 3 % avec des prestations privées en raison de l'affaiblissement de l'offre de formation suite à la baisse des finances locales des collectivités territoriales.

L'enjeu est de regagner la bataille idéologique notamment concernant le besoin de développer les services publics de proximi-



té, de travailler aux conditions garantissant l'indépendance des cadres territoriaux à commencer par leur formation professionnelle. Il s'avère également urgent de proposer une nouvelle répartition des richesses et repenser les mécanismes de finances publiques pour garantir l'efficacité sociale et l'autonomie des collectivités territoriales. À cette fin, l'UFICT a toute sa place pour proposer aux cadres territoriaux un autre modèle de formation en cohérence avec les valeurs de services publics.

DÉCISIONS

- **Travailler à un référentiel de formation pour l'encadrement supérieur (INET)**
- **Développer la présence de la CGT dans le cadre de la formation dispensée par le CNFPT**
- **Produire une expression UFICT sur la formation professionnelle des cadres territoriaux**

ÉCHOS DE...

CSFPT

• **Techniciens paramédicaux territoriaux bientôt en catégorie A** : le 16 février 2022, le CSFPT a adopté, dans le cadre du SEGUR, un projet de décret relatif au cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux relevant des spécialités technicien·e de laboratoire médical, préparateur·rice en pharmacie hospitalière et diététicien·ne. Ce texte vise à repositionner ce cadre d'emploi en catégorie A.

• **Publication du rapport attractivité de la FPT** : le président du CSFPT a remis à la ministre de la Fonction publique un rapport sur l'attractivité de la FPT. Ce document propose d'institutionnaliser la Coordination des 42 300 employeurs territoriaux et de la do-

ter d'un fonds d'aide au soutien à l'attractivité de la FPT. Le rapport préconise également l'instauration de conventions collectives dans la FPT pour les contractuel·les. Analyse complète : <https://osfpt.org>

• **Filière enseignement artistique et DUMISTES** : Le 19 janvier 2022, le CSFPT adoptait, à l'unanimité, un vœu adressé à la ministre de la Fonction publique, reprenant les conclusions du rapport relatif à la filière enseignement artistique du 26 septembre 2018, porté par Jésus de Carlos, et plus particulièrement celles relatives aux 5000 «Dumistes», fonction féminisée à 70 % sans perspective d'évolution de carrière. La lutte continue !

INSTITUT EUROPÉEN (ÉTUI)

Un séminaire sur les RPS a été organisé en janvier 2022. Une situation des 26 États membres de l'UE a été présentée. Le protocole d'accord de 2013 sur les RPS dans la Fonction publique française est un cas unique. Le travail de l'ETUI vise à obtenir une directive européenne spécifique sur les RPS et complétant la directive 89/391/CEE sur l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. <https://osfpt.org/>

ACTUALITÉS UGICT

19^e congrès des cadres, ingés et techs

Ce sont près de 450 délégué-es, ingénieur-es, cadres, technicien-nés, agent-es de maîtrise et professions intermédiaires qui se sont rassemblé-es pour le congrès de l'Ugict-CGT à Rennes du 23 au 26 novembre 2021.

du 23
au 26
nov.
2021

19^e
congrès
Rennes

**LE MONDE
DE DEMAIN**
nous appartient

- Un message fort : le travail qualifié doit être reconnu et rémunéré. A été souligné de pouvoir exercer pleinement ses responsabilités professionnelles dans un contexte de profondes mutations liées au numérique, mais aussi aux enjeux climatiques.
- Le congrès a été l'occasion d'adopter très largement le **bilan d'activité** et le **document d'orientation**. Une **direction paritaire et rajeunie** a été élue, avec un bureau de 14 membres et une commission exécutive de 62 personnes. Dont 7 camarades de la Fonction publique : Jésus DE CARLOS, Léa DELMAS, Pascal DHENNEQUIN, Guil-

laume GOALEN, François LECLERC, Gaëlle MAILLARD et Emmanuelle POLEZ.

- Sophie BINET a été élue secrétaire générale et Sylvie DURAND trésorière, en charge de la politique revendicative.

Sur le site de l'UGICT : ugict.cgt.fr >
Options spécial 19^e congrès n° 671



Notre camarade Henri Rive nous a quittés en janvier 2022

Henri, né le 13 avril 1927 à Vienne, est décédé à l'âge de 94 ans. Tour à tour cadre supérieur dans les services communaux, militant syndicaliste CGT et dirigeant de l'UFICT, militant actif du PCF, il fut aussi adjoint au maire de Saint-Martin-d'Hères. L'UFICT-CGT présente ses condoléances à sa famille et à ses proches.

VIE DES SYNDICATS

Nanterre

Mobilisation de la CGT et de son UFICT face au déclin de la lecture publique



**NANTERRE !
N'ENTERRE PAS TES
MEDIATHEQUES !**

Là où le ministère de la Culture préconise 56 postes pour une ville de 100 000 habitants, Nanterre est en passe de tomber sous les 45 postes...

Là où les médiathèques devraient bénéficier d'un total de 5600 mètres carrés d'équipement, Nanterre risque de passer sous la barre des 3000 mètres carrés...

Là où la loi du 21 décembre 2021 pose un cadre législatif pour les bibliothèques, Nanterre continue de diminuer ses budgets d'acquisitions

<https://cgtmairienanterre.blogspot.com/2022/02/nanterre-nen-terre-pas-tes-mediathèques.html>

Val de Marne

Mobilisation contre les 1607 H au Val-de-Marne, cœur du bastion rouge

Les syndicats des territoriaux de Vitry-sur-Seine, général, et UFICT, comme les syndicats CGT d'Ivry s/Seine, Villejuif, Bonneuil S/Marne, Chevilly-Larue, Fontenay S/Bois, Arcueil, Gentilly, Kremlin-Bicêtre, Thiais et l'EPT du Grand-Orly Seine Bièvre ont pris connaissance de l'injonction de la part de la préfète du Val-de-Marne adressée à ces 10 collectivités en résistance. Mais le combat continue, avec un grand rassemblement le 24 février au tribunal administratif de Melun dès pour nous faire entendre en masse aux côtés des employeurs.

<https://www.vitry94.fr/5378/vitry-sur-seine.htm>

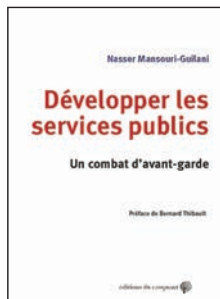
**Fédération CGT des Services publics
Avis de recrutement sur les missions
d'archiviste-documentaliste** sur le

grade d'Attaché de conservation ou assistant de conservation du patrimoine de la fonction publique territoriale.

Sur le site de la Fédération

www.cgtsservicespublics.fr

à VOIR à LIRE



Développer les services publics

Affaiblis par les politiques libérales, les services publics ne sont pas sans défauts ; mais ils réduisent les inégalités et renforcent le potentiel productif. Pourquoi alors vouloir les restreindre voire les supprimer, alors que leur amélioration figure parmi les premières préoccupations des citoyens ? Pour interdire le vrai débat !

De Nasser Mansouri-Guilani, préface de Bernard Thibault
éditions du croquant, mars 2020

D'égal à égales

Film de Corinne Mélis et Christophe Cordier — 2011

Ci-dessous le lien vers un film qui a été diffusé dans de nombreux syndicats pour le 8 mars. Documentaire sur 4 syndicalistes

<https://vimeo.com/15976848>



Un autre monde

Film réalisé par Stéphane Brizé avec Vincent Lindon et Sandrine Kiberlain (sortie 16 février 2022)

Les choix professionnels de l'un font basculer la vie de toute la famille, Philippe Lemesle et sa femme se séparent, un amour abimé par la pression du travail. Cadre performant dans un groupe industriel, Philippe ne sait plus répondre aux injonctions incohérentes de sa direction. On le voulait hier dirigeant, on le veut aujourd'hui exécutant. Il est à l'instant où il lui faut décider du sens de sa vie.

CALENDRIER

INSTANCES UFICT

- 31 mars : Commission Exécutive UFICT
- 1^{er} avril : Conseil national décentralisé à Montpellier
- 12 et 13 mai : Commission Exécutive UFICT

- Conférence nationale de l'UFR des Services publics du 4 au 7 avril

FORMATIONS SYNDICALES

— Gagner les élections professionnelles :

Du 28 mars au 1^{er} avril : Comité départemental 93

— Comprendre la financiarisation de l'entreprise et ses incidences pour restaurer le rôle contributif de l'encadrement

Du 25 au 29 avril : UGICT (Courcelle)

— Égalité professionnelle – Femmes cadres

Du 2 au 6 mai : UGICT (ISST de Strasbourg)

— Secteur international : Aspects historiques, politiques et concrets de la CGT à l'international

Du 23 au 25 mai ou 7 au 9 novembre (Courcelle)

— Secteur international : impact de l'international sur l'action syndicale au quotidien

Du 12 au 14 septembre (Courcelle).

Possibilité d'organiser une session en territoire (contact : f.bilem@cgt.fr)

www.formationsyndicale.cgt.fr

RENCONTRES D'OPTIONS

- 7 avril

RECRUTEMENT

- Avis de recrutement sur les missions d'archiviste-documentaliste sur le grade d'Attaché de conservation ou assistant de conservation du patrimoine de la fonction publique territoriale.

[Fédération CGT des Services publics](#)



Bulletin de l'UFICT-CGT des Services publics

www.cgtsservicespublics.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.cgtsservicespublics.fr>