

Le Guide

Fédération CGT des personnels actifs et retraités des Services publics

fédération
des services
publics

la
cgt

n° 934 mai 2025



ACTES DU 11^e CONGRÈS UFICT CGT DES SERVICES PUBLICS

DU 23 AU 27 SEPTEMBRE 2024 - MARTIGUES



Sommaire

Rapport d'ouverture du congrès Interventions

P.3
P.6

Document d'orientation

Rapport de la commission des mandats et votes
Rapport de la commission des amendements
du document d'orientation

P.14
P.16

Partie Qualité de vie syndicale

Bilan d'activité QVS

1. Le double défi : syndiquer et organiser les ICTAM
2. Accompagner les syndicats et les territoires
pour augmenter le vote CGT des ICTAM et
leur syndicalisation à la CGT
3. Une organisation interne efficace
pour répondre à nos enjeux
4. Revendications en matière de communication
L'information-communication, un levier essentiel
de l'activité spécifique

P.17
P.23
P.25
P.28
P.31

Partie revendicative

Bilan d'activité revendicative

1. Une autre vision des services publics
2. Dérèglement climatique versus développement
durable, un enjeu central du monde du travail
et des services publics de demain
3. Assurer l'autonomie des collectivités territoriales, le
financement des politiques publiques locales, avec
des cadres territoriaux-aux engagés et responsables
4. Qualification et formation professionnelle. Pour une
reconnaissance des qualifications et l'impératif
d'une formation professionnelle continue de qualité,
pour et par les valeurs du service public
5. Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
6. Repenser les politiques publiques
dans les quartiers prioritaires

P.32
P.35
P.39
P.43
P.46
P.49
P.52

Résultats des votes

Appel du 11^e congrès

P.56
P.57

Tables rondes

- Relevé de la table ronde « Leviers d'action
des cadres territoriaux-aux sur la transformation
environnementale du travail et des politiques publiques »
- Relevé de la table ronde « Les cadres face aux politiques
publiques discriminatoires : se soumettre, se démettre
ou résister ? »
- Relevé du débat retraite : maintien et pérennisation
de la CNRACL pour les ICTAM

P.58
P.61
P.62

Rapport de politique financière

Rapport de la commission des candidatures
à la Commission exécutive et Commission financière
de contrôle de l'UFICT

Statuts de l'UFICT

Commission exécutive élue

Délégués du 11^e congrès

Discours de clôture

Remerciements

P.63
P.65
P.67
P.71
P.72
P.73
P.75

ÉDITO

Le 11^e Congrès de l'UFICT-CGT des services publics a été un moment important dans la vie de notre organisation spécifique. Il s'est tenu à Martigues, dans une période politique marquée par la désignation tardive d'un Premier ministre et la montée de l'extrême droite dans la représentation nationale.

À travers trois tables rondes, les congressistes ont pu partager leurs vécus, leurs expériences et leurs analyses. Les enjeux revendicatifs ont fait l'objet de débats et de réflexions contradictoires, mais aussi constructifs sur notre champ de syndicalisation. À la lecture de nos travaux, vous constaterez la pertinence de nos analyses dans un contexte politique, économique et social instable pour les services publics territoriaux. Avec le développement du numérique et de l'IA, l'austérité budgétaire, le recul des droits collectifs des fonctionnaires, nous avons affaire à une politique d'affaiblissement des services publics de proximité. Il y a nécessité de promouvoir, à contrecourant du modèle libéral voué à la rentabilité, un autre modèle des services publics et de cohésion sociale, appuyé par des politiques de développement de l'emploi public qualifié pour assurer notamment la transition écologique.

Au cœur des transformations du travail, les ingénieur-es, cadres, technicien-nés et agent-es de maîtrise tiennent une position particulière, en position d'encadrement ou d'expertise.

Chargé-es de mettre en œuvre les orientations politiques, les réformes et les projets d'administration qu'ils subissent eux-mêmes, les cadres font face à de multiples contradictions. En



France, ils et elles représentent 51 % du salariat et 26 % des effectifs de la fonction publique territoriale.

Compte tenu de leur place dans le travail et la nature de leurs missions, la CGT a fait le choix de l'activité spécifique qui n'est ni corporatiste, ni catégorielle. Ce syndicalisme unifie le salariat à partir de revendications sur l'encadrement, l'expertise, la gestion des organisations et des équipes mais aussi la prospective.

L'enjeu de leur syndicalisation est donc crucial, à une année des élections municipales et des élections professionnelles dans la Fonction publique.

Notre 11^e Congrès a débattu et construit des orientations fortes. Il s'agit maintenant d'entrer dans la bataille. Place maintenant à l'action, place aux luttes et au renforcement de la syndicalisation des agent-es de catégorie A, B et maîtrise !

Bonne lecture à toutes et tous !

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

Fédération CGT des personnels actifs et retraités des Services publics

www.cgtservicespublics.fr — Email : fdsp@cgt.fr - Directeur de la publication : Aamar Yazid.

Tirage, routage : Imprimerie Rivet, 24 rue Claude-Henri-Gorceix 87022 Limoges Cedex 9.

Commission paritaire 1028 S 06646 — ISSN n° 0395-0824.

Crédits photos/illustrations : sauf mention expresse @FDSP CGT

RAPPORT D'OUVERTURE DU CONGRÈS

Bonjour à toutes et tous, bonjour les camarades ! Bienvenue ! En tant que co-secrétaires généraux, il nous revient, c'est la tradition, de vous faire le discours d'ouverture mais c'est en y associant les camarades de la Direction sortante – sans lesquel-les nous ne sommes rien, que nous souhaitons le faire.

Nous sommes donc extrêmement heureux de vous accueillir aujourd'hui pour ce 11^e Congrès de l'UFICT de la Fédération CGT des Services publics.

Remercions pour commencer les camarades des Bouches-du-Rhône qui nous ont aidés à préparer ce congrès, notamment Johnny BENOIT, animateur de la CSD (Coordination syndicale départementale), le syndicat de la ville de Martigues et plus particulièrement Mylène SAN NICOLAS, sa secrétaire générale, ainsi que Gérard FRAU, adjoint au maire de Martigues. Et comment ne pas saluer le célèbre Didier MANCA qui continue d'aider à la CSD après en avoir été longtemps l'animateur et qui a fait notre plaisir (et notre perfectionnement à la pétanque) en étant pour plusieurs mandats membre de la commission exécutive de l'UFICT. Il ne peut être parmi nous cette semaine mais nous ne pouvions pas ici ne pas le saluer !

Remercions également sincèrement les camarades du bureau de notre Fédération des Services publics présentes à nos côtés : Natacha POMMET, notre Secrétaire générale, Audrey MEGHAR, notre administratrice, ainsi que Delphine MORETTI, animatrice du pôle Qualité de vie syndicale. Il est en effet très important pour notre UFICT que le travail de co-construction revendicative et d'organisation de ce congrès se fasse en parfaite adéquation avec notre fédération.

Dans ce cadre, nous remercions également de leur présence les camarades de l'Union fédérale des retraités de notre fédération, Christophe COUDERC, secrétaire général, et Michel CAUSSEMILLE, membre du bureau. Et nous en profitons aussi pour les remercier plus largement de leur bonne humeur quotidienne qu'ils nous font partager en tant que voisins de bureau à Montreuil.

Nous souhaitons aussi remercier nos camarades de l'UGICT (Union générale des ingénieurs, cadres, techniciens) de leur présence et de leur soutien et saluer ainsi Caroline BLANCHOT, secrétaire générale de l'UGICT, Laurent LAPORTE, secrétaire général de l'UFMICT (Fédération de la Santé), membre du bureau de l'UGICT, et Isabelle LEPLA, co-secrétaire générale de l'OFICT (Fédération de l'équipement et de l'environnement) et membre de la CE de l'UGICT. L'UFICT Services publics est en effet très attachée à participer aux travaux de l'UGICT. Nous sommes



extrêmement reconnaissants des apports que notre UFICT en retire, tant sur le revendicatif que sur la qualité de vie syndicale.

Concernant la Confédération, nous remercions également Myriam LEBKIRI, membre de la Commission exécutive confédérale et coopérante confédérale de notre fédération d'assister à nos travaux.

Un petit mot aussi pour remercier l'ensemble des mutuelles, l'IHS fédérale et l'UGICT qui tiennent un stand à l'espace partenaire ainsi que Johanne POSTOLLE de Comédiance qui assure le lien avec ces prestataires, Xavier TOULGOAT régisseur d'Imestia, et Virgile TOUCHET, le directeur du camping, qui nous ont beaucoup aidés à l'organisation.

Remercions également nos invité-es de leur participation, des éclairages et partages d'expériences qu'ils et elles apporteront tout au long de la semaine à nos débats. Nous vous les présenterons au fil de leurs arrivées respectives.

Enfin, nous vous remercions bien évidemment, vous, les délégué-es, de votre présence et de faire vivre notre démocratie syndicale par le portage des voix de l'ensemble de nos affiliés.

L'exercice de remerciement est périlleux : nous espérons n'avoir oublié personne mais, si tel était le cas, nous nous en excusons par avance !

Pour en venir maintenant au fond, il est malheureusement incontournable de constater que notre 11^e congrès se tient dans un contexte politique et social particulièrement dégradé et non sans incidences lourdes sur nos champs professionnels.

Déclenchée par un président dont le niveau de conscience politique ne peut qu'être interrogé, la crise profonde que

vit notre démocratie amène les fascistes aux portes du pouvoir, en faisant faussement d'eux ceux qui décident de la politique au sein de l'Assemblée et en les banalisant très dangereusement ! Pour leur faire la cour, ce sont des lois comme la loi Asile et Immigration qui sont votées, entérinant un recul inacceptable des droits humains et de l'accueil des étranger-es que nos valeurs républicaines se faisaient jusqu'ici pourtant un honneur de porter. Sans parler de la dissolution dont il était certain qu'elle ouvrirait une boîte de Pandore programmée. Et de la honte du refus de nomination d'une Première ministre issue du NFP, sorti pourtant en tête des élections législatives, refus suivi de plus de deux mois sans gouvernement. Un déni totalitaire de démocratie : voilà ce que Macron et sa clique nous font clairement subir ! Nous ne pouvons pas l'accepter !

Ce sont aussi nos conquies sociaux qui sont laminés par cette classe politique à la solde du grand capital comme, par exemple, le droit à la retraite en bonne santé ou les garanties de l'assurance chômage.

Et pendant ce temps, les conditions de vie du plus grand nombre sont de plus en plus mises à mal.

Notre planète et les conditions de vie qu'elle nous offre sont dévastées par les conséquences de la conquête des profits mondialisés dont le numérique se fait un des outils de choc privilégiés. Aujourd'hui, une grande partie de notre Terre brûle, comme en Amérique du Sud ou au Portugal, et ailleurs, ce sont de très graves inondations que vivent le sud de l'Europe et les Balkans. Ce sont bientôt les réfugié-es climatiques qui vont devoir fuir en nombre leurs terres pour survivre...

Notre qualité de vie et même notre durée de vie reculent aussi avec le délitement de nos conditions de travail et les graves conséquences que cela a sur notre santé. Au nom d'une pseudo-gestion raisonnable, ce sont toujours plus d'économies que nos élu-es font sur le dos des agent-es du service public : hausse de la charge de travail, inversion de la charge du coût du travail, dorénavant portée par l'agent-e qui télétravaille, conditions délétères du flex office et des open spaces qui se généralisent...

Le leitmotiv des politiques sur la soi-disant impérative austérité à mener pour réduire le coût des politiques sociales, des services publics et des conditions de travail ne nous font en aucun cas oublier, ni le dépeçage des services publics les plus rentables pour les offrir au privé, ni leur

mise en concurrence, menés depuis les années 2000 et accentués depuis 10 ans... mais pas moins que, en parallèle, les hausses exponentielles des dividendes des actionnaires. Nous ne sommes pas dupes : pour une CGT de classe et de masse, lutter contre l'injustice sociale et contre l'injustice économique est le cœur de notre combat.

La situation internationale dans laquelle se tient ce congrès est également plus que préoccupante : un fou furieux élu en Argentine, bientôt peut-être un autre aux Etats-Unis, la guerre, encore... citons l'Ukraine, la Palestine où le peuple se fait massacrer par Netanyahu et son gouvernement d'extrême droite et où des otages israéliens ayant échappé à la mort sont encore aux mains de fanatiques religieux...

À ce constat très alarmant, comme l'ensemble de notre CGT, nous, ingénieur-es, cadres, technicien-nés et agent-es de maîtrise (ICTAM) de la Fédération des Services publics, souhaitons opposer une vision citoyenne tout autre et contribuer, à notre niveau, aux réponses qui pourront la porter. Fortes et forts des valeurs de transformation sociale, d'émancipation et de paix qui sont l'ADN de la CGT, nous souhaitons rassembler les cadres citoyennement engagé-es et socialement responsables autour d'un autre monde auquel notre condition de fonctionnaires, d'agent-es public-ques ou d'agent-es en charge de mission de service public nous permet concrètement de contribuer. Au vu du rôle social des ICTAM de la fonction publique territoriale mais aussi de leurs missions d'aide à la décision politique et de mise en œuvre des services publics, notre UFICT contribue, en les organisant et en construisant avec eux des réponses revendicatives en convergence avec les fondamentaux CGT, à en faire des acteurs d'une fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale.

Parmi ces enjeux, à l'opposé des réformes actuelles comme la réforme Guerini suspendue officiellement pour un temps mais dont des mesures ont cependant été mises en œuvre par des décrets illicites signés par des ministres démissionnaires, nous nous battons partout avec notre fédération pour le développement de services publics forts, financés à hauteur des besoins de l'intérêt général, notamment par la taxation des profits des grandes entreprises et des plus riches. Nous revendiquons des services publics territoriaux mis en œuvre par des fonctionnaires et des agent-es qualifié-es au sein d'une fonction publique de carrière. Nous nous opposons strictement à son dévoiement vers une fonction publique d'emploi qui, elle, valorise de plus le clientélisme et met volontairement les ICTAM en situation de concurrence entre eux et de précarité subjective, au fur et à mesure,

notamment, de constantes réorganisations de services. Nous portons entre autres le retour à une retraite acquise dès 60 ans et le maintien et la pérennisation de notre caisse, la CNRACL.

L'UFICT, par son travail revendicatif et par son animation des affilié-es ICTAM CGT dans les collectifs départementaux et les syndicats, en convergence avec les fondamentaux confédéraux, veut contribuer également, à son niveau, à la construction d'une société solidaire, démocratique, d'égalité et de liberté qui réponde aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif aussi bien des femmes que des hommes, notamment au moyen de la promotion d'outils de lutte contre le système patriarcal et vers la promotion d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes, tant dans la vie quotidienne qu'au travail ou au syndicat.

Les cadres et professions intermédiaires de la fonction publique territoriale sont aussi concerné-es par la lutte contre les idées d'extrême droite, idées qui se concrétisent dans les politiques discriminatoires des villes gérées par le RN. Notre fédération a lancé une campagne et un collectif fédéral pour former les syndicats.

En ce qui concerne son activité spécifique à destination des ICTAM, au vu de leur nature souvent à la fois vecteurs et victimes, et de manière très synthétique ici, l'UFICT, pour faire vivre l'intérêt général contre les logiques individuelles et de profits, a à cœur de défendre l'éthique professionnelle, l'exercice de la responsabilité professionnelle et les droits des lanceurs d'alerte. Nous portons également l'ensemble des éléments qui fondent la reconnaissance des qualifications. L'UFICT travaille aussi à des outils revendicatifs permettant d'instaurer un droit réel et opposable à la déconnexion, de faire respecter le temps de travail prescrit et de ne pas être soumis à des temps de travail gris qui viennent flouter la frontière entre vie professionnelle et vie privée et gravement toucher la santé des télétravailleurs et télétravailleuses. Plus largement, nous sommes extrêmement vigilants aux conséquences du déploiement à outrance des organisations numériques de travail qui isolent et cassent les collectifs de travail. Et l'UFICT est déjà en alerte quant aux conséquences délétères que pourrait très vite porter le déploiement de l'IA, tant sur les effectifs que sur le sens du travail, les conditions de travail et la qualité des services publics.

Tout au long de ce congrès, nous échangerons autour des leviers d'action dont nous disposons ou que nous

pouvons construire ensemble pour développer, porter et encore davantage faire connaître notre arsenal revendicatif. Renforcer l'engagement des ICTAM dans les luttes, développer notre organisation pour les élections professionnelles en 2026, mettre en œuvre une affiliation et une syndicalisation de masse des agent-es de catégorie A, B et Maîtrise sont autant d'exemples d'axes de travail...

Un an après le congrès de notre fédération et à un an de celui de l'UGICT-CGT, nous vous proposons d'échanger tout au long de ce congrès autour du bilan de notre activité UFICT menée ces trois dernières années et du document d'orientation que nous vous proposons pour les quatre années à venir. Pour faire le lien avec les leviers d'action évoqués auparavant, nous commencerons, une fois n'est pas coutume mais c'est ici volontaire et fort de sens, par les orientations de notre qualité de vie syndicale.

Concernant le revendicatif qui sera abordé dans un second temps, nous avons, en plus des échanges sur le document, souhaité utiliser des méthodes de l'éducation populaire pour vous faire réagir, mardi en fin d'après-midi, lors d'une causerie gesticulée qui portera, avec sourire et humour, sur le management toxique. Nous vous proposerons également des temps de partage d'expertise, de retours d'expériences et d'échanges, notamment au cours de deux tables rondes mercredi et jeudi matin et d'un débat jeudi en fin d'après-midi. Ces rencontres seront toutes consacrées à des sujets centraux de l'actualité de la fonction publique territoriale, ici traités sous l'angle de l'activité spécifique et de ses leviers d'action : l'environnement, la lutte contre les idées d'extrême droite et la retraite des fonctionnaires. Un moment de détente collective vous est également proposé mercredi après nos travaux avec la découverte de la ville toute proche de Martigues, ville d'art riche d'histoire provençale.

Comme vous le savez, les congrès sont toujours des moments importants de notre vie syndicale ! Profitons de cette semaine pour échanger, partager, réfléchir, proposer, agir, se reconforter au besoin mais aussi se nourrir mutuellement de notre belle énergie collective ! Que ce congrès nous apporte aussi, à nous peuple de la CGT, de beaux moments de solidarité et de camaraderie !

Alors, ensemble, pour des cadres organisé-es et à l'offensive, vive le 11^e Congrès de l'UFICT de la Fédération CGT des services publics !

Vive la CGT !

Intervention de Gérard Frau, maire adjoint de Martigues



Bonjour à toutes et à tous,

Madame, monsieur les co-secrétaires généraux, cher-es animateurs, cher-es congressistes, et puis étant moi-même adhérent à la CGT, cher-es camarades, chère Jessica Jadé qui représente l'Union départementale et chère Mylène San Nicolas qui est la régionale de l'étape car, au-delà de faire votre congrès à Martigues, vous le tenez à La Couronne et c'est son quartier dans notre ville.

En vous remerciant d'avoir choisi Martigues, c'est pour moi un honneur de pouvoir m'exprimer devant vous en ouverture de votre 11^e congrès. Je tiens à excuser l'absence de Monsieur le Maire qui est retenu par des contraintes et qui m'a chargé de le représenter. Mais il passera très certainement dans les 4 jours vous saluer. En ce 23 septembre, je souhaite introduire mon propos par un petit clin d'œil pour souhaiter un bel anniversaire à cette grande organisation qu'est la Confédération Générale du Travail. Et donc, même si les organisations syndicales au sein de la CGT se sont créées peu à peu, je vous souhaite un bon anniversaire.

En effet, il y a 129 ans, jour pour jour, le 23 septembre 1895, 10 ans après la loi Waldeck-Rousseau légalisant les syndicats, la CGT était créée à Limoges. Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'il ne s'agit pas d'une organisation de porcelaine. Débute ainsi une riche histoire de luttes sociales de résistances et de conflits sociaux. Au fil du temps, la CGT s'est imposée comme un outil précieux permettant à chaque travailleur de faire entendre sa voix, de gagner en droits et en dignité. Cet outil, il vous appartient de la faire vivre, de le sublimer pour qu'il puisse jouer à plein son rôle. La CGT est un outil pour les travailleurs mais surtout un outil façonné par les travailleurs.

Dans cette optique, les temps de congrès sont des temps essentiels. La période complexe que nous vivons d'ailleurs, les syndicats comme les organisations politiques, appelle à une certaine responsabilité pour construire la riposte et les réponses en capacité, de faire reculer les politiques libérales qui sont à l'œuvre. A l'occasion des dernières élections législatives et devant la menace importante de l'extrême droite, la CGT et ses syndicats ont su répondre et prendre leurs responsabilités en appelant à voter pour les candidats et les candidates du Nouveau Front Populaire. Il en est ainsi de l'UFICT-CGT des services publics et je tenais aujourd'hui à saluer l'état d'esprit qui a été le vôtre à travers ce geste inédit mais ô combien essentiel face au péril qui nous menace.

La mobilisation de chacune et chacun a permis au Nouveau Front Populaire de sortir vainqueur de ces élections, mais un résultat qu'Emmanuel Macron s'est refusé de reconnaître. En nommant Michel Barnier Premier ministre, le président de la République a confié les rênes du gouvernement à une personnalité issue d'une formation politique arrivée en quatrième position aux élections législatives. Un choix qui a renforcé incontestablement l'incompréhension des Français et des Françaises et qui a confirmé que le cap fixé par le camp présidentiel est clairement mis à droite. Le gouvernement nommé ce week-end en est d'ailleurs une triste et terne illustration. Un gouvernement qui est dans le droit-fil de ce que représentent Michel Barnier ou Emmanuel Macron puisque nous avons, pour succéder à une ministre de la Fonction publique macroniste, un ministre de la Fonction publique macroniste. Et Barnier, chantre de la réduction drastique des dépenses publiques, partisan d'une Europe de la concurrence qui a tant fait de mal à nos entreprises, à nos services publics et au monde agricole, militant de la retraite à 65 ans, ayant voté contre la dépénalisation de l'homosexualité, est un mélange inquiétant de macronisme et de lepénisme. L'extrême droite ne s'y est d'ailleurs pas trompé en adoubant cette décision.

En refusant de nommer Lucie Castets à la tête du gouvernement, en niant la victoire électorale du Nouveau Front Populaire, en lui dédaignant le droit de gouverner malgré des signes d'ouverture, Emmanuel Macron oublie que nombre de ses député·es doivent leur réélection au barrage républicain opéré par les électrices et les électeurs de gauche. Face à cette injustice et face à la menace de ces politiques encore plus marquées à droite, il nous incombe de nous mobiliser. Ceci est particulièrement vrai au sein de la fonction publique qui fait l'objet, depuis de trop nombreuses années, d'attaques qui la fragilisent autant qu'elles fragilisent les femmes et les hommes qui ont choisi de servir l'intérêt général.

Martigues, terre de luttes et de résistance, est donc plus qu'heureuse de vous accueillir. Comme vous, nous souhaitons que notre société se transforme pour tendre vers plus de justice, plus d'humanité. À Martigues, nous faisons la démonstration, ou nous essayons de le faire, qu'un autre chemin est possible, que les idées de solidarité, d'entraide et de tolérance ont un avenir. Nos politiques s'articulent autour de la ville de toutes les égalités, du vivre ensemble, la ville durable et la ville innovante.

Nous démontrons que la notion de service public demeure profondément moderne, n'en déplaise à celles et ceux qui la pourfendent. Tous nos services publics sont gérés

en régie et nous développons des politiques de gratuité partout, les centres d'initiation sportive pour les enfants, les conservatoires de musique et de danse gratuits pour les enfants de moins de 13 ans, les classes de découverte, classes de neige et classes rouges gratuites pour les enfants de nos écoles, et j'en passe. Cet attachement aux services publics dans nos fonctions et responsabilités respectives, nous le partageons ensemble avec conviction. Nous devons le défendre à chaque instant.

Le défendre en stoppant l'assèchement des ressources allouées à nos services publics, le défendre en préservant le statut de la fonction publique tel qu'il a été imaginé il y a plus de 40 ans par Anicet Le Pors. Le défendre en garantissant le statut des fonctionnaires, en luttant pour l'égalité femme-homme ou en assurant à chaque agent·e une rémunération à la hauteur des missions remplies. Le défendre enfin en répondant aux grands défis sociaux et environnementaux de notre temps. Les ingénieur·es, cadres, technicien·nes et maîtrises ont un rôle déterminant à jouer pour cela. Autant de points qui seront l'objet d'analyse de votre congrès, je présume, autour de thèmes forts comme entre autre la place centrale du travail au regard des enjeux environnementaux, l'évolution des politiques publiques, l'autonomie financière des collectivités territoriales tellement mise à mal, et la place des cadres territoriaux·ales. En tout état de cause, je ne doute pas que vos travaux et que les conclusions qui en découleront seront utiles dans la période. Merci pour votre engagement.

Merci de faire vivre l'ambition d'un service public utile, efficace et moderne pour nos concitoyennes et concitoyens comme pour les agent·es et cadres de la Fonction publique. Bienvenue à Martigues. Martigues, ville dirigée par la gauche avec des maires communistes depuis plus de 60 ans, ville de 50 000 habitants, territoire industriel, territoire d'innovation, maritime, de cinéma, territoire touristique mais également agricole et préservé.

N'hésitez pas à visiter Martigues qui est posée entre l'étang de Berre et la Méditerranée. Ils sont reliés par des canaux, il paraît même que certains, quand ils vont à Venise, disent que c'est la Martigues italienne. N'hésitez pas à y aller. Bienvenue dans ce village résidentiel conçu par la ville et géré jusqu'à l'année dernière par Touristra, notre ancienne agence. Virgile Touchet, le directeur, viendra tout à l'heure vous présenter un peu plus précisément le village.

Chères et chers ami·es, je vous souhaite un excellent congrès de débats, de propositions mais également de convivialité et de visites touristiques. Vive Martigues, vive la CGT.



Intervention de Johnny Benoit, animateur de la CSD13

Camarades, bienvenue dans la région PACA et dans notre département cosmopolite des Bouches-du-Rhône, au croisement de l'Europe et de l'Afrique, où la Méditerranée est témoin trop souvent de la barbarie du monde capitaliste. Où tous les jours s'échouent des embarcations de fortune pour fuir la misère que l'Occident impose en Afrique, où des drames humains se jouent, et peu importe le pays d'accueil qui voit ces malheurs se jouer, peu importe la couleur politique du gouvernement, tous nous diront que l'on ne peut pas accueillir toute la misère du monde. Que je sache, je vis sur la planète Terre et il n'y a qu'une seule espèce humaine et donc nous ne devrions jamais tolérer ce genre de propos. Je me doute bien que l'UFICT sera de ces combats car vous portez, comme moi, ces valeurs humanistes.

Comment ne pas évoquer la situation génocidaire en Palestine où le gouvernement israélien, sioniste et fasciste, en plein cœur de l'été a bombardé une école. Comment ne pas se souvenir de la citation de Victor Hugo : « *Quand on ouvre une école, on ferme une prison* » Pourquoi la classe politique française et internationale ne condamnent pas de la même manière les événements du 7 octobre et le génocide que Netanyahu fait en Palestine ? Car le capitalisme ne recule devant rien dans le cynisme. Nous devons tous prendre connaissance du projet de créer un « foyer national juif » qui a été émis en 1840 par PALMERTSON, Premier ministre anglais et repris ensuite par BALFOUR, ministre britannique des Affaires étrangères en 1917, pour « *ouvrir à l'occident la voie du commerce vers les Indes* ». La CGT, au vu de la situation, doit être en soutien pour la libération de tous les prisonniers politiques de la Palestine dans le monde.

Le 7 octobre 2024 se tiendra une audience à Paris pour la libération de Georges Ibrahim Abdallah. Cet homme est le plus vieux prisonnier politique d'Europe. Depuis 1999, les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de refuser sa libération sous l'influence des USA et d'Israël. Georges en est à sa 10^e demande de libération. « *Palestine vivra, Palestine vaincra !* »

Camarades, vous êtes dans le département de l'excès. Vous êtes dans le département de la cigale, de la mer, de la bouillabaisse, du soleil, du pastis, de la pétanque, dans la

capitale du monde du foot, peut-être certains de mes propos sont exagérés, vous vous en doutez bien, mais ce qui est sûr, vous êtes sur un territoire de lutte et de lutte des classes.

Vous êtes dans le département où l'interpro soutient le maintien de l'ouverture de la centrale de Gardanne, car la CGT est pour, avant tout, le maintien de l'emploi et nous soutenons le projet alternatif des camarades.

Dans ce beau département, vous êtes sur la terre des coopératives ouvrières où on a vu la création, grâce à la lutte, de 1336 et vous aurez le plaisir de les rencontrer dans les stands. De la CPMM qui livre la presse et soutient le pluralisme des journaux. Les camarades de cette coopérative vendent des fournitures de bureau, nous devons les soutenir.

Vous êtes dans le territoire de l'entreprise PAMAR où des camarades luttent depuis 280 jours pour travailler dans la dignité, pour des meilleures conditions de travail, pour le respect des règles d'hygiène pour laver les draps des hôpitaux. Ils luttent pour que le service public soit à la hauteur de ses missions, pour un service public de dignité et de respect.

Vous êtes sur le territoire de l'odeur de lavande et des poubelles car nos camarades éboueurs et agent-es de propreté urbaine nous donnent des leçons de lutte de classes. En 40 ans, la cité phocéenne a connu une trentaine de grèves, toujours pour plus de service public, pour leurs conditions de travail et salariales. La dernière en date est de nos camarades éboueurs à la métropole Aix Marseille qui se sont battus pour une reconnaissance de la pénibilité, un accord digne a été arraché par la CGT au nez et à la barbe du syndicat maison FO.

D'après la légende, nous serions les rois de la sieste, ce que vous ne savez pas, c'est pour être encore plus revendicatifs et avoir envie de manger du patron.

Avec la dynamique des syndicats et des camarades affiliés à l'UFICT, la CSD13 mène une bataille départementale depuis quelques mois sur la question des pénibilités dans le cadre de loi de 2001.

Dans notre secteur d'activité, nous vivons, depuis l'arrivée de Macron au pouvoir, une attaque sans précédent de notre statut et de la fonction publique. Je sais très bien que l'UFICT sera de toutes les luttes. Nous savons tous ici que la loi Guerini n'est pas enterrée malgré les élections législatives. On sait tous que le gouvernement veut faire payer la dette aux prolétaires et aux fonctionnaires et particulièrement à la

fonction publique territoriale dont ils ont déclaré récemment qu'elle dépensait trop. Nous ne sommes pas un coût, mais bien la solution qui permettra d'avoir un service public de proximité de qualité, répondant aux besoins des usager-es.

Que dire du futur projet de loi qui prévoit trois jours de carence en cas de maladie dans la fonction publique ? Encore une fois, le gouvernement s'attaque aux revenus des plus faibles.

Nous devons encore et toujours demander l'abrogation de la loi sur les retraites. Cette loi n'est pas négociable ni amendable, juste le retrait, rien que le retrait.

Ce n'est pas aux territoriaux-ales de payer l'addition de la soi-disant dette publique mais plutôt au CAC 40.

Il donc impératif de réussir la journée du 1^{er} octobre pour donner une perspective sur une lutte plus longue et victorieuse.

Dans notre département, la syndicalisation des cadres dans la fonction publique fait partie de nos forces, aujourd'hui l'état de l'orga pour l'UFICT est de 528 affiliés-es, soit environ 17 % de nos forces dans les Bouches-du-Rhône.

Nos camarades affiliés-es à l'UFICT sont répartis dans 16 de nos syndicats, ce qui veut dire qu'ils ne sont pas représentés dans 21 de nos bases.

Il faut se demander pourquoi, car il serait étonnant que cela reflète la réalité. Si les catégories B et A sont quelquefois absentes, il n'en demeure pas moins qu'il y a souvent des agent-es de maîtrise, syndiqués-es CGT au sein de nos syndicats. De nombreux camarades ne savent pas que les agent-es de maîtrise sont considérés-es UFICT au sein de notre fédération. Il y a un besoin de relancer la discussion sur la nécessité d'affilier nos camarades à l'UFICT afin qu'on ait la réelle représentativité dans nos syndicats.

Il faut former les camarades sur COGITIEL et COGETISE pour l'affiliation. Seule la ville de Marseille a un syndicat UFICT territoriaux indépendant.

La CSD 13 a tout à fait confiance dans vos travaux, lors de vos débats pendant ce congrès, vous allez vous renforcer et nous aider à développer plus grandement notre organisation dans les territoires, dans notre fédération, et pour notre belle CGT. La CSD 13 est bien consciente du besoin d'avoir une UFICT forte, efficace, revendicative, de luttes de classes, pour pouvoir gagner de nouvelles conquêtes sociales. Un collègue de travail m'a dit récemment « *qu'un bon cadre, c'est un cadre mort* », pour moi un bon cadre est un cadre adhérent à l'UFICT qui lutte avec les valeurs de la CGT.

Vive les travailleurs et travailleuses en lutte, vive la CGT, vive le 11^e congrès de UFICT.



Intervention de Natacha Pommet, secrétaire générale de la FDSP-CGT

Chères et chers camarades,
Quelle bonne idée de tenir ce 11^e congrès de l'UFICT de la Fédération des services publics sous le soleil de Martigues, terre de luttes, dont je sais que le premier édile vous a brossé un tableau idyllique hier, la vue que nous avons de la salle de congrès ne me démentira pas.

Permettez-moi de commencer ce rapport par des remerciements, ceux adressés à celles et ceux sans qui ce congrès ne pourrait se tenir dans de telles conditions, je pense aux camarades de l'UFICT mais également aux personnels administratifs et techniques de la Fédération des services publics, ils méritent nos applaudissements !

Le 11^e congrès de l'UFICT se tient dans une période politique, sociale et démocratique très particulière. Quand Macron a annoncé la dissolution de l'Assemblée nationale, suite à des élections européennes très alarmantes quant à l'avancée des partis d'extrême droite dans toute l'Europe et en France, la CGT a su mobiliser ses militant·es pour empêcher l'accession du RN au pouvoir.

Je ne vais pas revenir sur les résultats de ces législatives que nous connaissons ni sur l'épisode calamiteux de la nomination d'un Premier ministre puis de son gouvernement. Ce qu'il revient d'évoquer, et je ne doute pas que nos échanges porteront aussi sur cela, c'est la normalisation opérée par le capital pour permettre l'accession du RN aux marches du pouvoir, aidé en cela par le MEDEF dont le silence pendant la période a été éloquent.

Le capital a, pour ce faire, plusieurs cordes à son arc, et notamment dans le monde du travail. La destruction des collectifs de travail, le développement du télétravail sont autant de méthodes qui isolent les salarié·es, favorisent le repli sur soi, voire le repli identitaire. Ces nouvelles conditions de travail, en désorganisant les solidarités, éloignent les salarié·es des organisations de défense collective et surtout du syndicalisme de lutte de classe. Le capital favorise au contraire le syndicalisme de service, laissant croire que seuls les recours juridiques peuvent venir en aide aux salarié·es. Le capital et ses serviteurs zélés tiennent surtout à ce que les syndicats ne s'occupent pas de politique... La CGT s'est construite tout au long de ces presque 130 ans d'histoire sur l'objectif de transformer la société donc oui, à ce titre, nous revendiquons de faire de la politique ! et jamais nous ne cesserons tant que le fascisme menacera la démocratie ! Que les travailleur·euses ne s'occupent pas de politique, c'est la volonté du Rassemblement national, des partis de droite, du MEDEF et du gouvernement, ...bref tous ceux qui ont besoin d'un pouvoir issu des rangs de l'extrême droite qui leur permettra au mieux de contrôler les contre-pouvoirs que nous sommes, au pire de les supprimer !

C'est pour cette raison que la CGT, notre fédération et notre UFICT ont eu raison de s'impliquer dans les mobilisations et la campagne pour le NFP. En cela, nous faisons vivre la charte d'Amiens, la double besogne et donc notre syndicalisme de classe !

C'est dans cet état d'esprit que la Fédération a décidé d'impulser dès janvier dernier les Etats généraux des services publics territoriaux.

Faisant le constat que les services publics étaient invisibilisés depuis trop longtemps, que le fonctionnaire bashing agissait dans la tête des usager·es, il était temps de montrer le caractère incontournable des services publics territoriaux et de ses agent·es.

Le rôle de la CGT et plus particulièrement de notre fédération est de mettre sur le devant de la scène les services publics, leurs missions et leurs agent·es pour qu'enfin des moyens conséquents leur soient consacrés ! Par ces Etats généraux nous souhaitons organiser partout sur le territoire des débats avec des agent·es, des usager·es, des élu·es, que chacune et chacun, à sa place, débattenne de sa conception des services publics. Les syndicats, acteurs de ces débats, élaboreront

ainsi leurs cahiers revendicatifs locaux. Ces mêmes cahiers, mis bout à bout et synthétisés nationalement, seront débattus à l'occasion d'une grande réunion de plusieurs centaines de participant-es en septembre 2026, probablement à Paris. Les militant-es, porteurs de leurs revendications, seront plus à même de mobiliser et de se mobiliser pour obtenir satisfaction sur leurs revendications dès lors qu'ils auront participé à leur élaboration. Elle est là, l'idée de ces états généraux, que le syndiqué acteur et décideur trouve toute sa place dans l'action revendicative quotidienne.

C'est également une réponse au projet de loi funeste de Guerini qui pourrait ressortir des poubelles de Grenelle avec le nouveau ministre Guillaume Kasbarian, dont les premières déclarations ne laissent rien présager de positif. Projet qui contient notamment la facilitation des licenciements et la suppression des catégories hiérarchiques, niant ainsi au passage les qualifications... et laissant libre cours au clientélisme et au favoritisme, bref l'antinomie du statut de fonctionnaire conçu pour répondre à l'intérêt général.

Ce projet est taillé sur mesure pour permettre de sabrer dans les dépenses publiques en utilisant la masse salariale comme une variable d'ajustement. Le PLF prévoit déjà de sacrifier les collectivités locales, au point que l'AMF a publié un communiqué que la fédération aurait presque pu signer ! C'est dire !

S'agissant de la valeur du point d'indice, 2024 semble se terminer sur un nouveau gel... alors que la fédération revendique le point à 6 €. Les mobilisations unitaires du printemps, la forte mobilisation lors des élections législatives n'ont pas encore apporté les résultats escomptés en termes d'augmentation salariale. C'est pourquoi, une nouvelle fois, la CGT appelle ses militant-es et les salarié-es à tout mettre en œuvre pour se mobiliser massivement à partir du 1^{er} octobre et peser ainsi sur le gouvernement. Avec une assemblée nationale aussi partagée, des alliances qui peuvent bouger, les salariés ont tout intérêt à se mobiliser avec la CGT ! Être force de proposition afin de ne pas laisser le champ libre à l'extrême droite, c'est de notre responsabilité ! Il est là aussi, l'intérêt de faire vivre les États généraux des services publics territoriaux : nous faire connaître et rendre nos revendications incontournables pour construire notre conception de la fonction publique territoriale et des services publics du XXI^e siècle.

Il nous reste aussi à faire vivre le syndicalisme de masse... je veux bien entendu parler de notre état d'organisation et de l'analyse des résultats des élections professionnelles s'agissant des ICTAM.

Concernant l'état d'organisation, nous pouvons nous satisfaire de la syndicalisation des ICTAM qui continue de progresser, notamment dans la dernière période. Cela tient notamment à l'évolution sociologique de la FPT et de nos

structures du champ privé mais pas seulement. Les outils revendicatifs de l'Union fédérale ont permis à de nombreux ICTAM de rejoindre notre fédération, nous pouvons nous en féliciter et je tiens à ce propos à souligner le remarquable travail croisé des pôles revendicatifs et des commissions préparatoires au 13^e congrès fédéral.

S'agissant des résultats aux élections professionnelles de 2022, l'analyse révèle qu'en CAP B nous restons deuxième organisation, nous progressons de 0,7 point à 24 % derrière la CFDT qui progresse de 0,4 point à 26,2 %.

En CAP A, nous continuons notre progression à 17,6 % (+0,8) ce qui n'est plus imputable au seul passage en catégorie A des travailleurs sociaux comme c'était le cas en 2018. Nous sommes la deuxième organisation derrière la CFDT (29,26 %, +0,5).

Nous pouvons collectivement nous féliciter de ces bons résultats et faire en sorte que ces progressions, en termes d'adhésions et de représentativité, continuent.

En cela, l'UFICT rejoint les bons résultats de l'UGICT qui progresse également, cela illustre l'ancrage de la CGT dans la société et sa capacité d'adaptation aux évolutions du monde du travail !

Car, à la CGT nous en sommes convaincu-es, ce n'est qu'en étant organisé-es que nous pouvons être à l'offensive pour gagner !

La syndicalisation des ICTAM doit être un enjeu fort dans l'avenir, au risque de laisser passer le train de l'évolution sociologique et d'être dépassé par un syndicalisme corporatiste et de service.

S'il existe parfois des incompréhensions, voire des rivalités quand il existe un syndicat O/E et un syndicat UFICT, celles-ci ne doivent pas être instrumentalisées comme cela a pu l'être à l'occasion du congrès fédéral de Lille. Cela doit au contraire être l'occasion de débattre et trouver des moyens de dépasser les désaccords, ne pas être concurrents, surtout face au patron, mais bien être complémentaires.

Pour cela, des outils existent, à tous les niveaux, dans le rapport d'activité j'ai d'ailleurs souligné la phrase suivante : *« S'il est nécessaire d'avoir une cohérence dans les réalités de travail et créer les conditions pour une vie syndicale efficace, cette réflexion doit avoir lieu au niveau fédéral pour ensuite, seulement, se décliner dans le champ spécifique. »* c'est l'objet du groupe de travail et de réflexion créé au lendemain du 13^e congrès. Il existe également la charte de bonnes pratiques avec les outils ICTAM.

Faisons-la connaître, faisons-la vivre car, comme le dit si bien votre document de congrès, la CGT, c'est rassembler pour gagner ensemble !

Vive le 11^e congrès de l'UFICT CGT des services publics !

Vive la CGT !



Intervention de Caroline Blanchot, secrétaire générale de l'UGICT CGT

Cher·es Camarades,

Je vous remercie de votre invitation à votre 11^e Congrès.

J'ai pris la succession de Sophie Binet comme secrétaire générale de l'UGICT CGT dans les conditions que vous connaissez. J'étais précédemment secrétaire nationale, en charge de la Vie syndicale et de la Formation à l'Ugict. Et avant cela, secrétaire générale adjointe de l'Union fédérale des cadres et agents de maîtrise de la Fédération CGT des Cheminots.

De par l'organisation que nous avons choisie depuis plus de 60 ans, en prenant ma carte à la CGT en tant que jeune cheminote, j'ai adhéré à un syndicat spécifique pour les ingés, cadres et techs. J'ai été formée et j'ai évolué depuis lors avec l'idée que ma responsabilité et celle de mes camarades, c'était de faire grandir la CGT chez ces catégories au profit de tout le salariat. Pourtant, en basculant à l'interpro, j'ai découvert que ce n'était pas évident partout.

L'organisation spécifique ICTAM de proximité n'est pas toujours la norme à la CGT, et le syndicalisme spécifique, que nous devons porter au plus près des salarié·es des 2^e et 3^e collèges des catégories A et B de la fonction publique, n'est ni suffisamment connu, ni suffisamment porté.

C'est une des raisons de notre passage à la 2^e place en tant qu'organisation syndicale du pays, et c'est une des raisons du turn-over de nos syndiqué·es et des nombreux isolé·es à la CGT.

Pourtant, les faits sont là, les nouvelles générations d'ingés, cadres et techs vont vivre et vivent déjà moins bien que les

anciennes générations et elles ont des attentes fortes vis-à-vis du syndicalisme en général et du syndicalisme CGT en particulier. Elles sont d'ailleurs plus de 10 000 à avoir demandé en 2023 à rejoindre nos rangs et l'UGICT enregistre un bond de 5 000 affiliations en 2 ans.

En quoi les nouvelles générations vivent-elles moins bien ?

D'un point de vue salarial d'abord, il y a un vrai problème de reconnaissance des qualifications dans notre pays. Entre la génération diplômée en 1997 et celle diplômée en 2015, le salaire médian a baissé de 40 euros pour les diplômé·es de niveau licence, et de 200 euros pour les diplômé·es de master 2 (Céreq - 2019). Cette déqualification est d'ailleurs flagrante quand on compare les générations. Un cadre des années 1990 gagnait en moyenne 4,5 SMIC, et aujourd'hui ce n'est plus que 3,1 (soit une perte nette mensuelle de 1 820 €).

Pour les technicien·nes et les professions intermédiaires, c'était 2,4 SMIC, contre seulement 1,8 SMIC aujourd'hui (soit une perte nette mensuelle de 810 €).

Qui en profite ? Aucun doute... C'est mathématique. Dans les années 80, on travaillait une semaine pour financer les actionnaires, c'est quatre aujourd'hui. Pourtant, sur la même période, les salarié·es n'ont jamais été autant qualifié·es.

On a clairement subi une explosion du coût du capital sur les 25 dernières années et la baisse relative des salaires s'est faite sur l'absence de reconnaissance des qualifications ! Donc dans nos catégories, et de manière particulière chez vous, notamment à cause du gel du point d'indice et des nouvelles méthodes managériales.

En 2023, la perte sèche de pouvoir d'achat augmente avec le niveau de qualification.

Dans nos derniers sondages « Cadres » (septembre 2023) et « Professions intermédiaires » (cette semaine), ils sont 40 % à déclarer vouloir se syndiquer ! Ils sont 80 % à plébisciter les propositions CGT : remettre en place l'échelle mobile des salaires et obtenir pour toutes et tous des augmentations générales de salaires dont ils et elles sont souvent exclu·es. Ces chiffres sont d'ailleurs supérieurs pour la fonction publique !

Sur les conditions de travail, le constat n'est malheureusement pas meilleur.

Le travail est devenu insoutenable pour une large partie des salarié·es de notre pays, les ICTAM en sont également les victimes. Ce constat fait au quotidien par l'UGICT CGT est désormais amplement documenté, notamment par la Dares (ministère du Travail) : le management par le coût.

Les ICTAM sont confronté·es à la dure réalité du travail ancrée dans le XX^e siècle et parasitée par une vision dogmatique : le court-termisme financier et le Wall Street management.

Désillusion vis-à-vis de leur métier, manque de sens, projet heurtant leurs valeurs... les raisons sont multiples et la grande démission n'est pas loin (difficultés de recrutement, niveau historique de démissions en CDI [500 000 par trimestre depuis 2 ans] et explosion des ruptures conventionnelles.

De plus en plus d'ICTAM recherchent un emploi qui leur permet d'avoir plus de temps libre et de s'engager sur les questions sociales et environnementales. D'ailleurs, le conflit sur les retraites l'a bien mis en évidence. La grande majorité des ingés, cadres, techs et professions intermédiaires ne se voit pas travailler jusqu'à 64 ans, ni même 62 ans, tant ils souffrent du travail, qu'il s'agisse de ses conditions de réalisation, bouleversées par la révolution numérique, ou de son contenu aux antipodes des mesures radicales à prendre immédiatement pour faire face à l'urgence climatique.

L'équilibre vie professionnelle-personnelle est la première attente des ICTAM et ils sont 1 sur 2 à vouloir une réduction du temps de travail. 80 % d'entre eux souhaitent que cela prenne la forme de la semaine de 4 jours en 32 heures sans perte de salaire. Nous avons un boulevard sur cette question.

Enfin, sur les retraites :

- Pour un cadre homme du privé, parti à la retraite en 1989, la pension représentait 72 % du dernier salaire. C'est 60 % en 2020, et ce ne serait plus que 54 % en 2062.
 - Pour une cadre femme, du privé également, partie à la retraite en 2020, la pension représentait 65 % du dernier salaire, et ne représenterait plus que 63 % en 2062 (il convient de relever que, si le niveau relatif de pension est meilleur pour les femmes que pour les hommes, c'est parce qu'elles ont un salaire de fin de carrière inférieur à celui des hommes).
- Il y a urgence à gagner le retrait des réformes de 2023 et de 2010 nous permettant de partir à 60 ans, et plus tôt en cas de pénibilité, avec au moins 75 % de son dernier salaire, et dans tous les cas pas moins de 2 000 euros.

Pour ce faire, l'étape importante sera le 1^{er} octobre. Il nous faut construire une journée de grève et de manifestation de grande ampleur, puis redéfinir le financement des retraites et mettre à contribution le capital, obtenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et assurer la gestion démocratique de la Sécurité sociale.

Mais le 1^{er} octobre, c'est également un temps fort pour les services publics, car la question du budget est centrale pour eux et le contenu du budget sera en fonction du rapport de forces.

Le risque, c'est la poursuite, en accéléré, de la casse des services publics avec le recours croissant aux méthodes libérales du privé. À l'Ugict, nous les connaissons malheureusement bien. Par exemple, dans la métallurgie, le patronat vient non seulement d'imposer l'arrêt de la reconnaissance des diplômes à l'embauche (ou obtenus en cours de carrière), mais en plus il n'existera plus dans cette branche le mécanisme d'ascension automatique de carrière, car ils ne reconnaissent plus la qualification à l'individu, mais un mécanisme de reconnaissance du poste tenu. En clair, en fonction du poste tenu, vous pouvez voir votre salaire baisser ! Nos catégories sont devenues la variable d'ajustement du capital.

Pour les ICTAM de la fonction publique, c'est la triple peine. La première, car la situation est critique dans nos services publics depuis de nombreuses années. La seconde est inhérente au dénigrement des fonctionnaires et au ciblage médiatique

de ces dernières semaines sur les questions budgétaires. La dernière parce que, comme dans le privé, elle représente un des seuls leviers d'économies en arrêtant notamment de reconnaître vos qualifications.

Nous avons besoin au contraire d'une société qui permette aux ICTAM de mettre leur qualification au service du bien commun, en particulier les agent-es du service public. Et cela commence par mieux rémunérer leurs qualifications. Pas de manager à la catégorie A ! Enfin, revaloriser le point d'indice et l'indexation des nouvelles grilles indiciaires sur les prix.

Dans ce contexte, seule la CGT peut répondre à l'ampleur de l'attaque, car nous sommes la seule organisation syndicale à travailler la convergence d'intérêts par catégorie. C'est pourquoi le renforcement est vital ! Le renforcement de la CGT, mais aussi de son outil spécifique pour les ICTAM que sont les UFICT, les Commissions départementales dans les Unions départementales et l'UGICT. Il faut ouvrir en grand les portes de la CGT et organiser la bataille des idées, d'autant plus avec la montée des idées d'extrême droite. Mais nous n'avons plus que 150 syndicats spécifiques au niveau national interprofessionnel, alors que nous en avions encore 400 il n'y a pas si longtemps et qu'il y en avait 150 rien que sur ma fédération en 2010.

C'est un effacement sans qu'il n'y ait jamais eu de décisions collectives de congrès et sans que nous ayons eu l'opportunité d'en mesurer les effets.

La place des ICTAM dans la CGT ne doit plus faire débat, mais doit s'organiser si nous voulons relever les défis... Il faut développer l'affiliation et les syndicats Ufict.

Nous devons produire et consommer autrement et définanciariser l'économie : les jeunes générations ont besoin d'optimisme et de voir en grand. Avoir une UFICT comme la vôtre, c'est avoir une activité, des productions et une dynamique. La convergence d'intérêts, c'est comme la convergence des luttes, elle ne peut exister sans travail pour faire remonter les revendications des ICTAM et des ouvrier-es/employé-es. Elle ne s'improvise pas, elle se construit. Preuve en est, s'il en fallait, les nombreux outils à disposition dans ce congrès.

Il est indéniable que la CGT a su relever des défis compliqués dans son histoire, nous pouvons, nous devons le refaire ensemble.

Il est prévu non seulement la création d'un million d'emplois d'ici 2030 (sous l'effet des départs en retraite et de la création de nouveaux postes), mais également la poursuite de la hausse des qualifications. Ce double effet est un formidable levier pour transformer l'outil de production et bifurquer tou-tes ensemble vers la construction d'une société qui respecte les hommes et les femmes et qui préserve la planète, et elle ne se fera pas sans vous, mais elle se fera grâce à nous.

Que vive la CGT, que vive le 11^e Congrès de l'UFICT des Services publics !.

RAPPORT DE LA COMMISSION DES MANDATS ET VOTES



15 mois se sont écoulés depuis la Commission exécutive des 29 et 30 juin 2023 qui marquait le lancement des travaux d'organisation de ce 11ème congrès de l'UFICT-CGT.

C'est lors de cette Commission exécutive que des décisions sur les dates et lieu du congrès, le plan

de travail, les compositions et thèmes des 4 commissions préparatoires ont été prises.

Le calendrier des travaux a été respecté par l'ensemble des commissions et des décisions ont pu être validées par les commissions exécutive qui ont jalonné ses 15 mois sur les sujets suivants :

- La rédaction des différentes fiches de candidatures,
- La définition des critères de validation par la commission des candidatures reçues dans les délais :
- Être affilié UGICT et être à jour des cotisations 2023,
- Priorité donnée aux primo-congressistes,
- Favoriser la participation des femmes.
- La définition des délais de retour des candidatures de la part des CSD accompagnées des fiches complétées et des copies de Compte rendu des organes délibérants.
- Les modes de calculs du nombre de mandat par région à partir des tableaux des FNI UGICT de la moyenne des années 2020-2021 et 2022
- Le choix a été arrêté sur 1 mandat pour 70 FNI + 2 par région ce qui aboutit à 131 mandats possibles pour toute la France. Si nous avions gardé les mêmes modalités de calculs que lors du précédent congrès, nous aurions aboutit, en fonction des arrondis inférieurs ou supérieurs, à 131 ou 144 mandats possibles.
- Envoi aux CFR et CSD des documents et calendriers en vue des retours des candidatures afin de permettre à la commission mandats et votes de finaliser les tableaux de partages de voix, région par région, aux mandats validés aux

regards des critères évoqués ci-avant. Mais également de permettre à la commission des candidatures, d'auditionner les candidats et candidates à la Commission Exécutive et à la Commission Financière de Contrôle

- De proposer les modalités des votes qui vont avoir lieu tout au long de notre congrès et, à l'issue de divers débats, de choisir le vote électronique avec ses avantages et ses contraintes.
- Avantage d'un gain de temps sur le dépouillement et ainsi enchaîner les débats,
- Contraintes : avoir des listes de candidats et candidates à la Commission Exécutive et à la Commission Financière de Contrôle arrêtée et non modifiable

La commission mandats et votes a toujours eu comme ambition d'honorer les critères validés par l'organe décisionnaire de l'UFICT-CGT et, dans une très grande majorité des cas, les propositions faites par les syndicats, sous couvert de leur CSD, ont été respectées. Les portages de voix ont été élaborés avec un souci de partage équitable du nombre de voix par région mais également en fonction de la proximité des camarades auprès des syndicats représentés.

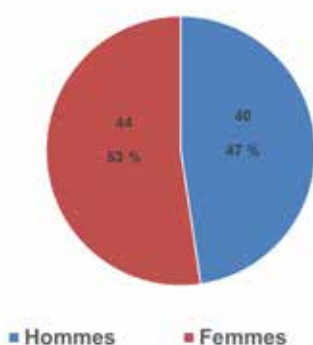
Malgré l'anticipation pour l'envoi des informations sur les dates de notre congrès, nous devons faire face à des désistements de dernières minutes qui ne peuvent être compensés en raison des règles de fonctionnement de la commission des candidatures.

Comme à chacun de nos congrès, nos difficultés, vos remontées sur les difficultés que vous avez pu rencontrer, les questions que vous avez pu nous poser, sont autant d'expériences que nous mettrons à profit lors de l'organisation de notre prochain congrès mais également dans la préparation des congrès des autres composantes de notre CGT.

En conclusion, nous pouvons souligner que nous sommes à la CGT, que la démocratie a eu toute sa place tout au long de ces 15 mois de gestation de ce congrès et que nous luttons contre toutes les formes de racisme et de discrimination.

84 délégués

Répartition par genre



Moyenne d'âge : 50 ans et 2 mois

Les plus jeunes :

Femme : 25 ans

Région Centre – Val de Loire

Homme : 29 ans

Région Ile de France

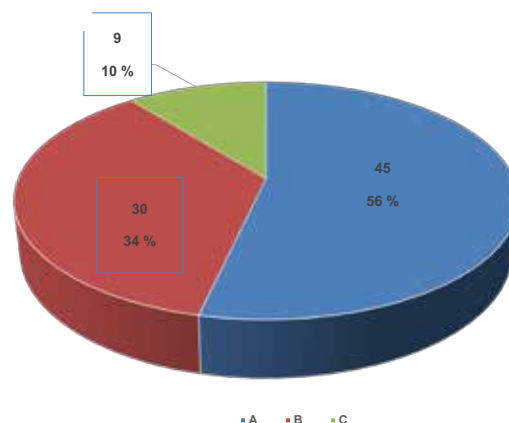
Les plus âgés :

Femme : 67 ans

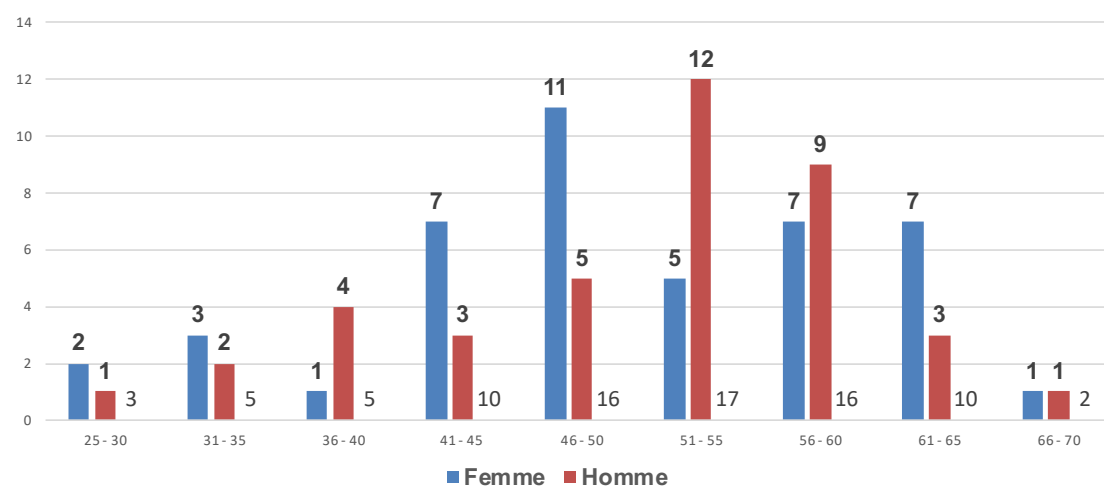
Région Ile de France

Homme : 66 ans

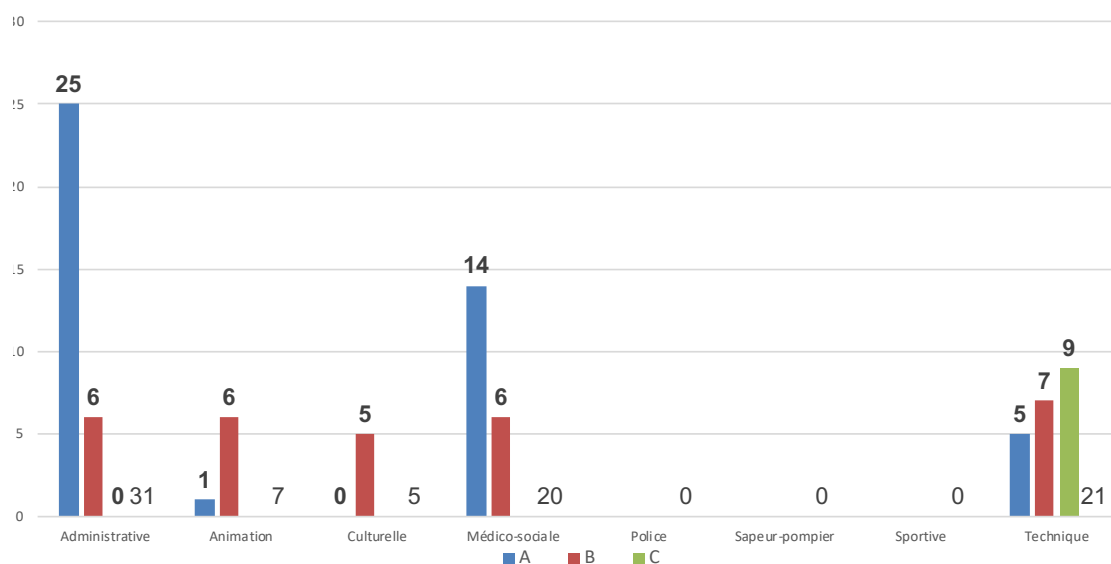
Région Ile de France



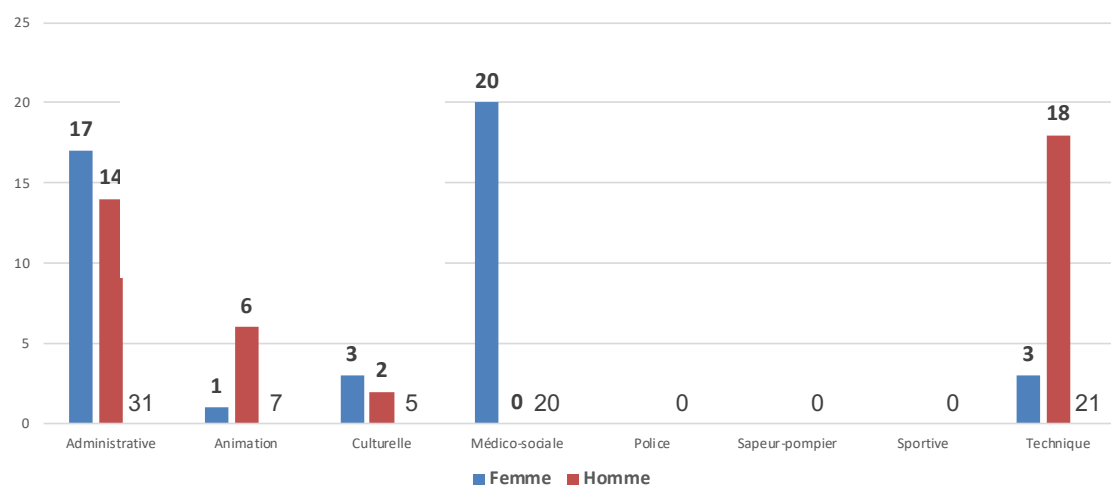
Répartition par tranche d'âge/genre



Répartition par filière et catégorie



Répartition par filière et genre



RAPPORT DE LA COMMISSION DES AMENDEMENTS DU DOCUMENT D'ORIENTATION



Les documents du congrès ont été regroupés dans le numéro spécial du Guide fédéral de mars 2024. Le Guide a été envoyé aux syndicats et Coordinations syndicales départementales (CSD), mis en ligne sur le site fédéral, diffusé régulièrement dans la Lettre fédérale.

La procédure de dépôt des amendements s'est faite (comme pour le congrès fédéral) via une application dédiée, mise à la disposition des syndicats du 1^{er} avril au 15 juin 2024.

Chaque amendement a été traité et les syndicats ont reçu en amont le premier avis de la commission des amendements « pré-congrès ».

55 amendements reçus, issus de 7 syndicats (UFICT CGT Territoriaux IVRY, CGT CASVP, UGICT-CGT35, UFICT CGT Métropole de Lyon, UFICT des ICTAM territoriaux de Vitry-sur-Seine, Ville de Dijon territoriaux mairie CCAS, syndicat CGT des personnels du Conseil départemental du Var).

38 sur la partie vie syndicale et 17 sur la partie revendicative. 0 sur les statuts.

A titre de comparaison, en 2021, nous avons reçu 139 amendements, dont 137 sur la partie revendicative et simplement 2 sur la vie syndicale.

Sur la forte baisse du nombre d'amendements, nous ne pouvons que constater que le mouvement des retraites a eu un gros impact sur l'appropriation du document par « les bases », occupées naturellement à impulser la mobilisation. Sur le transfert des amendements du « revendicatif » vers la « vie syndicale », cela correspond à ce qui a émergé pendant le mandat et lors du congrès fédéral : un travail revendicatif apprécié et reconnu, mais des difficultés à faire vivre la charte de « vie syndicale partagée, du local au national entre organisations ouvriers/employés et ingénieurs - cadres - techniciens ».

C'est pourquoi il nous est apparu important de traiter dans le document, en premier, les enjeux de qualité de vie syndicale : la question du renforcement du syndicalisme spécifique compte tenu de la transformation du salariat et, malgré les résistances internes, la question de l'organisation des cadres et professions intermédiaires pour - en convergence avec les ouvriers et employés - qu'ils et elles puissent construire et porter leurs revendications compte tenu de leur rapport spécifique au travail.

Sur ces 55 amendements, 28 ont été retenus, 13 retenus avec reformulation et/ou intégrés dans un autre paragraphe et 14 non retenus.

PARTIE VIE SYNDICALE :

- 8 amendements sur le chapitre 1 : Le double défi : syndiquer et organiser les ICTAM.
- 15 amendements sur le chapitre 2 : Accompagner les syndicats et les territoires pour augmenter le vote CGT des ICTAM et leur syndicalisation à la CGT.
- 9 amendements sur le chapitre 3 : Une organisation interne efficace pour répondre à nos enjeux.
- 2 amendements sur le chapitre 4 : Revendications en matière de communication. L'information-communication, un levier essentiel de l'activité spécifique.

Thèmes des amendements : problématiques temps syndical en lien avec le temps et la charge de travail des cadres / non déclaration des FNI UGICT, soit par méconnaissance de COGETISE ou même par refus de les affilier / état des lieux et une analyse, notamment par région, des missions de nos coordinateur-trices / objectifs de l'UFICT en territoire / moyens / conditions de création de syndicats UFICT.

23 retenus / 5 retenus avec reformulation / 10 non retenus

PARTIE REVENDICATIVE :

- 9 amendements sur le chapitre 1 : Une autre vision des services publics.
- 3 amendements sur le chapitre 2 : Réchauffement climatique *versus* développement durable, un enjeu central du monde du travail et des services publics de demain.
- 1 amendement sur le chapitre 3 : Assurer l'autonomie des collectivités territoriales, le financement des politiques publiques locales, avec des cadres territoriaux-ales engagés et responsables.
- 0 amendement sur le chapitre 4 : Qualification et formation professionnelle. Pour une reconnaissance des qualifications et l'impératif d'une formation professionnelle continue de qualité, pour et par les valeurs du service public.
- 4 amendements sur le chapitre 5 : Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- 0 amendement sur le chapitre 6 : Repenser les politiques publiques dans les quartiers prioritaires.

Thèmes des amendements : modalités de négociations avec les employeurs / expertise et pénibilité des métiers fortement féminisés / promouvoir et organiser des formations de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST).

5 retenus / 8 retenus avec reformulation / 4 non retenus

DOCUMENT D'ORIENTATION

I. PARTIE QUALITÉ DE VIE SYNDICALE

PRÉSENTATION DU **BILAN D'ACTIVITÉ QVS**



En termes de fonctionnement général :

- Des CE régulières / 10 par an environ couplées à des réunions de pôle.
- Une présence des membres de la CE régulière dans leur grande majorité.
- 1 démission sur 30 membres au départ mais d'un camarade pris sur d'autres mandats

de coordination importants (Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale, Conseil commun...).

- Un bureau inchangé tout au long du mandat.
- Des CN décentralisés (Montpellier, Bordeaux, Dijon, Lyon...), une participation des syndicats locaux qui démontre la pertinence de ces rencontres en territoire.
- Un mode de fonctionnement à préserver au prochain mandat.

Nombre de CN : 6 car Lyon en + en juin 2024

- Un pôle QVS régulier avec des productions et des actions : cela prouve la pertinence de ce pôle à conforter dans le prochain mandat pour poursuivre et amplifier les actions à mener, soutenir l'organisation et la structuration des adhérents UFICT.

Les six grandes thématiques QVS retenues lors du Congrès en 2021 ont rythmé le mandat :

- Déploiement de la syndicalisation et de l'affiliation des ICTAM.
- Quelle structuration des UFICT en territoire pour porter les revendications spécifiques ?
- La formation syndicale et spécifique des UFICT (membres de la CE, affiliés, syndicats, section, collectifs...).
- Le renforcement de l'activité spécifique en cohérence avec la fédération dont les CFR et CSD.
- Investissement du champ interprofessionnel et international.
- La communication, un levier de l'activité spécifique et du déploiement de la Qualité de vie syndicale.

À partir de ces 6 grandes thématiques, le pôle QVS a présenté en début de mandat une feuille de route à la CE. Elle a été la base du travail mené tout au long de ce mandat qui s'achève. Une priorisation des actions a été proposée, correspondant à un échéancier de mise en œuvre de nos actions.

Le constat à la fin de ce mandat est que, si certaines actions ont pu être menées, d'autres ne l'ont été que partiellement, voire pas du tout, ce que nous expliquerons par la suite. Par ailleurs, compte tenu de l'actualité, de nouvelles actions non prévues ont été menées, car l'important est de répondre aux enjeux et défis que nous avons rencontrés.



1- Déploiement de la syndicalisation et de l'affiliation des ICTAM

C'est un enjeu crucial pour notre UFICT. La syndicalisation des ICTAM reste encore un sujet à controverse au sein de notre CGT (cf débat sur la fiche 13 lors du dernier congrès fédéral à Lille). Et si l'adhésion d'un-e agent-e de catégorie A ou B est moins interrogée, son affiliation à l'UGICT reste encore incertaine et est soumise à l'ignorance ou l'incompréhension, voire parfois la réticence du syndicat et du ou de la trésorier-e en charge des déclarations à COGETISE.

Or, l'affiliation est importante pour notre UFICT car elle permet de connaître précisément les forces en présence sur l'ensemble de notre champ fédéral, de mieux cibler nos adresses et l'envoi du matériel revendicatif spécifique à l'ensemble des ICTAM et de mieux travailler nos revendications spécifiques. Il est nécessaire de poursuivre notre travail pour porter cet enjeu de l'affiliation auprès des syndicats, territoires et filières qui affilient moins.

Un objectif avait été inscrit lors de notre dernier Congrès qui n'a malheureusement pas été atteint. 10 000 affiliés programmés, 8 200 atteints.

On observe une très nette progression depuis 1994, avec un pic en 2014 de 8 408 FNI, que nous devrions pouvoir atteindre, compte tenu notamment des changements importants de la composition du salariat et des agent-es

de la FPT de plus en plus qualifié-e, et des changements de catégorie de certains cadres d'emplois (de C à B, ou de B à A, notamment dans le social et le médico-social).

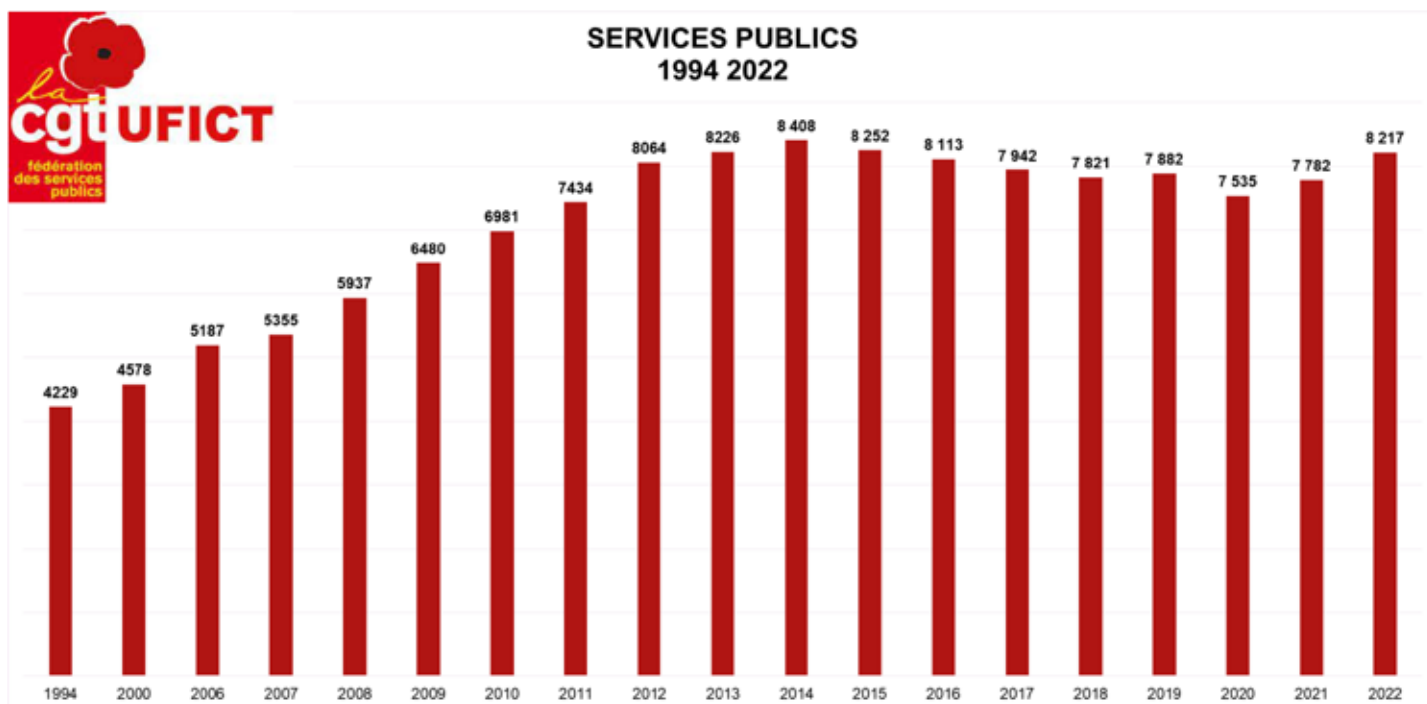
Nous avons donc, pour répondre à cet enjeu, actualisé la plaquette que la fédération envoie chaque année aux trésorier-es des syndicats et diffusé largement un tutoriel pour décrire la démarche d'affiliation auprès de COGETISE. À cet égard, si on étudie les FNI UGICT dans la période du mandat qui s'achève, on constate cependant une progression en nombre, et une part relative UGICT/OE qui augmente aussi : 13 % en 2022 contre 11,75 % en 2020.

* Précisions par rapport aux chiffres indiqués dans le document du Congrès : FNI par rapport à l'ensemble de la fédé, ici par rapport aux O/E.

Petite parenthèse : pourquoi parle-t-on de FNI UGICT et pas UFICT : lors de la déclaration à COGETISE, il y a 3 types de FNI : O/E pour les catégories C dans la FPT ; UGICT pour les catégories A, B et C+ ; et retraité-es.

Le FNI correspond au premier timbre payé par l'adhérent-e ; il finance le Fonds national interprofessionnel mais aussi l'INDECOSA et l'Avenir Social. Avec ce premier timbre et la consolidation des déclarations, nous pouvons connaître le nombre d'adhérent-es affilié-es. Les autres timbres déclarés hors FNI permettent eux de financer la presse confédérale, la Confédération, le champ territorial (UD, UL...) et les fédérations. Là encore, un timbre UGICT permettra quant à lui de financer l'UGICT, *Options*, l'UFICT.

Évolution des FNI UGICT de la FDSP entre 1994 et 2022. À ce jour, plus de 8 200 syndiqué-es affilié-es à l'UFICT Services publics



Dans la même période, sans tenir compte de 2023 dont l'exercice n'est pas clos, on constate une progression régulière des FNI UGICT tandis que dans l'ensemble de la FDSP on est plutôt stable, même si un creux en 2020 s'explique notamment par la crise sanitaire.

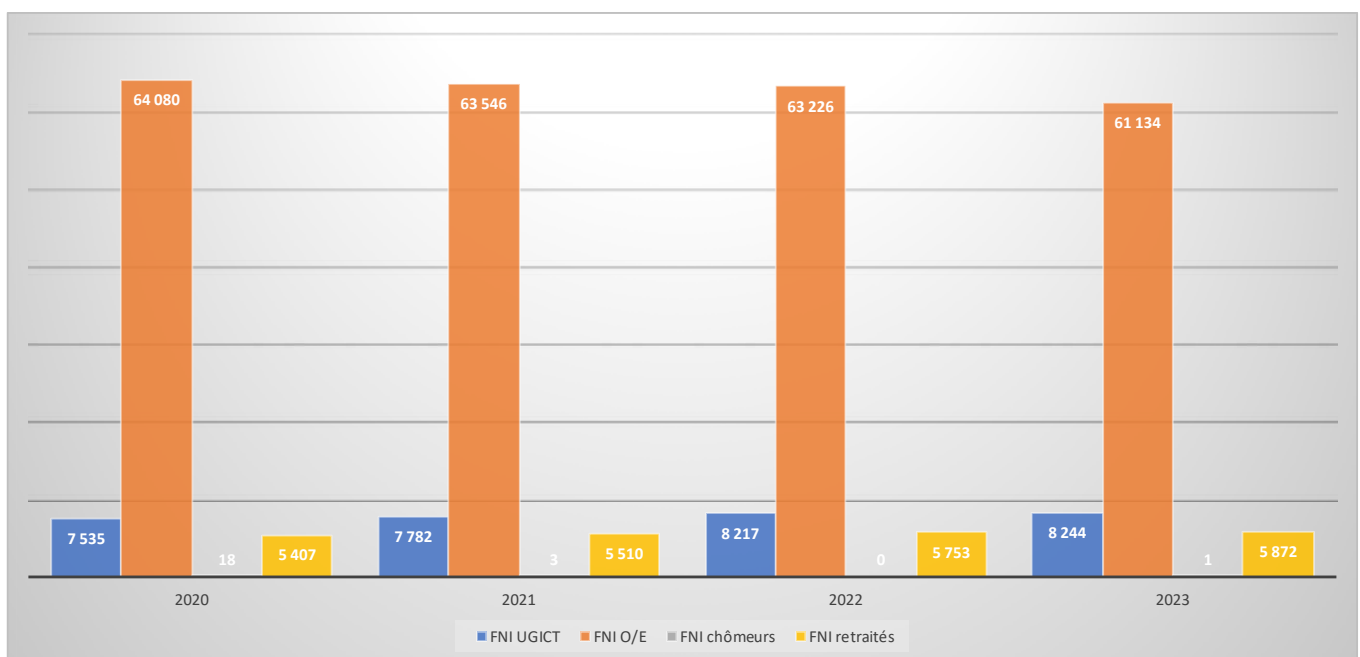
C'est l'enjeu de l'affiliation. En effet, si l'on regarde COGITIEL, ce sont 30 % des adhérent·e, soit environ 20 000 de notre champ fédéral qui relèvent des catégories ICTAM et devraient être affilié·es à l'UFICT, c'est-à-dire soit bien au-dessus des 8 000 déclaré·es.

Ainsi, le nombre actuel d'affilié·es à l'UFICT ne reflète pas la réalité. Le bloc bleu devrait être beaucoup plus important, plus du double que ce qui est montré dans cet histogramme. Ce que cela montre également, c'est que parallèlement au tassement des O/E, on constate une progression des retraité·es, ce qui maintient donc notre fédération à un niveau global stable.

Nous avons également actualisé notre livret « Syndiquer les cadres territoriaux, pourquoi, comment ? » qui a été mis à disposition des bases et largement diffusé, notamment lors des élections professionnelles.

De la même manière, notre UFICT a désigné au sein de sa CE des coordinateurs de territoire, afin notamment d'être au plus près des syndicats, mais aussi via les CSD et CFR. Cependant, cette fonction de coordinateur, qui n'a pas été appréhendée pleinement sur tous les territoires, devra être renforcée au cours du mandat qui arrive, en définissant à la fois les objectifs et les moyens nécessaires pour la mise en œuvre des actions.

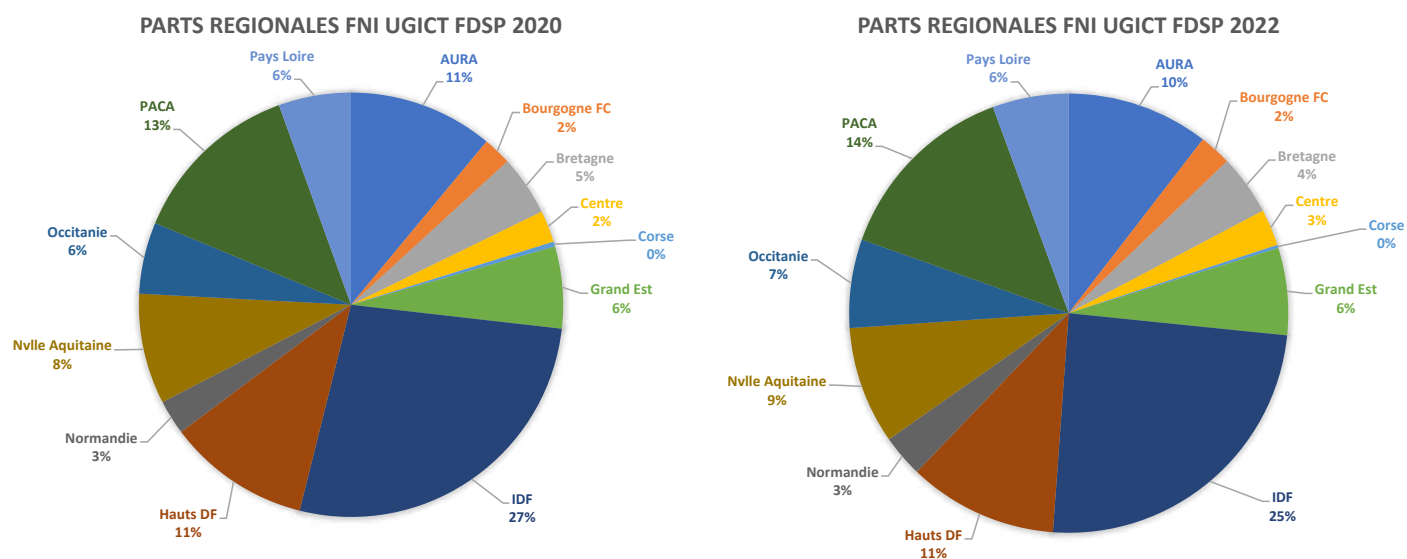
Répartition des FNI par catégorie 2020 – 2022. Perspective 2023 (exercice non clos)



Sur l'ensemble des FNI UGICT, nous avons représenté dans ces camemberts la répartition par région. Sans surprise, les « grosses » régions représentent des parts plus importantes, telles que l'IDF, AURA, PACA et Hauts de France. Si l'on regarde l'évolution, on constate cependant

un ralentissement de ces mêmes régions en faveur de l'Occitanie, ou le Centre Val de Loire par exemple. Cela nous pousse pour le prochain mandat à accentuer nos actions en régions via les coordinateurs. Nous en parlerons lors de la présentation du document d'orientation.

Répartition des FNI par catégorie 2020 – 2022. Perspective 2023 (exercice non clos)

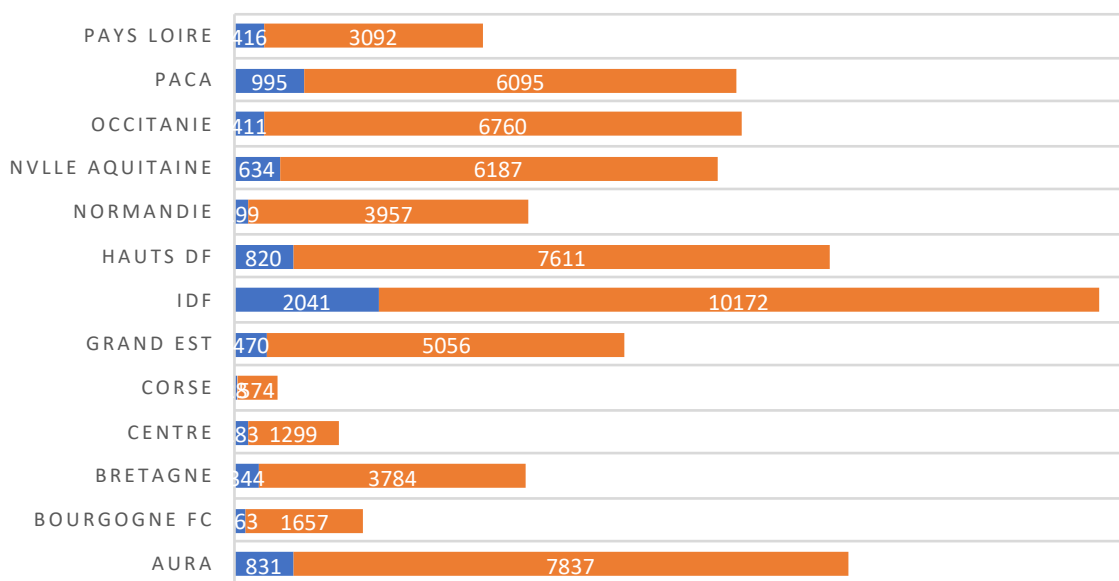


En nombre, on peut constater effectivement l'augmentation des UGICT un peu partout sauf en Corse, et en Île-de-France. En Île-de-France, cela nous interroge car il y a dans le même

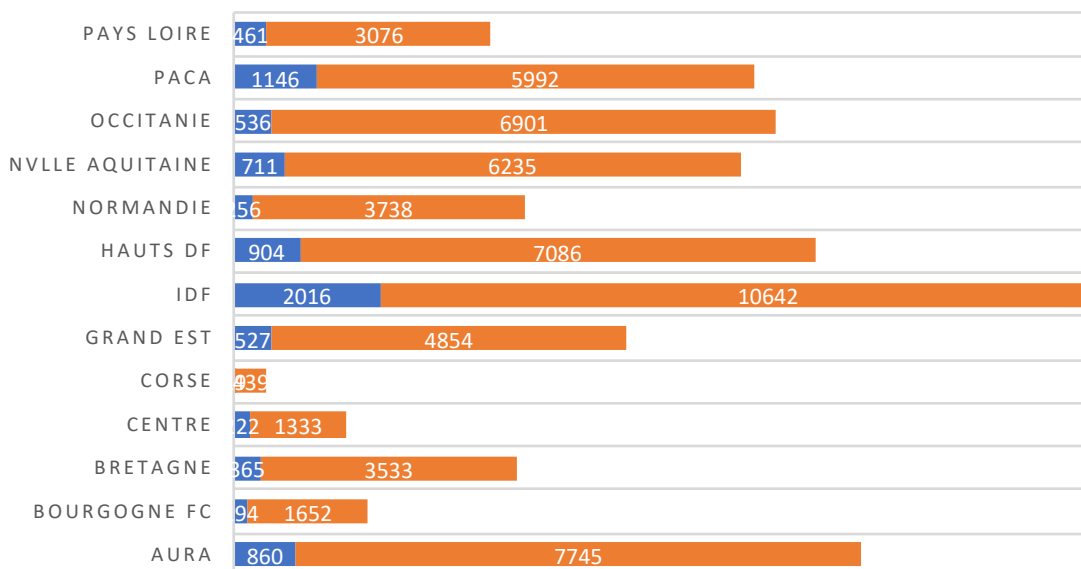
temps une progression de la syndicalisation, mais pas de l'affiliation ? C'est donc bien un enjeu crucial sur lequel nous appuierons nos efforts au cours du mandat qui s'ouvre.

Répartition des FNI par catégorie 2020 – 2022.

■ 2020 UGICT ■ 2020 O/E



Perspective 2023 (exercice non clos)



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

La structuration des UFICT relève des attentes des ICTAM sur un territoire donné, compte tenu des spécificités. Il n'y a pas de structuration meilleure qu'une autre mais l'idée principale est de veiller à ce que les revendications portées par les UFICT soient prises en compte et dans le souci constant de la convergence avec les autres catégories. Que

ce soit une section UFICT ou un syndicat spécifique, faire gagner la CGT dans ses revendications et dans sa visibilité, notamment lors des élections professionnelles, est ce qui doit être mis en avant. On sait que, s'il existe une structure spécifique, la CGT gagne des voix lors des élections en CAP A et B.

Cependant, force est de constater que plusieurs objectifs définis au Congrès précédent n'ont pas pu être réalisés au cours de ce mandat : la syndicalisation d'agent-es isolé-es, par exemple, car les actions à entreprendre ne dépendent pas seulement de notre UFICT ; de même que l'organisation de syndicats englobant plusieurs collectivités car il n'y a pas eu d'opportunités et cela nécessite l'implication de plusieurs acteurs de la CGT (UGICT, fédé, CSD...)

Pourtant, sur ces deux sujets, nous vous proposons de poursuivre la réflexion au cours de ce prochain mandat.

De plus, un travail de clarification devra être entrepris avec notre fédération sur notre périmètre d'intervention quant à la gestion de conflits qui surviennent entre un syndicat O/E et un syndicat UFICT. La Vie syndicale UFICT ne saurait être remise en cause compte tenu des principes d'organisation qui sous-tendent l'ensemble de notre Confédération. Il est urgent de rappeler ou de faire connaître davantage la Charte des règles de vie partagées votée en 2014 par notre fédération qui permet d'organiser au mieux la représentativité de la CGT lorsque deux syndicats existent au sein d'une même collectivité ou établissement public et

leur relation de travail syndical.

Mais pour finir sur une note positive, nous avons réalisé plusieurs objectifs : la création et la diffusion de statuts types qui ont permis soit la création, soit la réactivation de syndicats UFICT. La rencontre avec des syndicats a été renforcée par la participation à des Congrès de syndicats ou à des journées thématiques. Enfin, dans certaines CSD, des collectifs UFICT ont été créés : cette action doit être poursuivie et renforcée au cours du prochain mandat, et nécessitera leur recensement et leur évaluation. Et comme dit précédemment, le rôle, les missions et les moyens des coordinateurs devront être définis et précisés pour ce nouveau mandat.

3- La formation syndicale et spécifique des UFICT et des syndicats de la fédération syndiquant des UFICT

Il est inutile de préciser que cet objectif doit être maintenu lors du prochain mandat. La formation CGT est une force de notre Confédération, et permet à chaque adhérent-e d'être acteur-riche de son engagement.

La formation des membres de notre CE a été l'objet d'un suivi régulier. Nous comptons dorénavant 8 formateurs au sein de notre CE.

Nous avons, en début de mandat, mis en œuvre la formation UGICT de dirigeant-es CGT à l'attention des membres de la CE, ce que nous souhaitons renouveler pour cette nouvelle CE. En cohérence avec les orientations confédérales, l'ensemble des membres de notre CE a également été invité à suivre la formation confédérale Combattre les violences sexistes et ou sexuelles au travail.

La formation UFICT « les ICTAM dans la CGT » a fait l'objet de plusieurs sessions en territoire. Le programme de formation a été actualisé et davantage axé sur les enjeux du service public (formation interpro à la base). Cette formation a



vocation à être déployée plus fortement encore au cours du prochain mandat car on voit que les enjeux autour de la syndicalisation des cadres restent encore méconnus, voire déformés par la notion de CGT bis. La définition du cadre au sein de la CGT doit être développée et portée à la connaissance de tous dans le souci d'accroître la représentativité de la CGT, pour la transformation des rapports sociaux et pour accroître le rapport de forces et gagner de nouveaux droits.

Cependant, il faut noter que cet objectif de formation, et la politique des cadres qui permet de valoriser toutes les compétences acquises au cours d'un mandat syndical dans une perspective d'évolution de carrière, doivent être renforcés au cours du prochain mandat, notamment en augmentant le temps dédié à cette activité, ce que n'a pas permis jusqu'ici l'état de nos forces et de nos moyens.

4- Le renforcement de l'animation de l'activité spécifique en lien avec la fédération

Nous devons continuer à porter ces besoins de travail en commun car nous devons malheureusement constater que les coopérations ont reculé au cours du mandat qui s'achève. Même si des rencontres régulières ont été organisées, bureaux communs, participation de 2 co SG UFICT aux CE fédérales, aux CNF, les liens entre les pôles n'ont pas pu être mis en action. C'est un objectif à remettre « sur l'établi » et en particulier autour de la gestion de conflit évoquée précédemment, dans un contexte de débats polémiques autour de la fiche 13 du congrès fédéral, et d'interrogation par la fédération de nos actions en matière en QVS.

Cependant, nous nous réjouissons de la décision prise récemment par la CE fédérale qui souhaite une participation régulière de l'UFICT aux travaux des pôles fédéraux.

À l'UFICT, nous croyons aussi que nous serons plus forts ensemble en étant chacun efficace sur son périmètre. La CGT conçoit l'activité spécifique comme un travail permanent de convergence revendicative entre les différentes composantes du salariat.

5- Investir le champ interprofessionnel et international

Sur ces sujets, il faut souligner l'implication forte de notre UFICT au sein de l'UGICT, par la présence de 3 membres de notre CE sortante dans la CE de l'UGICT dont 1 est également membre du bureau de l'UGICT.

Dans ce cadre, il faut noter la coanimation du collectif UGICT Fonction Publique, l'investissement dans le collectif numérique et télétravail UGICT et l'accompagnement, en lien direct avec l'UGICT, d'un lanceur d'alerte à Marseille en lien avec le syndicat UFICT local.

Mais l'UFICT a également impulsé la création de collectifs intersyndicaux dont celui des psychologues avec l'UFMICT ou celui sur l'enseignement artistique avec la Fédé du spectacle. Le champ international a par contre été peu investi spécifiquement par notre UFICT sauf par l'intermédiaire des actions de l'UGICT. Il est important de retenir cet enjeu lors du prochain mandat, notamment en étudiant notre participation au collectif fédéral existant.

6- La communication, un levier de l'activité spécifique et de sa Qualité de vie syndicale

Une production riche a été réalisée au cours de ce mandat : articles dans « le Guide » fédéral, dans le magazine fédéral « Service public », la sortie régulière et l'envoi à tous nos affiliés du magazine trimestriel de l'UFICT « Cadres Territoriaux ».

Il faut poursuivre cet engagement mais nous devons développer notre présence sur les réseaux sociaux et remettre à jour notre page UFICT dans le site internet fédéral.

En conclusion, au regard de tous ces enjeux (syndicalisation, affiliation, structuration, formation, coordination et travail en commun avec les structures CGT, diffusion de l'information et communication), un renforcement du pôle QVS devra être la cible prioritaire du prochain mandat. Nous en reparlerons lors de la présentation des orientations.

CHAPITRE 1

Le double défi : syndiquer et organiser les ICTAM

Syndiquer les ICTAM, pourquoi ?

Rappelons que les ICTAM, soient les ingénieur·es cadres technicien·nes et agent·es de maîtrise, sont ici repris sous le vocable « cadres » dans la mesure où tous dans la Fonction publique territoriale correspondent à la définition du cadre tel que défini dans l'accord national interprofessionnel (ANI), à savoir « *un niveau de formation initiale élevé, un niveau important de responsabilité dans l'exercice du métier et une autonomie de décision* ».

À cette définition, la CGT vient apporter le niveau de qualification en plus du niveau de formation initiale élevé. Il faut préciser là que les cadres peuvent exercer deux types de fonctions : celles relevant de l'encadrement et/ou celles relevant d'un niveau d'expertise élevé.

Pour la CGT, il convient d'intégrer la place particulière que les cadres tiennent dans le process de travail pour leur permettre de s'exprimer et de définir leurs revendications, en dehors des contraintes hiérarchiques, mais sans s'opposer aux autres salarié·es. C'est le sens de l'activité spécifique de l'UGICT dans la CGT.

« *Leur situation liée à celle des ouvriers et l'attrait que constitue pour eux la CGT est en opposition avec des positions catégorielles type CGC qui cherchent à les isoler.* »
Extrait d'un discours de Benoît Frachon en 1959.

À cette époque, la CGC créée en 1944 détenait l'hégémonie de la syndicalisation des cadres, il faudra attendre 1963 pour assister au 1^{er} Congrès de l'UGIC et 1969 pour la création de l'UGICT. La situation des ICTAM est de plus en plus convergente avec celle des ouvriers - employés. Les ICTAM sont dépossédé·es de toute influence sur les stratégies, ne sont plus que des exécutant·es, certes qualifié·es, des ordres donnés par les employeurs.

Ce qui les différencie des ouvriers - employés est leur responsabilité qui peut parfois être engagée et leur formation initiale. Malheureusement, les rapports sociaux se sont durcis, et en attisant les divisions entre les différentes composantes du salariat, entre le privé et le public, ce sont les employeurs et le capital qui marquent des points.

Extrait du document d'orientation du 53^e Congrès confédéral en 2023 :

La CGT se doit d'être l'organisation syndicale de tous et toutes à partir des spécificités liées à l'organisation des modes de production, de la division du travail et de la

diversité du salariat. Le développement pérenne d'une activité spécifique est une des réponses, pour que la CGT soit le syndicat de tout le salariat...

En prenant appui sur les 77 000 syndiqué·es CGT relevant de ces catégories et sur notre Ugict...

En encourageant le développement par les ICTAM d'une activité spécifique à partir des besoins exprimés par leurs collègues dans une convergence d'intérêts et d'ambition revendicative avec le reste du salariat.

Enfin, en constituant des listes sur les deuxième et troisième collèges... La nécessité d'organiser l'activité spécifique est actée depuis la création de l'Ugict par la CGT. L'analyse des résultats électoraux en démontre toute la pertinence : c'est lorsque nous avons une activité spécifique organisée que nous réussissons à être première organisation dans les trois collèges et à avoir des taux de syndicalisation à deux chiffres chez les ICTAM...

C'est l'avenir du syndicalisme qui se joue dans la capacité de la CGT à organiser les cadres territoriaux·ales.

Cet impératif de développement d'une activité syndicale spécifique à destination des ICTAM est totalement fait sien par notre fédération.

La fiche 13 du document d'orientation proposé au dernier Congrès fédéral (novembre 2023), fiche votée par ce même congrès à plus de 76 %, reprend un extrait de l'Article 9 des Statuts fédéraux consacré notamment à l'UFICT et réaffirme clairement cette nécessité.

Extrait de la Fiche 13 du document d'orientation du 13^e Congrès fédéral en 2023 :

« Chacune des composantes du salariat doit trouver sa place à la CGT. Les ingénieur·es, cadres, technicien·nes et agent·es de maîtrise (ICTAM) ont besoin de confronter et d'échanger leurs points de vue pour construire des revendications particulières en lien étroit avec les autres catégories de fonctionnaires et d'agent·es. C'est pourquoi la fédération met en place une organisation spécifique regroupant les ICTAM : l'Union fédérale des ingénieur·es, cadres, technicien·nes et agent·es de maîtrise » (article 9 des Statuts fédéraux) ».

L'activité spécifique doit devenir naturelle à notre conception d'un syndicalisme de masse et de lutte de classe. Ce n'est ni une niche catégorielle ni une CGT bis, c'est la seule manière d'être la CGT de tout le salariat et d'atteindre

des mobilisations suffisamment fortes pour satisfaire nos exigences revendicatives.

Organiser les ICTAM, comment ?

La réalité démontre que beaucoup d'ICTAM n'ont pas accès au syndicalisme CGT : parce que nous sommes absent-es sur le lieu de travail, ou parce que le syndicalisme en place semble éloigné de leurs préoccupations.

Or, c'est là où il existe une activité spécifique que l'ensemble de la CGT gagne les élections et notamment dans les CAP A et B et les CCP.

Pour faire voter CGT, il faut des listes, et l'existence d'un espace de débat et d'accueil des ICTAM permet de faire remonter leurs besoins et de porter leurs revendications.

Pour favoriser l'activité militante, il faut aussi poser la problématique du temps syndical en lien avec le temps et la charge de travail des cadres.

Il existe différentes modalités d'organisation, mais la condition première et principale est que le choix relève des syndiqué-es ICTAM compte tenu des spécificités de leur collectivité ou de leur établissement de service public.

Il s'agit ensuite de travailler à la convergence d'intérêts pour construire un rapport de forces favorable à l'ensemble des agent-es.

Ainsi, que ce soit une section ou un collectif ICTAM, dans un syndicat général ou un syndicat UFICT, l'important est de permettre aux ICTAM de trouver un lieu pour se syndiquer.

Extrait du document d'orientation du Congrès de l'UGICT en 2021 :

« C'est parce que les ICTAM étaient convaincu-es que leurs intérêts étaient non seulement les mêmes que ceux des autres salarié-es, mais aussi qu'ils n'obtiendraient satisfaction de leurs propres revendications qu'en rejoignant les autres salarié-es qu'ils et elles se sont mobilisé-es. C'est cette unité du monde du travail qui a permis à la CGT de gagner ces acquis qui constituent encore aujourd'hui un socle solide et fondateur des avancées sociales de notre pays.

La CGT est la seule organisation qui propose cette stratégie, ces objectifs, des organisations d'accueil des ICTAM et d'élaboration de leurs revendications. Il nous faut le faire savoir auprès des ICTAM, et il nous faut être tous et toutes à la CGT convaincu-es que c'est la seule manière d'être la CGT de tout le salariat et d'atteindre des mobilisations suffisamment fortes pour satisfaire nos exigences revendicatives. »

L'affiliation reste une étape incontournable pour répondre à cet enjeu de la CGT d'organiser les ICTAM. Il suffit juste de cocher la case UGICT, ce qui ne modifie en rien les versements du syndicat, et le-la syndiqué-e est ainsi affilié-e à l'UFICT.

Une augmentation relative des FNI UGICT qui ne reflète pas encore toute la part des catégories A, B et agent-es de maîtrise dans notre fédération et des syndiqué-es UFICT à gagner dans la Fonction publique territoriale.

Sur la base de l'état d'organisation de notre fédération, une cartographie réalisée par notre UFICT montrait que les FNI UGICT ont augmenté de près de 7 %, passant de 7 535 en 2020 à 8 059 en 2022.

À noter que le passage des aides-soignantes et auxiliaires de puériculture de la catégorie C à la catégorie B a contribué à cette augmentation. Ces métiers représentent des dizaines de milliers d'emploi dans la FPT.

Les chiffres pour 2023 ne seront consolidés qu'au cours de l'année 2024.

Or, on ne peut se contenter de ces chiffres, car ils ne reflètent pas la réalité des ICTAM dans notre fédération.

En effet, les chiffres des FNI viennent des déclarations COGETISE des syndicats, mais certains syndicats, notamment généraux, ne déclarent pas des FNI UGICT bien que des ICTAM soient adhérent-es, par méconnaissance de COGETISE la plupart du temps ou même par refus de les affilier.

Or, si l'on extrait de COGITIEL les adhérent-es de catégories A, B et agent-es de maîtrise, ils représentent 32 % de notre fédération, ce qui devrait porter le chiffre des FNI UGICT à plus de 20 000. À noter que les agent-es de catégories A, B, et agent-es de maîtrise dans la Fonction publique territoriale représentent aujourd'hui 26 % des effectifs.

Cette situation reflète la méconnaissance des syndicats généraux de la place de l'UFICT comme organisation spécifique dans la fédération.

En ne reconnaissant pas suffisamment la place des cadres syndiqué-es, et leur implantation dans les syndicats et sections CGT, et en ne permettant pas une visibilité plus grande de nos catégories, c'est la capacité de mobilisation de tout le salariat en territoire qui est amoindrie.

CHAPITRE 2

Accompagner les syndicats et les territoires pour augmenter le vote CGT des ICTAM et leur syndicalisation à la CGT

Les principaux outils d'accompagnement des syndicats et des territoires mis à disposition par l'UFICT : les coordinateur-trices UFICT

L'UFICT a expérimenté au cours du mandat qui se termine le principe de coordinateur-trice UFICT en territoire.

Concrètement, chaque région s'est vue dotée de plusieurs membres de la Commission exécutive UFICT chargés d'être les référent-es UFICT des syndicats et structures CGT en territoires (CSD, CFR).

Cette expérimentation a permis de mettre en lumière tout l'intérêt de ce rôle de coordinateur-trice afin de mieux faire connaître l'UFICT aux bases CGT et ainsi pouvoir leur être utile à augmenter le vote CGT des ICTAM et leur syndicalisation.

Cependant, cet exercice sur 3 ans a également permis de déterminer des axes de progrès dans la mise en œuvre de cette mission.

C'est pourquoi nous souhaitons qu'en début de ce nouveau mandat, le pôle Qualité de vie syndicale (QVS) de l'UFICT réalise un état des lieux et une analyse, notamment par région, mettant en exergue ce qui a marché et ce qui a moins marché dans la mission de nos coordinateur-trices.

En conséquence, une feuille de route de la mission de coordinateur-trice sera remise à jour de manière détaillée en partant d'un travail de redéfinition des objectifs que l'UFICT souhaite atteindre à travers le rôle de ces coordinateur-trices. Comment les coordinateur-trices peuvent-ils-elles agir en ce sens, de quels moyens matériels ont-ils-elles besoin ?

Concernant nos orientations, et en amont de l'état des lieux et de l'évaluation, il nous semble d'ores et déjà qu'un certain nombre d'actions ont montré tout leur intérêt lors de l'expérimentation et qu'il serait nécessaire de les perpétuer. Nous avons constaté que le rôle de coordinateur-trice permet sans conteste de mieux faire connaître l'existence, le rôle et le fonctionnement de l'UFICT.

Les coordinateur-trices sont en effet très utiles à la diffusion auprès des syndicats et des structures d'organisation de la CGT en territoire des informations sur le moyen d'affiliation à l'UFICT et des éléments d'aide à l'affiliation comme le tutoriel.

De même, les coordinateur-trices sont les ressources de la direction de l'UFICT les plus en proximité des organisations afin de les aider à développer l'activité spécifique en direction des ICTAM et à structurer cette activité spécifique de la

manière la mieux adaptée à la sociologie de la collectivité ou de l'établissement de service public concerné (en collectif ICTAM, en section ICTAM, voire en syndicat UFICT).

Les coordinateur-trices sont aussi des vecteurs de proximité de diffusion aux structures qui sont en lien direct avec les ICTAM et les syndiqués ICTAM, des outils revendicatifs élaborés par l'UFICT, des possibilités de participation aux collectifs UFICT et des événements que l'UFICT organise (journées d'étude, formation UFICT...).

Les coordinateur-trices UFICT ont un rôle important dans la remontée des problématiques rencontrées dans les syndicats et structures CGT de leurs territoires, remontées centrales notamment dans la construction de nos revendications nationales.

Ils-elles contribuent aussi à une meilleure connaissance par l'UFICT des états de notre organisation - dont les affiliations à l'UFICT - et des camarades qui les composent.

Le fait de disposer de membres de la Commission exécutive UFICT dédiés à un territoire est aussi une aide précieuse dans la recherche de camarades pour les mandaterments ou invitations aux congrès et Conseils nationaux de l'UFICT et de l'UGICT afin que la représentation des territoires y soit la plus variée possible.

Mais aussi dans la recherche de camarades pour le renouvellement au moment du Congrès ou par cooptation au cours du mandat à la Commission exécutive de l'UFICT, notamment des femmes et des jeunes formé-es.

Outre les contacts et rencontres avec les syndicats de leur territoire, les coordinateur-trices participent aux réunions de leurs Coordinations fédérales régionales et sont invité-es par l'UFICT à participer autant que faire se peut, notamment par mandatement de leurs syndicats ou par invitations des camarades, aux travaux des Coordinations syndicales départementales (CSD).

Pour ce faire, nous proposons que le pôle Qualité de vie syndicale alimente régulièrement les coordinateur-trices sur l'évolution des états d'organisation, au moyen notamment de cartographies, et qu'il leur soit proposé une formation de base à COGITIEL afin qu'ils-elles puissent connaître au mieux l'état de la syndicalisation dans leurs territoires.

Il sera également important de donner aux coordinateur-trices les informations leur permettant de connaître au mieux les structures spécifiques existant dans les territoires : collectifs et sections ICTAM, syndicats

UFICT, mais aussi collectifs ICTAM des CSD et Commissions départementales UGICT.

Avoir des liens réguliers avec les coopérant-es fédéraux-ales contribuera aussi pour les coordinateur-trices UFICT à mettre en œuvre leur mission.

La formation UFICT Services publics

« Les ICTAM dans la CGT : pourquoi ? comment ? »

Le contenu pédagogique de cette formation « Les ICTAM dans la CGT : pourquoi ? Comment ? », entériné lors des précédents congrès, s'est adapté aux réalités de la FPT. Elle est désormais à disposition des CFR, CSD et de groupes de directions de syndicats. Elle a été d'ores et déjà réalisée.

Programmée sur deux jours, pour des sessions de 12 stagiaires environ, et assurée par des formateurs CGT membres de la Commission exécutive de l'UFICT notamment les coordinateur-trices du territoire concerné s'ils sont formateurs CGT, cette formation permet d'appréhender les enjeux de la syndicalisation des ICTAM et de l'organisation de leur activité syndicale spécifique à la CGT, dans une collectivité, un établissement de service public ou une structure CGT en territoire. La formation détaille les obligations statutaires, les outils à disposition, les modes d'organisation possibles ainsi que les conditions à rassembler pour une bonne structuration et, le cas échéant, les bonnes pratiques à mettre en œuvre entre syndicat UFICT et syndicat ouvrier - employés dont l'application de la Charte fédérale « Pour des règles de vie syndicale partagées, du local au national, entre organisations ouvrières - employés et ingénieurs - cadres - techniciens » validée par le CNF en 2014.

Nous souhaitons, au cours de ce nouveau mandat, faire en sorte de déployer au maximum cette formation, en particulier en territoire.

La nouvelle Commission exécutive de l'UFICT sera inscrite dès le début du mandat à cette formation que nous souhaitons également proposer, comme lors du mandat précédent, aux membres de la Commission exécutive fédérale.

Les objectifs de l'UFICT en Coordination syndicale départementale (CSD) et en Coordination fédérale régionale (CFR)

En lien avec la fédération, il s'agit donc pour l'UFICT de déployer, en territoire, la bonne connaissance de ce qu'est l'UFICT, de ce qu'elle peut apporter en termes de syndicalisation des ICTAM et de déploiement d'une activité syndicale spécifique pérenne.

Le portage des objectifs de l'UFICT et leur mise en œuvre en territoire doivent, au-delà des contacts avec les syndicats, s'appuyer sur le travail en commun avec les « outils fédéraux » que sont les CSD et les CFR.

Ce travail en territoire fait notamment partie des missions

confiées aux membres de la Commission exécutive de l'UFICT, coordinateur-trices dans chaque région.

Pour ce faire, il est nécessaire pour l'UFICT de contribuer à initier et à animer des collectifs ICTAM dans les CSD afin qu'une dynamique autour de l'activité spécifique et de ses modes d'organisation soit créée.

Il en va de même au niveau régional, où les objectifs de l'UFICT doivent être portés et partagés dans les réunions des CFR auxquelles l'UFICT est invitée comme le définit la feuille de route fédérale des CFR.

Il est ainsi proposé que l'UFICT, grâce à ses coordinateur-trices, rencontre les animateur-trices de CSD et les responsables des CFR afin d'établir ensemble un plan de travail partagé, adapté aux enjeux de la syndicalisation des cadres.

Le congrès décide de :

- Participer aux réunions des CFR, proposer l'établissement d'un plan de travail partagé afin d'augmenter la syndicalisation des cadres du territoire.
- Contribuer ainsi à créer, au sein des CSD et CFR, une dynamique autour de l'activité spécifique adaptée aux particularités du territoire, de ses syndicats, de ses collectivités et de ses établissements de service public.
- Proposer à la fédération de mettre en œuvre, ensemble, les modalités du processus de fédéralisation de la formation UFICT « Les ICTAM dans la CGT : pourquoi ? comment ? » afin que cette formation intègre le catalogue des formations fédérales.
- Contribuer autant que faire se peut à la mise en œuvre et à l'animation de collectifs ICTAM dans les CSD.
- Réaliser rapidement un état des lieux et une évaluation de l'action des coordinateur-trices sous le mandat précédent et, au vu des résultats, redéfinir les modalités de désignation, le rôle, les missions et les moyens des coordinateur-trices UFICT..
- Réaliser un nouvel état des lieux et une évaluation des actions des nouveaux coordinateur-trices au cours de la première année suivant le Congrès UFICT 2024 et, ensuite, réaliser un point d'étape à mi-mandat afin de faire en sorte que les objectifs assignés aux coordinateur-trices soient bien atteints et, au besoin, de les adapter.
- Faire connaître et déployer au maximum la formation UFICT « Les ICTAM dans la CGT : pourquoi ? comment ? » en particulier dans les territoires.

Renforcer la visibilité de l'UFICT

L'affiliation

L'identification UGICT lors du reversement à COGETISE (pour le FNI et pour les timbres) est importante, que le-la syndiqué-e soit dans une section, un collectif dans un syndicat général ou dans un syndicat UFICT, car cela permet aux catégories concernées d'être abonnées au journal « Cadres Territoriaux » et au magazine « Options » ; de participer à des formations syndicales ; de participer à des collectifs de travail qui permettent une meilleure prise en compte des problèmes rencontrés.

L'affiliation est aussi le moyen d'identifier au plus juste l'état d'organisation de notre fédération.

Elle n'a aucune conséquence sur les moyens attribués au syndicat concerné.

Or, l'affiliation n'étant pas automatique il est important de faire connaître à la fois les modalités, assez simples, et les enjeux que revêt cette affiliation.

Pour ce faire, le-la militant-e en responsabilité doit à la fois maîtriser COGITIEL pour compléter la base de données correctement et assurer un reversement à COGETISE correspondant à la réalité de son syndicat.

Ce savoir-faire peut s'être perdu, notamment en raison du renouvellement des militants.

La formation en ce domaine est importante.

Pour cela, l'UFICT participe chaque année à la mise à jour du « Livret du trésorier fédéral » envoyé à chaque syndicat, et à la mise à disposition d'un tutoriel élaboré par l'UGICT, et propose que cette affiliation spécifique soit accentuée dans la formation confédérale délivrée par les UD.

Organiser des journées d'étude sur des sujets revendicatifs

La qualité de vie syndicale est au service du revendicatif, et pour répondre au mieux à la construction de notre memorandum, il est important de mener des réflexions en rassemblant nos affilié-es autour de sujets, soit issus de l'actualité, soit issus de la réalité professionnelle vécue.

L'organisation de journées d'étude permettrait d'approfondir notre connaissance par des témoignages, mais aussi par l'intervention de personnes extérieures à la Fonction publique territoriale et/ou à la CGT qui nous donneraient un éclairage différent, économique, historique, ou social.

Livret d'accueil, tutorat

Lors du Congrès de notre fédération, une affiliée UFICT, jeune syndiquée, proposait l'élaboration d'un livret d'accueil permettant aux nouveaux.elles adhérent-es d'avoir les éléments essentiels à son adhésion à la CGT en général, et à l'UFICT en particulier.

Ce livret pourrait être constitué d'une partie historique, d'une autre précisant l'organisation de notre Confédération, de notre fédération, de notre UFICT, et enfin présenter les revendications principales et les outils à disposition.

Chaque syndicat pourrait ainsi s'en emparer pour accueillir, mais aussi pour syndiquer les agent-es ICTAM rencontré-es lors de réunions.

Un système de tutorat adapté ou de parrainage-marrainage pourrait aussi être étudié, pour chaque nouvel-le adhérent-e, ou pour chaque syndiqué-e qui initierait l'organisation de l'activité spécifique (par exemple : la création d'un collectif ICTAM dans une CSD, la création d'une section dans un syndicat...).

Réunions régulières avec les directions des syndicats UFICT

Pour mieux connaître nos bases organisées en syndicat UFICT, il est proposé de réfléchir à l'organisation régulière de réunions rassemblant les directions de ces syndicats, afin de faire connaître nos actualités revendicatives, nos outils de communication, nos collectifs thématiques, mais aussi notre agenda comme les Conseils Nationaux UFICT et UGICT, nos journées d'étude, et de partager l'état d'organisation de nos bases.

Expérimenter l'organisation des rencontres « Cadres Territoriaux-ales » à l'exemple des Rencontres d'Options

Les rencontres d'*Options*, magazine édité par l'UGICT, sont l'occasion sur une journée de débattre et d'enrichir notre réflexion sur les déclinaisons syndicales d'un sujet d'actualité.

Notre UFICT dispose également de son journal trimestriel « Cadres territoriaux », envoyé à chaque affilié-e de notre fédération, il serait donc intéressant d'organiser des « Rencontres de cadres territoriaux-ales » qui seraient ouvertes à tout agent-e de la Fonction publique territoriale, et les agent-es des établissements de service public syndiqué-es ou non.

Le congrès décide de :

- Veiller à la connaissance de l'affiliation UGICT des syndiqué-es ICTAM de notre fédération en :

- mettant à jour le Livret du trésorier fédéral ;
- diffusant le tutoriel pour l'affiliation (QR code) ;
- accentuant la partie affiliation dans les formations COGITIEL et politique financière.

- Et contribuer à faire en sorte que tous les ICTAM de notre fédération soient affilié-es ;

- Organiser une réunion annuelle avec les syndicats UFICT de notre fédération ;

- Organiser des Journées d'étude sur des enjeux revendicatifs ;

- Élaborer et diffuser un livret d'accueil spécifique et expérimenter le tutorat ;

- Expérimenter l'organisation d'au moins une « Rencontre de cadres territoriaux-ales » durant le mandat.

CHAPITRE 3

Une organisation interne efficace pour répondre à nos enjeux

Renforcer le pôle Qualité de vie syndicale (QVS)**Améliorer la structuration interne du pôle QVS**

Sur un bon nombre de territoires, il nous faut mesurer et analyser notre activité syndicale par son contenu, ses méthodes de travail, ses résultats et la priorisation de ses orientations.

Il nous faut pour cela faire évoluer nos outils de vie syndicale, notamment en structurant notre pôle QVS.

Lors du précédent mandat, nous avons pu constater que le pôle QVS devait être renforcé pour être en mesure de répondre aux sollicitations et impulser une vraie dynamique de développement.

Aussi, il apparaît nécessaire d'étoffer le pôle QVS en membres pour une animation efficace.

Mais le nombre ne serait rien sans une animation qui permette de faire vivre le pôle.

Il est ainsi proposé une co-animation au sein du Bureau de l'UFICT pour répondre aux ambitions.

Pour ce faire, deux équivalents temps plein sont nécessaires à cette mise en œuvre, la question des droits syndicaux restant pleine et entière.

À l'issue du précédent mandat, compte tenu de l'ampleur des tâches et des ambitions, il a été soulevé le besoin de prévoir davantage de réunions de pôles et de Commission exécutive afin de mieux répondre aux attentes.

Les missions du pôle QVS étant diverses et variées, il est suggéré de désigner, parmi les membres du pôle, des référents par thématique identifiée (par exemple : la formation, l'exploitation des fichiers COGITIEL et des états d'organisation, l'organisation des Conseils nationaux, des Congrès, etc).

Dans cette perspective, il est important de rechercher avec le pôle Communication les moyens de faire connaître les travaux et missions de notre pôle.

Même si un ou des référent-es seront en charge des analyses et exploitations des états d'organisation, il paraît important que tous les membres du pôle puissent être en mesure de s'approprier les données COGITIEL et des tableaux d'extraction COGETISE.

Aussi il est proposé que l'ensemble du pôle y soit formé.

L'objectif *in fine* est d'établir un état des lieux d'organisation à partir des extractions COGITIEL - COGETISE par département.

Il permettra notamment de repérer les ancrages UFICT en territoire, les « anomalies » d'affiliation, les évolutions.

Ces données prendront la forme de tableaux et de cartographies.

Ces éléments seront précieux pour définir les stratégies de développement en territoire et constitueront un support pour tout-es les coordinateur-trices.

Pôle QVS / Commission exécutive : un travail commun et des échanges au service du déploiement de la syndicalisation des cadres

Le pôle QVS ne doit pas fonctionner en circuit fermé, mais bien être un outil à la disposition de la Commission exécutive. Il doit ainsi permettre de donner aux membres de la Commission exécutive les moyens de remplir pleinement leur rôle de dirigeant national.

Dans cette optique, le pôle aura pour mission d'accompagner chaque membre de la Commission exécutive dans son parcours militant en mettant en place un suivi des formations individuelles et des initiatives de formation de toute la Commission exécutive.

Extrait du document d'orientation du 53^e Congrès confédéral en 2023 :

« La « culture d'orga », c'est faire vivre à tous les niveaux l'importance du fonctionnement de l'organisation et de ses structures. Cela implique la prise de conscience de l'intérêt qui nous unit à tous les niveaux de la CGT, faire vivre nos valeurs, nos modes démocratiques de fonctionnement et de respecter nos statuts. Travailler à retrouver le sens de l'organisation n'est pas une option, c'est une urgence et une obligation ! Une vie syndicale dynamique, à tous les niveaux de l'organisation, permet à chaque syndiqué-e d'avoir la capacité de porter ses idées et ses propositions, et lui donne l'envie et la motivation de le faire, en concordance avec les orientations de la CGT. » « La qualité de vie syndicale (QVS) appelle au respect de nos règles de vie et de nos chartes « Élu-es et mandaté-es » et « Vie syndicale ». Dans de trop nombreuses organisations, la QVS est négligée, entraînant ainsi des dysfonctionnements internes nuisant à la bonne marche démocratique des syndicats. Les conflits qui peuvent en découler ont pour conséquence une perte d'adhérent-es. »

Une Commission exécutive bien formée est une Commission exécutive qui gagne en efficacité.

Dans ce cadre, comme l'a montré le retour positif d'expérience, la formation initiale de dirigeant-e national-e sera reconduite et enrichie par une formation bilan de mi-mandat et de fin de mandat.

Ces temps d'échanges sont importants pour une évaluation permettant de revoir si besoin l'organisation, afin d'améliorer la participation, la réflexion, l'engagement de toutes et tous, la démocratie au sein de la Commission exécutive.

De la même manière, l'UFICT salue le travail de la cellule de veille confédérale contre les violences sexistes et/ou sexuelles qui permet aux victimes d'être entendues et aux organisations de disposer d'un cadre sécurisant, quoique

perfectible, d'accompagnement face à des situations qui restent toujours très difficiles à gérer.

C'est pourquoi, dans l'esprit du cadre commun d'action validé par le Conseil confédéral national (CCN), l'UFICT, au-delà de la motion votée par la CE sortante relative aux mesures conservatoires à mettre en œuvre par l'UFICT CGT Services publics suite à signalement de violences sexistes et/ou sexuelles, s'engage à former l'ensemble des membres de sa nouvelle CE à la lutte contre les violences sexistes et/ou sexuelles.

En parallèle à ces actions de formation, nous nous engageons à ce que la lutte contre les violences sexistes et/ou sexuelles soit un des fils rouges de notre Qualité de vie syndicale.

Afin de gagner en lisibilité, il sera important de préciser les rôles de chacun·e au sein des instances nationales et faire en sorte que chaque membre de la Commission exécutive puisse identifier les missions des membres du bureau et du secrétariat de notre UFICT.

Le pôle QVS a également besoin des membres de la Commission exécutive.

Aussi, il est proposé d'identifier au sein de la Commission exécutive des responsables thématiques (par exemple : référent psychologues, ICTAM dans les Conseils régionaux...)

Outre l'intérêt pour le revendicatif, ce dispositif serait l'occasion de repérer de nouveaux contacts dans un souci d'élargissement, de féminisation et de rajeunissement.

La question des moyens doit cependant être soulevée. Les droits syndicaux alloués au développement de la syndicalisation des cadres doivent être à la mesure de l'enjeu et ne sont malheureusement pas aujourd'hui à la hauteur des cotisations des affilié·es UGICT dans la sphère des services publics.

L'UFICT a tout autant besoin de pouvoir s'appuyer sur un personnel administratif et technique pour l'aider dans la mise en œuvre des objectifs affichés.

Animer l'activité nationale et mettre en œuvre le travail avec la fédération

Le bilan réalisé sur notre vie syndicale pointe les enjeux à poursuivre pour développer l'activité spécifique, notamment avec notre fédération.

Le relevé de décisions de la CEF du 10 janvier 2024 présentant la nouvelle organisation fédérale suggère un changement de posture : « *Participations régulières de l'UFICT aux travaux des pôles* », « *l'UFICT met à disposition la liste de ses coopérant·es départementaux·ales. Il sera demandé que l'on prévienne bien en amont, quand c'est possible, les coopérant·es, des dates des échéances syndicales, comité départementaux, congrès...* » sur leur département. »

La proposition de participation régulière aux travaux des

pôles répond parfaitement à nos orientations et nous ne pouvons qu'être très favorables à cette perspective.

L'activité spécifique s'entend à la CGT comme une recherche constante de convergence entre les différentes composantes du salariat.

Il s'agira donc dans ce nouveau mandat qui s'ouvre de travailler ensemble dans la fédération.

Dans un premier temps, l'UFICT s'engage à participer activement aux Conseils nationaux de la Fédération en mandatant un·e affilié·e à chaque session, qui portera le spécifique dans les projets présentés.

De même, l'UFICT participera au travail des collectifs fédéraux par la présence soit de membres de la Commission exécutive UFICT, soit d'un·e affilié·e si besoin d'élargissement des réflexions, notamment, des auxiliaires puéricultrices et aides soignantes récemment arrivées dans notre champ dans le collectif fédéral Médico-social, ou en suscitant la constitution de tels collectifs au niveau fédéral et même interfédéral, en lien avec la Fédération Santé action sociale, sur les métiers du soin et du lien, par exemple.

Le mandat qui s'achève a vu l'organisation de bureaux communs trimestriels, ce qui a favorisé les échanges.

Nous pensons qu'il est souhaitable de poursuivre cette modalité de fonctionnement.

Dans la continuité du travail avec la fédération, on envisage d'intensifier notre participation aux réunions des CFR via la présence d'un·e coordinateur·trice membre invité·e de cette instance fédérale.

Compte tenu des conflits entre syndicats pour lesquels la fédération et l'UFICT ont été saisies, il apparaît opportun de retravailler les conditions d'application et de diffusion de la Charte fédérale des règles de vie partagée, ainsi que des conditions statutaires pour structurer une activité spécifique dans une collectivité ou un établissement de service public. Pour mémoire, la création d'un syndicat UFICT relève de la décision de l'ensemble des ICTAM syndiqué·es dans le syndicat général de la collectivité ou de l'établissement public, en accord avec le syndicat d'origine.

Par ailleurs, l'UFICT souhaite accompagner les mandaté·es aux CAP A, B et CCP dans leur mission de représentant·e du personnel en leur apportant des éléments revendicatifs et des outils pour les mettre en œuvre.

Une réunion dans le mandat pourrait être programmée.

Dans cette même perspective, en fonction des sujets d'actualité, l'UFICT pourrait élargir une CE par an à des affilié·es.

Le congrès décide de :

- Procéder à une évaluation annuelle de la mise en œuvre de la feuille de route du pôle QVS. Cette évaluation fera l'objet d'une réunion du pôle qui y sera exclusivement réservée ;
- Mettre en œuvre la formation de dirigeant-e nationale pour la nouvelle CE UFICT :
 - Formation initiale ;
 - Formation-évaluation à mi-mandat ;
 - Formation évaluation-bilan en fin de mandat ;
- Former la nouvelle CE UFICT à la lutte contre les violences sexistes et/ou sexuelles ;
- Établir un parcours militant pour chaque membre de la Commission exécutive ;
- Mobiliser des droits syndicaux à la mesure des enjeux ;
- Participer aux instances et aux collectifs de la fédération ;
- Diffuser les bonnes pratiques (Charte des Règles de vie et conditions statutaires de création d'un syndicat UFICT) ;
- Expérimenter au moins une réunion rassemblant les élu-es CGT des CAP A, B et CCP ;
- Expérimenter des réunions de Commission exécutive élargie.

Conclusion et ouverture vers l'UGICT et la Confédération

Là où il n'y a pas d'ICTAM organisé-es, la CGT est en difficulté pour mobiliser le vote des cadres.

La Qualité de vie syndicale est un gage du respect des statuts et donc de la démocratie syndicale.

Pour combattre le système capitaliste et pour gagner le rapport de forces, la CGT ne peut pas s'exonérer du vote et de l'adhésion des ICTAM qui représentent 50 % dans le privé et plus de 25 % dans le public, et avec une progression constante.

La Qualité de vie syndicale pour les ICTAM est bien décrite comme un ensemble de moyens qui amènent à la syndicalisation la plus large possible dans tous les lieux.

L'UFICT n'est pas exempte de devoir s'organiser pour gagner, pour répondre ensemble à ce formidable enjeu de syndicalisation.

C'est en conjuguant les efforts de tous les syndicats, de manière ciblée et organisée, que nous réaliserons ce défi d'un plus grand nombre d'adhésions.

C'est dans les structures qui s'organisent que les syndiqué-es se sentent à leur place. Ils y prennent part et c'est la force de la CGT tout entière qui grandit dans de bonnes conditions.

Rien n'est possible sans Qualité de vie syndicale.

Les enjeux ne s'arrêtent pas aux portes de nos structures.

Les ICTAM syndiqué-es à la CGT ou sympathisant-es sont porté-es par les mêmes valeurs qui nous rassemblent et par les mêmes inquiétudes.

Et les cadres, dans plusieurs domaines, sont non seulement des leviers de transformation pour nos services publics, mais aussi des garants.

En s'organisant, l'UFICT est un formidable relais dans les services publics territoriaux-ales pour mener les réflexions avec les ICTAM, et réfléchir à de nouveaux modes d'action. Concernant notre Confédération, considérant l'activité syndicale interprofessionnelle comme centrale pour faire partout gagner la CGT :

- d'une part, nous ne manquons pas de nous mettre au besoin à disposition du collectif confédéral inter-versants Fonction publique,
- mais aussi, nous incitons l'ensemble de nos affilié-es à s'impliquer dans les Commissions départementales de l'UGICT.

L'UFICT Services publics étant très impliquée dans l'UGICT, nous restons également très actif-ves dans le déploiement des outils UGICT comme éléments d'aide à la Qualité de vie syndicale, en particulier dans l'animation et la redynamisation de la vie syndicale interne et comme « booster » de la dynamique démocratique qui fait des syndiqué-es des « acteur-rices – décideur-euses ».

C'est le cas par exemple du Radar « travail et environnement » de l'UGICT que l'UFICT a contribué, avec l'UGICT, à décliner dans une version dédiée à la Fonction publique ou de la formation UGICT sur la méthode de l'enquête conscientisante que nous incitons fortement les affilié-es à suivre.

De même, nous poursuivrons notre implication dans les collectifs de l'UGICT, « Numérique et intelligence artificielle », et « Fonction publique », co-animant ce dernier. Nous continuerons à porter les revendications des ICTAM au Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale dans les projets de loi les concernant.

À l'international, Eurocadres, l'organisation syndicale des ingénieur-es, cadres et des professions techniques et intermédiaires d'Europe, dont Nayla Glaise, dirigeante de l'UGICT-CGT, a été élue à l'unanimité à la présidence, est un partenaire social actif et reconnu, rassemblant plus de 6 millions de cadres managers et expert-es issu-es de 25 pays européens.

Cela représente 62 organisations syndicales de cadres. Avec l'UGICT-CGT, les ICTAM syndiqué-es peuvent agir dans cet ensemble, par le biais de collectifs, pour défendre à l'échelle européenne le plus haut niveau possible de protection pour les travailleur-euses.

De même, la CGT, avec la Confédération européenne des Syndicats, porte des exigences qui sont celles des ICTAM, telles que celles sur l'encadrement du télétravail et la protection des télétravailleur-euses.

L'ensemble des orientations qui seront développées dans le prochain mandat répondront à notre exigence affichée pour notre Congrès.

CHAPITRE 4

Revendications en matière de communication. L'information-communication, un levier essentiel de l'activité spécifique

Dans un monde où l'information est omniprésente, mais aussi la désinformation, il est important de pouvoir distinguer les faits des opinions et des rumeurs.

En somme, l'information syndicale est un élément clé de la vie professionnelle et les syndicats jouent un rôle important dans sa diffusion.

L'UFICT a un rôle crucial à jouer dans la diffusion d'informations fiables et objectives destinées aux ICTAM dont les jeunes.

Les cadres territoriaux-ales attendent des analyses et des orientations concernant leurs champs d'activité. Rappelons que si notre UFICT a beaucoup produit au cours du mandat, tant sur le plan revendicatif que sur le plan de la vie syndicale, force est de constater qu'il y a encore des efforts à fournir sur l'animation des sites et des réseaux sociaux.

Comme l'UGICT et maintenant la Confédération, nous devons nous fixer comme nouvelles orientations de renforcer notre visibilité et d'investir les réseaux LinkedIn, Facebook, Instagram et X (ex-Twitter).

Le congrès décide de :

- Poursuivre ses expressions dans les supports imprimés : les pages UFICT dans les publications fédérales (« Le Guide », « Service public Magazine ») et le magazine spécifique « Cadres territoriaux »

- Développer et d'améliorer les sites, nos vecteurs de publication,
- Investir les réseaux sociaux où sont présent-es les jeunes, de manière responsable et durable.
- Renforcer le pôle de communication.



DOCUMENT D'ORIENTATION

II. PARTIE REVENDICATIVE

PRÉSENTATION DU BILAN D'ACTIVITÉ REVENDICATIVE

Je tiens tout d'abord à remercier l'implication et l'engagement de l'ensemble des membres de la CE et particulièrement les membres du pôle revendicatif que j'ai eu le plaisir d'animer pendant deux mandats et dans lequel je resterai sûrement impliqué (si je suis réélu) bien que je parte vers de nouvelles responsabilités, pour me rapprocher de ma famille, et m'invitant donc à passer le relais à un ou une nouvel-le animateur-ice qui j'en suis sûre, prendra le relais sans difficulté. Dans tous les cas, il ou elle pourra compter sur moi.

Beaucoup de choses ont été évoquées ce matin mais le bilan d'activité permet de rendre compte du travail accompli au cours du mandat qui se termine **et permet également de mettre en évidence ce qui n'a pas été fait** ou seulement partiellement, afin de définir nos axes d'amélioration et ainsi alimenter les orientations pour le mandat à venir.

Cette mandature a été particulièrement marquée par la lutte contre la réforme des retraites et par la séquence politique désastreuse qui vient de se passer ; ayant commencé en juin dernier où le Rassemblement national a récolté 32 % des suffrages aux élections européennes et envoyé la plus grande délégation de député-es d'extrême droite à Bruxelles, 31 exactement ! Rappelons-le !

Ce résultat catastrophique et ses conséquences au niveau du Parlement européen, on l'a presque déjà oublié puisque dans la foulée était annoncée une dissolution, nous nous sommes retrouvés au bord d'avoir Jordan Bardella comme Premier ministre de la République française. **Ces résultats et la dissolution de l'Assemblée nationale ont généré une situation de crise en France.**

Face à la gravité du moment, la CGT et notre UFICT ont tout de suite pris leurs responsabilités en appelant à faire Front populaire **et dire que « dire non ne suffit plus », qu'il faut aussi offrir et construire des perspectives sociales rassembleuses de progrès, seules à même d'empêcher l'extrême droite d'arriver au pouvoir.**

C'est tout le sens du document que nous avons produit pour les élections professionnelles, notre projet « d'une Fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale », une dialectique proposant « une autre vision des services publics ».

Ainsi, dans cette séquence, notre UFICT a pris toutes ses responsabilités, à la place qui lui revient, depuis l'annonce de la dissolution pour empêcher le Rassemblement national d'entrer à Matignon en soutenant le programme du NFP

porté par les forces de gauche rassemblées pour l'occasion. Nous nous sommes pleinement investi-es dans la campagne et avons contribué de façon déterminante à empêcher le RN d'entrer à Matignon et à sanctionner Emmanuel Macron, ce que refuse de reconnaître le Président de la République. Alors, si Emmanuel Macron vient d'écrire l'épilogue d'un des plus pathétiques chapitres de la V^e République, point d'orgue d'une séquence politique désastreuse où, au déni démocratique, s'est substitué le mépris manifeste du verdict des urnes, il est important de rappeler ce que nous avons tout de même gagné :

Nous avons réussi à faire enterrer les contre-réformes du chômage, du logement, de l'audiovisuel public et de la fonction publique... je vais y revenir.

J'ai entendu les réserves ce matin mais je dirais que le retour du clivage droite-gauche me paraît potentiellement aussi une bonne nouvelle. Et c'est à la gauche d'en faire bon usage dans la perspective des prochaines élections.

La CGT a marqué des points durant cette période auprès des salarié-es et notamment auprès des cadres, Caroline Blanchot l'a souligné, les adhésions recensées sont plus importantes que l'an dernier à la même époque.



Malgré tout, la période nous invite à continuer à nous renforcer, nous consolider, nous sécuriser, pour :

- amplifier notre lutte contre les idées d'extrême droite qui continuent à infuser le monde du travail et à s'exprimer plus librement,
- et défendre notre Fonction publique car, pendant cette séquence s'est donc poursuivie la mise en œuvre de la loi dite de transformation de la Fonction publique à laquelle s'est ajouté le projet de loi Guerini, **cherchant notamment à**

introduire, comme l'a dit Natacha Pommet, la facilitation du licenciement, la suppression des catégories mais aussi l'introduction d'une part de mérite dans le traitement.

Ne nous y trompons pas ; comme l'a aussi dit Jésus De Carlos, si ce projet a été suspendu suite à la dissolution, le gouvernement démissionnaire a continué en catimini à signer des décrets pour **casser le statut et mettre en place des parcours de formation préfigurant une Fonction publique de métiers, ainsi le travail de sape de la Fonction publique est loin d'être terminé. Et la lutte devra continuer.**

Ainsi, durant ce mandat, l'UFICT CGT ne s'est pas contentée de produire, en simple réactivité à l'actualité. Elle a produit plus qu'avant du matériel de fond, quitte à l'actualiser en fonction des évolutions réglementaires (télétravail...) ou de l'actualité sociale (retraites...). Un effort particulier a été fait sur l'organisation de journées d'étude, webinaires, ou formations.

65 % des décisions du 10^e Congrès ont été réalisées, auxquelles se sont ajoutées des initiatives qui n'avaient pas été programmées.

Nous avons obtenu des avancées, sur le télétravail, l'encadrement supérieur, mais aussi nourri le débat politique à travers des interpellations aux ministres ou aux candidat-es à chaque élection. Nous avons ainsi, dans le champ politique comme dans le champ professionnel, fait vivre notre projet alternatif, celui « d'une Fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale ».

L'UFICT s'est ainsi attachée à porter une analyse et produire des supports de fond, revendiquant une vision alternative des services publics que vous retrouvez dans le chapitre 1 de la partie revendicative du document d'orientation. Nous pourrions encore le nourrir de vos réflexions demain.

Au-delà de l'actualité politique qui nous rattrape toujours, pour construire des perspectives alternatives de sortie de crise, et incarner un syndicalisme porteur de solutions, l'UFICT s'était fixé dans ses priorités de mandat l'enjeu d'articuler les questions sociales avec les questions environnementales. Il s'agissait de reprendre à notre échelle syndicale la démarche confédérale en la matière : « Faire du combat pour le climat, l'environnement et la biodiversité un enjeu transversal de nos revendications **et l'imposer comme une mission de service public** ».

Ainsi, l'UFICT s'est impliquée, dès le début du mandat, à développer le « Radar environnemental ».

S'il a été imaginé au niveau confédéral pour analyser l'impact environnemental de l'activité de l'entreprise, nous nous sommes impliqués-es dans l'adaptation de cet outil dans notre champ professionnel. Celui des services publics.

Avec ce Radar environnemental qui repose sur une démarche



participative collective des agent-es, il s'agit de s'appuyer sur leurs responsabilités, leurs qualifications et leurs expertises, pour reprendre la main sur la finalité de leur travail, son sens, et revendiquer ainsi le plein exercice de leur responsabilité professionnelle face aux urgences de la crise climatique et écologique. Nous nous sommes inscrit-es dans cette démarche à Nantes et demain, à l'occasion de la table ronde « Leviers d'action des cadres territoriaux sur la transformation environnementale du travail et des politiques publiques », un camarade du syndicat CGT du Conseil départemental des Yvelines vous présentera le résultat de cette démarche lorsqu'elle est menée jusqu'au bout.

Angle mort donc des politiques publiques et des orientations fédérales, l'UFICT a produit une réflexion qui devra permettre d'intégrer ces enjeux à l'action publique mais surtout à la formation initiale et continue des agent-es territoriaux-ales.

Pour mieux ancrer concrètement ces enjeux fondamentaux dans notre activité et éviter les grandes incantations relevant d'un « greenwashing », il faut maintenir la perspective de créer rapidement un collectif « cadre de la Fonction publique territoriale et enjeux environnementaux », décision que nous n'avons pu mener à bien lors de ce mandat.

En écho à cette thématique, et en cohérence avec notre fédération et avec l'UGICT, l'UFICT a par ailleurs beaucoup travaillé sur le sujet du déploiement à grande échelle du télétravail et son nécessaire encadrement.

Très impliquée dès le début du mandat dans le collectif confédéral, l'UFICT a participé activement aux négociations sur l'accord télétravail dans la Fonction publique.

Notre implication a pesé sur le contenu de cet accord, puisque le décret de 2016 a repris certaines de nos revendications :

- encadrement du télétravail afin de protéger le sens et les collectifs de travail,
- maintien des postes sur sites,
- inscription du principe d'un droit à la déconnexion,
- respect de la santé et de la vie personnelle,
- clarification de la notion de « circonstances exceptionnelles »,
- ou encore accès syndical aux messageries professionnelles.

Même si cet accord entérine une conception libérale du télétravail qui renvoie notamment l'indemnisation forfaitaire, les impacts sur le droit à la santé et le droit effectif à la déconnexion à des négociations locales, il est nécessaire de continuer à s'investir sur ce thème pour obtenir des droits supérieurs aux dispositions minimales du décret de 2016.

Sur les carrières, nous avons proposé beaucoup de matériel et nourri nos camarades du Conseil supérieur pour porter une autre approche des traitements, des salaires et des retraites. Nous avons porté haut les exigences d'une reconnaissance des qualifications, de la fonction d'expertise, de l'exercice des responsabilités, d'une revalorisation de l'ensemble des traitements, à commencer pour les jeunes diplômé-es, ou encore l'intégration des primes dans le traitement indiciaire. Nous avons revendiqué une amplitude indiciaire de 1 à 4,6, exigé la prise en compte des années d'études dans le calcul des retraites. Nous avons également proposé une actualisation du statut et des concours avec deux niveaux de qualification à bac+3/ bac+5 et bac+5/ bac+8 pour chaque filière.

Nous avons porté des revendications de justice sociale, d'équité de traitement, et de suppression des inégalités femmes-hommes et beaucoup produit pour les filières les plus féminisées, notamment :

- Avec l'UFMICT et le collectif fédéral « Protection sociale » :
 - pour les sages-femmes (défendre la profession, obtenir l'augmentation des traitements et des retraites) ;
 - pour obtenir des moyens suffisants aux professions et établissements de santé et aux collectivités territoriales ;
 - pour le droit à la santé et l'égalité d'accès aux soins ;
 - pour l'égalité de traitement entre fonctionnaires exerçant la même profession, notamment à travers l'attribution de la prime Ségur à l'ensemble des filières sociales, médico-sociales, socio-éducatives, enfance et santé.
- Nous avons créé un collectif de psychologues territoriaux-ales afin de rendre visible leur travail dans la Fonction publique territoriale, de montrer la diversité de leurs domaines d'intervention,
- Nous avons créé un collectif enseignement artistique qui a travaillé en lien avec le collectif culture de la fédération et a permis de fédérer les enseignant-es artistiques pour porter l'exigence de la prise en compte au niveau national des politiques publiques d'enseignement artistique et d'éducation artistique, pour assurer l'égalité d'accès à la culture pour toutes et tous.
- Et pour les catégories supérieures, nous avons créé le collectif encadrement supérieur. Les enjeux revendicatifs à venir de l'encadrement supérieur dans les collectivités locales nécessitent en effet aussi un renforcement du travail en direction des agent-es qui occupent ces missions et ces emplois. Un travail partenarial avec d'autres acteurs qui se préoccupent de l'évolution des conditions de travail, des missions et du cadre réglementaire de l'encadrement



supérieur tels que le collectif *Nos services publics* serait de nature à favoriser l'audience de l'action de l'UFICT auprès de ce public particulier.

Concernant le volet égalité professionnelle femmes-hommes, comme évoqué plus haut, nous avons accordé une place importante à cette question, et produit une fiche et un chapitre sur ce thème. En cohérence avec les orientations du 53^e Congrès confédéral, portant sur le renforcement de la place des femmes pour gagner la mixité à tous les niveaux de la CGT, nous avons affirmé une UFICT féministe et mis nos actes en cohérence avec nos paroles : nous avons ainsi élu un binôme femme-homme à la direction de notre UFICT.

Nous avons intégré le cadre commun confédéral, pour protéger les victimes des violences sexistes et sexuelles au travail, et adopté en octobre 2022 une motion relative aux mesures conservatoires nécessaires en cas de survenue de VSST.

Dans la continuité de cette motion, nous avons organisé des sessions de formation pour les dirigeant-es UFICT.

Nous avons enfin nourri les bases syndicales sur ce sujet afin d'enrichir le document d'orientation fédéral pour le Congrès de Lille.

Pour conclure, le contexte reste fortement marqué par le danger de la montée des idées d'extrême droite et l'exigence d'articuler la question sociale aux enjeux climatiques et environnementaux.

Aussi, nous devons :

- continuer à exiger avec force la juste reconnaissance des qualifications et l'impératif d'une formation professionnelle continue et de qualité,
 - continuer à porter avec force et fierté les valeurs du service public héritées des lois Le Pors,
 - continuer à faire de l'égalité femmes-hommes un enjeu prioritaire de notre organisation,
 - Et continuer à alimenter les décideurs publics avec des propositions de financements assurant l'autonomie des collectivités, favorisant une sortie des logiques austéritaires.
- Le prochain mandat pourra s'appuyer sur le travail accompli.

CHAPITRE 1

Une autre vision des services publics

La Loi de 1984 portant statut particulier de la Fonction publique territoriale consacre la double fonction des agent-es : d'une part, celle d'aide aux prises de décisions quant à la définition des objectifs de politiques publiques fixés par les élu-es locaux-ales et, d'autre part, celle de décideur-euses des méthodes de mise en œuvre de ces objectifs.

C'est pourquoi les cadres territoriaux-ales sont concerné-es au premier plan par l'organisation de l'administration au moyen de laquelle il est de leur devoir de **mettre en œuvre des Services publics de qualité répondant à l'intérêt général**.

En plus de la déontologie qui s'applique à eux-elles en ce sens, c'est aussi leur place professionnelle stratégique, soit en tant qu'encadrant-e, soit en tant qu'expert-e, qui leur permet d'agir sur le sens de la Fonction publique et des services publics.

Or, a *contrario* de nos valeurs et de nos revendications d'une Fonction publique territoriale de carrière, d'intérêt général et d'utilité sociale, toutes les réformes de l'organisation de l'administration française reposent depuis les années 2000 sur les concepts (et la novlangue) déployés de plus en plus loin, du nouveau management public néo-libéral venu des pays anglo-saxons, inspiré directement des politiques mortifères et datées de Margaret Thatcher.

Le *new public management* repose sur le principe selon lequel les autorités publiques ne sont considérées que comme des prestataires de services.

Pour remplir leur rôle, ces dernières utilisent les méthodes des entreprises privées afin d'améliorer leurs « efficacités » telles que la discipline budgétaire, la définition des normes de gestion et d'utilisation d'indicateurs de résultats, à tel point que le gouvernement en place n'a aucun complexe à dire que le « choc de simplification administrative » qui nous est toujours imposé aujourd'hui a pour unique objectif de favoriser un gain collectif de temps et d'argent !

À titre d'exemples, la première loi organique relative à la loi de finances (LOLF) promulguée en 2001 pour « un état plus efficient » était déjà emblématique de l'application de ces principes. De même, à partir de 2007, la Réforme générale des politiques publiques (RGPP) inspirée par des « revues de dépenses » menées pendant des décennies, notamment au Royaume-Uni, affichait comme objectif de « simplifier les services publics » et de faire des économies.

En réalité, le gouvernement Fillon de l'époque s'était appuyé sur une dette publique qui creusait volontairement les recettes en diminuant le budget de l'État, pour faire croire qu'il était indispensable de diminuer les dépenses publiques. Idée forte que les néo-libéraux au pouvoir scandent toujours.

Dès 2008, la RGPP a été essentiellement consacrée à

la réorganisation des structures de l'administration, à la diminution du nombre des fonctionnaires et aux évolutions de la gestion des ressources humaines publiques.

Après s'en être pris principalement aux modalités des financements publics, au fonctionnement de l'État et aux intercommunalités sous la responsabilité de Sarkozy, les réformes menées depuis 2014 par Hollande puis par Macron, avec la récente loi de 2022, loi dite « 3DS », ainsi que la codification du Statut de la Fonction publique, sont venues exactement dans le même esprit « finir le travail ».

Terminer de dépecer les services publics dans le but de n'en garder que les plus rentables et d'en concéder au maximum les profits au privé, ici en s'attaquant au niveau local et à l'outil qui les dédiait jusqu'alors à l'intérêt général de la Fonction publique.

Il s'agit bien là de l'aboutissement d'un long processus libéral visant à redéfinir un nouveau pacte territorial en réorientant les dépenses et emplois publics vers l'économie et les entreprises du secteur privé, dans la continuité des réformes mises en place depuis une vingtaine d'années, objectif final que le Président de la République a rapidement développé dans son projet dès son arrivée au pouvoir en 2017 « Action publique 2022 » et gravé encore davantage dans le marbre dès 2020 en faisant adopter la loi Accélération et simplification de l'action publique puis en 2021 en faisant voter une seconde LOLF.

À l'inverse de ces réformes libérales, l'UFICT CGT Services publics défend une Fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale.

Progrès social contre exploitation des cadres territoriaux-ales

L'accord de 2016 sur les Parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des fonctionnaires (PPCR), non signé par la CGT, a créé une cadence unique d'avancement d'échelon avec la suppression de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale, allongeant ainsi de manière inacceptable les carrières des agent-es, pénalisant particulièrement les catégories A et B et cela sans parler du point d'indice gelé depuis 2010.

Plus de 80 ans après la création du Statut général des Fonctionnaires, la Loi de transformation de la Fonction publique dite lois Dussopt-Macron de 2019 est venue littéralement anéantir les droits liés au statut des fonctionnaires et à leurs spécificités de travail, à savoir : limitation du droit de grève, licenciements et ruptures conventionnelles de fonctionnaires, contractualisation possible sur tous les postes, CDI à durée déterminée (Contrat de projet), hausse du temps travail (1607 heures)...

Les lignes directrices de gestion créées par cette même loi sont venues vider les substances des CAP et de leurs prérogatives et par là même priver les élu-es représentant-es du personnel de leur rôle d'élu-es en vue des promotions, les laissant à l'unique choix clientéliste et subjectif de la collectivité.

Nul doute que, malgré l'inflation « explosive », la future réforme annoncée pour 2024 « Accès – parcours – carrières » de la Fonction publique territoriale (dite loi « Guerini ») voulue par le gouvernement, présentée en 2023 par la Première ministre sortante, ayant pour but de « rendre les services publics plus efficaces » - sous-entendu moins onéreux - rabâchera de nouveau la même rengaine du thatchérien proverbe « *There is no alternative* » et ne favorisera en aucun cas la hausse de la rémunération égalitaire des cadres fonctionnaires.

À l'opposé de ces exploitation et paupérisation grandissantes des fonctionnaires territoriaux-ales et en particulier des cadres, l'UFICT CGT revendique la reconquête des éléments de progrès social conquis chèrement depuis 1946 dont, plus particulièrement, le dégel du point d'indice et son augmentation immédiate de 4,92 à 6 euros avec rattrapage de la perte depuis 2010 pour commencer et, au-delà, l'indexation des rémunérations sur les prix.

Garanties collectives contre individualisation du travail des cadres territoriaux-ales

Les réformes néo-libérales que nous rejetons ont également misé, en la vendant comme une - fausse - promesse d'émancipation - sur l'individualisation du rapport au travail. Cette méthode managériale n'a d'autre but que de développer la précarisation subjective et de mieux diviser et opposer les travailleur-euses entre eux-elles et particulièrement les cadres dont les milieux de travail et souvent les formations sont construits autour de la notion de compétition.

La création en 2014 du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel RIFSEEP et son déploiement progressif à l'ensemble des cadres d'emploi, a favorisé l'individualisme au détriment des droits acquis collectivement, il a opposé les cadres territoriaux-ales entre eux-elles au moyen de la prime au pseudo mérite, le complément indemnitaire annuel (CIA). Ces dérives ont accentué les inégalités entre collectivités et leurs établissements publics et entre les agent-es en favorisant la recherche de la performance individuelle et non plus l'intérêt collectif au service de l'exercice des missions de service public auprès de la population.

L'entretien professionnel marque individuellement chaque cadre d'une valeur qui peut être mise en comparaison avec celle des autres et être opposée dans les modes de mise en concurrence du « new public management ».

En parallèle, ces réformes font exploser les garanties collectives et les cadres protecteurs nationaux.

L'Ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la Fonction publique, si elle ouvre paradoxalement des possibilités intéressantes pour

les syndicats de consolider les modalités de négociations avec les employeurs, replace les accords locaux au centre des négociations, dévalorisant ainsi le principe d'accords nationaux.

De la même manière, la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, créant le Comité social territorial en supprimant les CHSCT et Comités techniques et instaurant les Lignes directrices de gestion vide les CAP de leurs prérogatives, restreint considérablement les espaces où les organisations syndicales peuvent négocier les droits au moyen de garanties collectives.

La réforme « Accès – Parcours – Carrières » inscrite pour fin 2024 dans la Fonction publique est déjà annoncée comme réforme de la promotion. C'est de la méritocratie individuelle, elle ira encore plus loin dans la mise en compétitivité des cadres entre eux-elles et leur précarisation mentale subjective.

L'UFICT CGT rejette tout élément de gestion des ressources humaines (« GRH ») ou de négociation qui valorise l'individualisation des rapports au travail, notamment le salaire au mérite. L'UFICT CGT lutte constamment pour maintenir, voire développer les garanties collectives. C'est pourquoi, encore et toujours, nous revendiquons l'abrogation totale de la loi dite de transformation de la Fonction publique.

Modèle d'équité de traitement républicaine contre mise en compétitivité des territoires

Nous rejetons le modèle d'administration mis en œuvre depuis l'Acte III de la décentralisation qui contraint les cadres territoriaux-ales à développer des politiques publiques de mise en concurrence des territoires.

La loi de Modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) en 2014 puis en 2015 ; la loi portant Nouvelle organisation territoriale de la République NOTRe puis la loi relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales, consacrent la vision libérale du redécoupage administratif « à la carte », en sanctifiant notamment le couple « Région – Métropole » pour déployer les politiques de l'Union européenne de marchandisation des services publics, isolant encore davantage les usager-es les plus fragiles et les plus éloigné-es des centres de profits que sont les mégapoles publiques.

Ces réformes ont pour conséquence de mettre également en concurrence les cadres territoriaux-ales entre eux lors des transferts de compétences, des mutualisations et des réorganisations de service, paupérisant par là même les services publics.

Pour continuer la dérégulation, la loi relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale dite loi « 3DS » de février 2022 diminue les politiques et missions publiques, notamment l'expertise

publique, en la confiant davantage au secteur privé. Elle déplace les pouvoirs autour du ministère de l'Intérieur et des préfets de département, avec une réduction des moyens humains et techniques, pour poursuivre la décentralisation de l'exercice des compétences tout en redonnant à l'État toute la maîtrise des financements des collectivités territoriales et de la fiscalité locale.

Cette loi, à l'inverse des attendus des services publics, met les politiques publiques au service des entreprises en les externalisant encore davantage, dématérialise l'administration en inversant les normes par le transfert de la responsabilité publique vers la responsabilité individuelle, éloigne, marginalise et exclut.

Elle accélère les mises en concurrence des territoires entre eux donc des populations et accroît les inégalités entre territoires riches et pauvres.

C'est un droit à organiser et à favoriser le dumping social et fiscal en fonction des « réalités locales », avec toutes ses conséquences sur l'avenir des services publics.

C'est ainsi la remise en cause de la solidarité, du principe d'égalité et du vivre ensemble que l'on demande aux cadres territoriaux-ales de mettre en œuvre !

À ce modèle, nous opposons une organisation administrative de territoires solidaires entre eux, basée sur l'équité de traitement des citoyen·nes où qu'ils-elles habitent et travaillent et dont les politiques publiques locales, aménagées et mises en œuvre par des fonctionnaires territoriaux-ales protégeraient l'ensemble des usager·es, sans placer les cadres territoriaux-ales citoyen·nes dans des conflits éthiques dans l'exercice de leurs missions publiques.

Fonction publique de carrière contre Fonction publique d'emploi

La loi de 1984 dont nous fêtons les 40 ans cette année, qui sépare le grade et la fonction, fonde la logique de carrière, les principes d'indépendance des fonctionnaires et de non-mise en concurrence entre eux-elles, en garantissant, notamment, un niveau de rémunération identique au vu du poste occupé.

Le RIFSEEP, en faisant correspondre le plafond de la part fixe de la rémunération à un groupe de fonctions, fait dorénavant reposer cette logique non plus sur un grade et un échelon, mais sur la nature du métier exercé. Il détermine cette nature au vu de trois groupes de critères : tout d'abord, l'encadrement, la coordination ou la conception puis la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions et, pour finir, les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste. Aussi, on constate depuis plusieurs dizaines d'années un tassement des grilles de toutes les catégories.

Localement, face aux employeurs territoriaux, les syndicats CGT doivent défendre les éléments indiciaires de rémunération, comme la NBI actuellement fortement remise en cause. Par ailleurs, la CGT doit continuer à lutter pour l'extension du CTI à tous les agent·es des secteurs du soin

et du lien (y compris supports, techniques, administratifs). La part des concours et de la formation ainsi que le sens de la Fonction publique, qui posaient jusque-là le fait que la position sur un poste était légitimée par la carrière de l'agent·e, sont dorénavant niés.

De même, en conditionnant la rémunération à l'évaluation individuelle, le RIFSEEP entaille profondément le principe de carrière et l'assurance d'y progresser de manière linéaire. Également, la loi de transformation de la Fonction publique de 2019 a codifié le statut.

En effet, le Statut général de la Fonction publique donne un cadre protecteur permettant aux fonctionnaires de garantir et d'assurer certaines responsabilités de leurs missions particulières de service public, notamment, en refusant l'ordre donné manifestement illégal et un comportement allant contre l'intérêt public.

Le statut de la Fonction publique a été transposé dans le Code général de la Fonction publique et organise quant à lui, depuis son entrée en vigueur en 2022, une Fonction publique moins protégée des obligations relatives aux injonctions des politiques, parfois bien éloignées de l'intérêt général, exposant cette Fonction publique encore davantage aux orientations libérales de l'Union européenne. La relation statutaire nationale est ainsi transformée en relation contractuelle locale avec l'employeur ; cela engendre un impact négatif sur la neutralité des cadres de la Fonction publique territoriale.

L'UFICT CGT revendique le retour au Statut des Fonctionnaires et à leur droit à la carrière, condition nécessaire pour préserver l'intérêt général des politiques publiques sans en mettre les développeurs que sont les cadres territoriaux-ales à la solde des injonctions clientélistes des politiques.

L'UFICT CGT défend une fonction publique de carrière, liée aux qualifications et à l'ancienneté. Elle défend le recrutement par concours, revendique l'ouverture massive de postes aux concours et la reprise totale des anciennetés passées dans le public comme dans le privé (expériences accumulées) à qualification égale.

Pour des services publics d'utilité sociale en régie contre des missions publiques rentables concédées au secteur privé.

La Loi Dussopt permet le passage au privé, au-delà des missions publiques déjà concédées, des fonctionnaires qui les mettent en œuvre en actant leur détachement d'office lors du transfert des missions.

Commandé par la ministre de la Fonction publique de l'époque, afin de valider la volonté patronale de dépeçage des services publics calquée sur les consignes de l'Union européenne et de l'OCDE, le Rapport sur l'attractivité de la Fonction publique territoriale réalisé en 2022, notamment par Philippe Laurent (Président du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale déjà auteur du rapport de 2016 sur le temps de travail qui a abouti aux 1 607 heures), enfonce encore davantage le clou.

Au lieu de redonner le sens de l'intérêt général aux missions publiques, de rendre plus humaines les conditions de travail et d'augmenter collectivement les rémunérations, notamment à hauteur de l'inflation, ce rapport préconisait, pour renforcer l'attractivité des métiers de la Fonction publique territoriale, de renforcer l'individualisation des rémunérations, d'entériner la disparition du statut, le principe de contractualisation et la prépotence des conventions collectives et de donner les clefs de la gestion de la Fonction publique territoriale à la Coordination des employeurs territoriaux-ales (le « MEDEF » territorial).

Le gouvernement en place a déjà mis en œuvre avec zèle la codification du statut définitive en 2022 et nous annonce pour fin 2024, à travers une réforme, l'application de ce rapport Laurent, dite « APR » (Accès - parcours - carrière) notamment de la rémunération au maximum individualisée et au mérite (subjectif)...

Dans ce contexte, la résistance de l'UFICT CGT contre le principe de seules missions publiques rentables et qui seraient concédées au privé, et en faveur de services publics d'utilité sociale en régie, s'érige en luttes constantes, *a fortiori* pour redorer l'attractivité des métiers de cadres territoriaux-ales.

L'UFICT-CGT propose une autre conception des finalités, du sens du travail et du rôle des cadres territoriaux-ales qui doivent être au service de la satisfaction des besoins fondamentaux par la production de services non marchands, d'une autre logique de développement respectueux de l'environnement, de la démocratie, en faisant vivre les valeurs d'égalité, de solidarité, de justice sociale, territoriale et environnementale.

Plan de création d'emplois publics qualifiés contre plan d'austérité

Sous le joug des politiques austéritaires du carcan budgétaire de Maastricht, les agent-es public-ques sont systématiquement ciblé-es quand il s'agit de « *dégager des marges de manœuvre* » pour redresser les comptes publics. Dans cet objectif, bénéficiant d'une rémunération supérieure, les cadres sont plus visé-es que leurs collègues ; l'impact d'une rationalisation de ces catégories ayant plus d'impact sur les budgets de fonctionnement.

En outre, ils-elles sont ceux-celles qui télétravaillent le plus, sont soumis-es aux dispositifs officiels (forfaits jours, travail au gris) et qui augmentent le plus massivement leur temps de travail. Cela signifie un même nombre d'agent-es, pour plus de travail et d'heures travaillées.

Les dépassements d'horaires, qui devraient n'être qu'exception, deviennent la norme, la question du manque d'effectifs est ainsi masquée et volontairement entretenue par les employeurs publics.

Aussi, la panoplie des recrutements « non statutaires » s'est

diversifiée avec les contrats de projet, de deux à six ans non cdi-sables et non titularisables.

Plus simplement encore, la loi de transformation de la Fonction publique incite les cadres au départ « volontaire » en instituant les ruptures conventionnelles, ou facilite leur licenciement avec une mesure *ad hoc*.

Pourtant, il n'y a pas de salut pour les citoyen-nés sans un État redistributeur fort, un État protecteur, un État républicain, garant de l'intérêt général... sans des services publics de qualité. Et, puisqu'ils sont à la fois ceux-celles qui organisent les services publics et ceux-celles qui organisent les équipes, les cadres sont en première ligne. Leurs aspirations à travailler mieux et travailler moins, et *in fine* à travailler toutes et tous, doivent être entendues.

L'UFICT-CGT revendique une diminution du temps de travail (semaine de 4 jours à 32 h, sans perte de salaire) et un accroissement substantiel des effectifs pour construire la Fonction publique de demain.

- Œuvrer pour favoriser les garanties collectives contre l'individualisation du travail,
- Développer le progrès social,
- Lutter contre l'exploitation des cadres territoriaux-ales,
- Promouvoir l'équité de traitement républicaine contre la mise en compétition des territoires et des cadres territoriaux-ales qui les organisent,
- Exiger le retour à une Fonction publique de carrière contre une Fonction publique d'emploi. Des cadres citoyen-nés promoteurs dans leur travail de services publics d'utilité sociale,
- Lutter contre la concession au privé des missions publiques rentables ou pas,
- Lutter pour la mise en œuvre de plans massifs de création d'emplois publics à l'opposé des plans d'austérité que nous imposent les politiques libérales depuis ces vingt dernières années.

Des axes forts pour lesquels nous luttons au quotidien dans notre travail de cadres territoriaux-ales et dans nos syndicats. Vous pouvez également compter sur l'UFICT-CGT pour porter notre conception de cette Fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale, et de la place centrale qu'y tiennent les cadres de la Fonction publique territoriale, au cœur des revendications proposées à notre Congrès UFICT CGT 2024, mais aussi lors des États généraux de la Fonction publique territoriale qu'organisera notre fédération au cours de l'année 2026.

Il y a une autre alternative. Nous, cadres de la Fonction publique territoriale, organisé-es et à l'offensive, sommes pleinement rassemblé-es pour la gagner !

CHAPITRE 2.

Dérèglement climatique versus développement durable, un enjeu central du monde du travail et des services publics de demain

Les fortes chaleurs, la sécheresse, les incendies et les niveaux d'eau qui baissent, les pluies diluviennes, la montée des eaux, les tempêtes et ouragans avec les inondations, les vagues de grand froid, les déplacés climatiques sont une réalité que personne ne peut nier et mettent en évidence désormais des femmes, des hommes qui souffrent, une biodiversité et toutes formes de vie menacées à brève échéance si nous n'agissons pas.

Depuis plus de 30 ans, le GIEC évalue l'état des connaissances sur l'évolution du climat, ses causes, ses impacts.

Il identifie également les possibilités de limiter l'ampleur du réchauffement climatique et dénonce la gravité de ses impacts. En 30 ans, nous avons pu mesurer l'exactitude de ses prévisions.

Dans son dernier rapport, le GIEC rappelle que les émissions de gaz à effet de serre dues aux activités humaines ont réchauffé le climat à un rythme sans précédent : la température de la surface du globe s'est élevée de 1 °C par rapport à la période préindustrielle.

Quels que soient les scénarios d'émission, le GIEC estime que le réchauffement de la planète atteindra 1,5 °C dès le début des années 2030 avec des conséquences très graves pour les êtres vivants.

Les dérèglements climatiques et les transformations technologiques ont de lourds impacts sur les situations de travail, sur l'emploi, la santé, les entreprises, les territoires, les services publics.

Ces bouleversements interrogent les organisations de travail, les modes de production, les modes de conception, d'études et de recherches ainsi que les évolutions des métiers et des compétences dans de nombreuses filières industrielles, mais pas uniquement.

Cette situation démontre, si besoin était, qu'il est grand temps d'engager toute la CGT pour faire valoir des projets dont les enjeux sociaux, économiques et environnementaux répondent aux besoins des travailleurs, dès lors qu'ils sont portés avec eux.

C'est pourquoi la direction confédérale a décidé de confédéraliser le « Radar travail et environnement » inclus dans le nouveau plan syndical pour l'environnement.

L'objectif est que chaque organisation dans son périmètre puisse analyser l'impact environnemental et faire émerger des propositions CGT pour limiter le réchauffement

climatique et ses conséquences pour les travailleur-euses.

Pour l'UFICT, la transition écologique urgente qui s'impose à tous repose sur le développement d'un service public fort, puisque porté par des acteurs désintéressés et agissant pour l'intérêt général (ce que garantit le statut), avec le développement d'une recherche publique ambitieuse, indépendante des lobbies et avec une préservation de l'intégrité des instituts de recherche publique dotés des moyens humains et financiers nécessaires.

Ainsi, le lien entre le niveau de vie, les enjeux sociaux et les enjeux environnementaux étant aujourd'hui évident, **cela doit structurer notre activité syndicale.**

Si nous pointons naturellement la responsabilité du capitalisme dans l'exploitation de la planète et des êtres humains, il est question aujourd'hui de travailler sur notre approche CGT et sur comment la CGT doit s'emparer de manière urgente de la situation.

Selon nous, pour répondre aux défis environnementaux et écologiques, seul le service public est capable de réinstaurer une justice fiscale, sociale et climatique génératrice d'égalité et d'émancipation et permettra de répondre aux besoins croissants de proximité et de lutte contre les fractures territoriales.

Outre la recherche médicale et technique, nous devons porter le développement des recherches en sciences sociales pour produire autrement, hors du cadre néolibéral, de façon à être à la fois écologiquement durable et socialement juste.

Ne pas lier la question environnementale avec la question sociale revient à condamner la possibilité même d'un développement humain durable.

Ainsi, il s'agirait que la stratégie des entreprises et des administrations intègre dans leurs choix et leurs projets les enjeux climatiques et énergétiques, par la réduction de leur empreinte environnementale (choix d'outils de travail réparables et recyclables, de circuits courts et locaux, de la sobriété numérique, de la gestion durable des emplois...) et de faire de l'empreinte environnementale un critère de performance et d'exemplarité.

La question bâtiminaire est un enjeu primordial dans cette perspective. La CGT revendique un plan de rénovation de tous les locaux de travail pour atteindre une efficacité énergétique

et améliorer les conditions de travail des agent-es. Pour cela, elle peut s'appuyer sur l'expertise des ICTAM, qui seront en première ligne du plan national « bâtiment durable ».

Par ailleurs, l'enquête réalisée par le CESE dans le cadre de l'avis « Travail et Santé-Environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? » (04/2023) alerte et donne à comprendre le fort décalage entre la préoccupation croissante des salarié-es - agent-es vis-à-vis des enjeux du réchauffement climatique et le sentiment que leur entreprise ou leur administration ne sont pas suffisamment engagées sur ces questions.

L'étude met en évidence les impacts concrets du dérèglement climatique sur la vie au travail.

Or, les cadres de la Fonction publique territoriale, en dépit de leurs fonctions stratégiques et de leur sensibilité aux enjeux environnementaux, n'ont pas ou peu de moyens de faire évoluer leur travail et l'action des collectivités afin d'en limiter l'impact environnemental.

Privé-es de possibilité d'agir sur le sens de leur travail, leur capacité d'action se limite, pour l'essentiel, à l'accompagnement du verdissement de l'activité de la collectivité ou de l'établissement (greenwashing) ou à des choix individuels de consommation.

Pourtant, du fait de leurs responsabilités professionnelles, ils et elles pourraient jouer un rôle déterminant.

Les cadres de la Fonction publique territoriale refusent de limiter leur engagement environnemental à leurs simples gestes quotidiens ou à leurs choix de consommation.

Ils-elles refusent d'être instrumentalisés-es au service de politiques de greenwashing permettant de repeindre en vert des pratiques catastrophiques pour la planète.

À l'UFICT, nous trouvons central que les cadres territoriaux, citoyen-ne.s puissent prendre en compte, de par leur métier consistant à l'évaluation des politiques publiques (avec, par ailleurs, conditionnement des aides publiques en fonction), le coût environnemental exhaustif de la production publique qu'ils projettent de développer.

Par exemple, en termes de choix d'organisation de travail basée sur le déploiement du numérique comme, par exemple, celui du télétravail très pratiqué par les cadres territoriaux-ales, la prise en compte de la seule diminution des gaz à effet de serre induite par la limitation des déplacements professionnels ne suffit en aucun cas à en calculer l'impact global du choix du déploiement du télétravail en termes de pollution.

Il faut que les cadres en charge des missions d'organisation du travail puissent être en mesure de prendre en compte le coût global de pollution et de proposer des solutions.

Dans cet exemple, le calcul doit intégrer également la quantité d'énergie nécessaire au stockage des données dans les data centers, la très importante quantité d'eau nécessaire à la production de puces électroniques, les

conditions d'extraction et de transport des métaux rares nécessaires à la multiplication des ordinateurs de travail, les conditions environnementales de leur recyclage ... permettant aux cadres de connaître précisément les impacts environnementaux des différentes solutions publiques avant de les soumettre à la décision des élu-es.

À ce sujet, l'UFICT soutient l'idée de développer et mettre en œuvre le principe plus large d'une responsabilité sociale et environnementale des employeurs de la Fonction publique territoriale et la porte notamment au Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale.

Dans la même idée, nous luttons pour la stabilité des trajectoires professionnelles, en particulier concrètement contre les réorganisations et mutualisations permanentes qui génèrent déstabilisation des organisations de travail et précarisation subjective, en particulier des cadres territoriaux-ales.

Mais aussi l'optique de limiter les changements fréquents de lieux de travail, qui souvent éloignent encore davantage du domicile, freinera le gaz à effet de serre et de pollution.



Faire vivre la démocratie dans son travail, c'est aussi permettre aux cadres territoriaux de mettre en œuvre dans leur travail le partage des ressources naturelles basé sur le principe de précaution et d'anticipation de réchauffement climatique.

Cela passe par le fait de rendre efficace la notion de biens communs environnementaux dans la détermination technique et l'application des politiques publiques par les cadres autour notamment de trois grands principes : les déterminants environnementaux dans la santé au travail et en dehors, l'articulation durable entre activités industrielles et activités de subsistance et la définition des besoins réels des usager-es par rapport aux besoins incités par le consumérisme.

C'est aussi pourquoi les luttes qui font avancer la justice sociale et environnementale reposent nécessairement sur la convergence syndicale entre ouvrier-ères, employé-es et ICTAM et également sur notre capacité syndicale à nouer des alliances plus larges que le monde syndical, avec celui de la recherche par exemple.

Il ne peut en effet y avoir de justice sociale sans justice environnementale.

Cela répond et commande à la fois la question du sens du travail et de sa finalité.

À l'heure de la crise climatique, il faut repenser en ce sens ce que doit être le travail, *a fortiori* celui des cadres territoriaux-ales qui réalisent le service public.

Leurs responsabilités professionnelles, leur place dans le processus de production de services, leur permettent de jouer un rôle déterminant.

Ils-elles veulent regagner du pouvoir d'agir et la maîtrise du sens et du contenu de leur travail.

Ils-elles veulent être professionnellement engagé-es et socialement responsables en contribuant aux décisions politiques qu'ils-elles aident à prendre ou dans celles qu'ils-elles mettent en œuvre.

Le rôle des cadres territoriaux-ales est partout en pointe dans les domaines stratégiques.

Ils-elles peuvent agir sur la crise climatique et de l'environnement dans l'administration, l'éducation, l'action sociale, la culture, l'urbanisme et le développement territorial, la santé, la recherche publique, les énergies, les transports, la chimie, l'agriculture, etc.

En sortant les politiques publiques des logiques marchandes et de profits, les cadres territoriaux-ales ont, dans leur travail, la capacité à faire barrage aux ravages du capitalisme en travaillant au seul profit de l'intérêt général et en développant des services publics qui mettent au cœur de leurs politiques l'impératif environnemental durable de décroissance.

Pour cela, l'UFICT-CGT des services publics milite pour obtenir de nouveaux droits sur les questions environnementales :

- faire du combat pour le climat, l'environnement et la



biodiversité, une mission de service public,

- permettre aux cadres l'intégration systématique de la dimension environnementale dans leurs missions et leurs formations,
- développer des modes de gestion respectueux de la protection de l'environnement,
- proposer un nouveau modèle de progrès fondé sur le développement humain durable.

• développer de nouveaux métiers de conception, de production politiques publiques vertes (secteur de la collecte-tri-recyclage, aménagement, énergies renouvelables, maraîchage pour fournir les écoles, etc.)

Afin d'intégrer ces enjeux au quotidien dans le travail des cadres, leur formation initiale et continue doit intégrer pleinement les questions environnementales.

Limitée à un devoir de loyauté aux directives, la responsabilité professionnelle doit être réhabilitée et adossée à l'intérêt général, avec un droit de refus, d'alerte et de propositions alternatives pour faire primer l'éthique et la déontologie professionnelles tel que le garantissent les devoirs du statut.

Ainsi, l'UFICT-CGT des services publics porte l'idée de restauration de politiques publiques portées par l'État orientées vers l'intérêt général, avec des leviers d'intervention forts, à commencer par la remise à plat et la conditionnalité des aides publiques.

- de promouvoir dans ce sens le renforcement des services publics,
- de développer les infrastructures et combattre les partenariats publics-privés,
- de regagner la gestion publique de nombreux secteurs et notamment des moyens de production d'énergie, des

transports ferroviaires et la remunicipalisation de l'eau et de la gestion des déchets,

- d'exiger l'intégration des questions environnementales dans la formation initiale et continue des cadres,
- de disposer d'un droit d'alerte technologique.

Suivre un nouveau modèle de croissance fondé sur le développement humain et écologique

L'urgence sociale et écologique place notre pays et l'ensemble de l'humanité face à d'immenses défis.

Ainsi, la CGT qui a toujours été à l'avant-garde des luttes pour une justice sociale doit aujourd'hui être à l'offensive pour mener des luttes tout aussi importantes pour la justice environnementale liant les enjeux sociaux et démocratiques. Ce sont des ruptures avec le monde d'hier et de profonds changements de politiques qu'il va falloir mettre en œuvre pour répondre aux besoins immenses de notre pays... de tous les pays !

Si cette crise révèle une crise de civilisation profonde (Nord-Sud et Capital-Travail) et notre vulnérabilité face à des chaînes de production mondialisées, elle révèle aussi que nous avons besoin de plus de coopération et de coordination à l'échelle du monde et de l'Europe.

Quel est le sens du PIB aujourd'hui, en partie artificiel du fait de l'intégration de bulles spéculatives indépendamment des richesses réellement créées ?

Quel est le sens d'une mesure qui n'intègre pas les richesses immatérielles liées par exemple au bien-être, à l'accès au savoir, à la culture, à la santé ou au droit des personnes à choisir, exprimer, et voir respecter leur identité ?

Quel est le sens des politiques publiques qui placent comme mantra « le retour de la croissance » alors que nous savons désormais qu'elle ne se traduit naturellement ni par des créations d'emplois de qualité, ni par la réduction des inégalités, ni par la satisfaction des besoins ?

De nombreuses critiques économiques et sociales ont été formulées sur les insuffisances du PIB, et de nombreux indices alternatifs ont été élaborés, comme l'Indice de développement humain (IDH) construit par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD).

Le fait de redéfinir ce qu'est la richesse et ce qu'est la croissance est un levier pour donner du sens à notre travail et nous permettre d'inscrire notre activité quotidienne dans une dynamique de progrès pour satisfaire les besoins.



Le congrès décide de :

aire du combat pour le climat, l'environnement et la biodiversité, un enjeu transversal de nos revendications et comme une mission de service public et pour cela de :

- Inscrire l'ensemble des membres de la prochaine direction de l'UGICT à la future formation confédérale « Intervenir sur la stratégie des entreprises et des collectivités territoriales afin de les réorienter vers les évolutions écologiques »,
- Décliner cette formation dans notre champ fédéral,
- Impulser le déploiement du « Radar travail et environnement » dans notre champ fédéral,
- Créer un collectif « cadres de la FPT et enjeux environnementaux »,
- Construire une journée d'étude autour du thème « enjeux environnementaux et FPT ».

CHAPITRE 3

Assurer l'autonomie des collectivités territoriales, le financement des politiques publiques locales, avec des cadres territoriaux-ales engagé-es et responsables

L'urgence de sortir des politiques d'austerité

Alors que l'inflation a atteint les 6,2 % en 2023, le président de la République n'a pas voulu taxer les surprofits des entreprises multinationales.

Pourtant, il s'agissait de garantir des conditions de vie décentes et satisfaire les besoins fondamentaux de la population dans un contexte incertain de crise énergétique ! Ces trois dernières années, les services publics territoriaux se sont adaptés au regard de l'évolution des besoins sociaux. Pour autant, ils sont de moins en moins en capacité de réduire les inégalités sociales.

Et si les moyens ont augmenté depuis une vingtaine d'années, mais pas de manière continue, l'écart avec les besoins sociaux n'a fait que s'accroître.

À l'heure où les employeurs publics se plaignent de problèmes d'attractivité dans les emplois publics et du tassement des traitements et rémunérations, la situation financière des collectivités, surtout des départements et des régions, a connu une évolution négative, du fait de ressources fiscales moins dynamiques et des effets de l'inflation sur les dépenses.

Du fait de la baisse de la fiscalité locale des collectivités pour financer les politiques publiques, l'offre du secteur privé s'est développée dans plusieurs segments (éducation, entretien des locaux, expertise, formation, management) avec le passage préalable de cabinets d'étude conduisant à l'externalisation des activités des services, la contraction de l'emploi public qualifié.

La gestion de l'argent public échappe de plus en plus au contrôle des citoyen·nes avec le développement des sociétés d'économie mixte, des sociétés publiques locales, etc.

La contractualisation s'est substituée aux dotations permettant au représentant de l'État de s'immiscer davantage dans la gouvernance et la gestion des collectivités territoriales.

Le traitement de la dette publique suppose de renforcer les capacités productives

La Fédération CGT des services publics et son UFICT ont des propositions à mettre en débat pour garantir une Fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale.

Cela passe par la sortie des politiques d'austérité et le développement des services publics de proximité.

S'agissant des finances publiques, cela suppose de rompre avec la logique libérale de la fameuse RGPP (Révision générale des politiques publiques) pour établir une

véritable évaluation des politiques publiques au service du développement économique et social et un contrôle de l'usage des fonds publics.

L'UFICT s'inscrit dans les revendications confédérales et fédérales :

- des emplois qualifiés, stables et bien rémunérés et plus particulièrement dans la Fonction publique chargée d'assurer les besoins sociaux des populations,
- des investissements pour développer la recherche et le développement,
- une politique industrielle respectueuse des emplois de proximité et des enjeux environnementaux,
- une fiscalité plus juste et plus efficace, ce qui suppose aussi d'améliorer les moyens pour lutter contre la fraude et l'évasion fiscale,
- une mobilisation du système financier au service du développement économique et social (pôle financier public, crédits sélectifs...).

Pour une réforme fiscale plus juste et plus efficace

La suppression des leviers fiscaux a fortement compromis l'autonomie des collectivités locales alors qu'elles portent 75 % des investissements publics et seulement 10 % de la dette publique.

Par ailleurs, le développement de la contractualisation État/collectivités locales ne garantit plus l'application des politiques publiques de long terme.

Qui peut concevoir que l'action sociale ou l'inclusion (par exemple le handicap) ne soient plus financées au bout de 3 à 6 ans ?

Les principes d'égalité et de solidarité républicaines ne seraient-ils pas compromis ?

Il faut revenir à une fiscalité locale comme puissant moyen de réduction de l'injustice sociale, génératrice des ressources pour financer des investissements de long terme et des réponses efficaces aux besoins sociaux.

Elle concerne tout·es les citoyen·nes. Il est donc indispensable que son contenu réponde aux exigences de la population, à la justice sociale et à l'efficacité économique.

Le maintien et le développement des services publics locaux tels que la sécurité civile, l'accompagnement à la personne ou la petite enfance, avec des fonctionnaires qualifié·es, notamment en catégories A et B, nécessitent une réforme



des finances publiques, le plein rétablissement des dotations de l'État et la liberté pour les dépenses de fonctionnement des collectivités locales et de leurs établissements publics. La mise en œuvre de ces propositions permettra de redonner une autonomie locale, de sortir des politiques autoritaires et du « new public management ».

Les cadres territoriaux-ales pourront ainsi jouer leur rôle contributif, libéré-es du « faire toujours plus avec moins » créant des conflits éthiques.

Enfin, les conditions des délégations de services publics et le recours aux cabinets de conseil doivent être limités drastiquement et mieux encadrés pour éviter les conflits d'intérêts et le risque de corruption.

L'expertise des cadres spécialisé-es doit être reconnue au même niveau que les missions d'encadrement hiérarchiques. Pour l'UFICT-CGT, la progressivité de l'impôt affirmée par les révolutionnaires de 1789, qui fait que plus les contribuables disposent de facultés contributives, plus ils contribuent au financement de la dépense publique, doit rester le principe fondateur.

C'est pourquoi il faut redonner une place prépondérante à la fiscalité directe progressive tout en faisant diminuer la fiscalité indirecte proportionnelle et plus particulièrement la taxe sur la valeur ajoutée.

Sans autonomie financière, pas de libre administration des collectivités territoriales

L'UFICT-CGT propose une nouvelle dynamique de financement des collectivités territoriales pour mettre fin à l'étranglement budgétaire : après la suppression de la taxe professionnelle et la taxe d'habitation, il est à craindre que

la taxe foncière soit réformée pour compenser la baisse des dotations de l'État.

Avec les contrats de Cahors, l'État a imposé à plus de 300 collectivités des mesures limitant les dépenses de fonctionnement et leurs dettes.

Si par nature, les collectivités locales mettent en œuvre des politiques d'intérêt général, l'État s'applique à remettre en cause leur autonomie.

Il est urgent de réinterroger les conditions d'application de ce principe fondamental.

L'UFICT porte des revendications :

- l'augmentation des dotations budgétaires pour garantir un égal accès au service public de proximité,
- une péréquation révisée corrigeant les disparités sociales, économiques et environnementales,
- la révision des valeurs locatives foncières qui doivent être maintenues, mais dont le montant d'imposition doit prendre en compte les facultés contributives des contribuables,
- une contribution des entreprises avec la création d'un impôt territorial dont l'assiette serait composée, au minimum, des valeurs locatives foncières, des valeurs locatives des biens et équipements mobiliers, de la valeur ajoutée produite, les actifs et produits financiers.

Reconnaître le rôle contributif des cadres territoriaux-ales

L'UFICT-CGT revendique la reconnaissance du rôle contributif des cadres dans les orientations stratégiques : agir pour que le travail ne soit pas facteur de souffrance et d'aliénation, mais un moyen d'humaniser, une forme d'épanouissement

des femmes et des hommes où chacun éprouve sa liberté par la création individuelle et collective.

Être cadre aujourd'hui consiste, de plus en plus, à être le-la porteur-euse et le-la garant-e de la conception des élu-es politiques, à jouer le rôle que les directions tentent de nous imposer, à se sentir responsable sans condition de la mise en œuvre de directives imposées.

Les cadres sont supposé-es laisser au vestiaire leurs convictions profondes, leur liberté de pensée et d'opinion, leurs droits citoyens les plus fondamentaux.

Au fur et à mesure que les conditions sont créées pour diviser les cadres, notamment avec le RIFSEEP (régime indemnitaire) et le Grade à accès fonctionnel (GRAF), l'exigence d'adhésion à la politique managériale est plus forte.

De même que le recours au contrat de projet pousse à une mise à disposition de moyens pendant un temps donné et à une obligation de résultat quasi permanente, un glissement s'opère.

Nous devrions non seulement engager notre savoir-faire au service de la collectivité, mais également « un savoir-être » prédéfini par une charte « éthique » ou un « code de bonnes conduites ».

Quelle est cette « éthique » qui vise à priver l'individu de son libre arbitre, de sa liberté d'expression pour le transformer en exécutant sans aucun droit statutaire ?

Nous nous reconnaissons comme des fonctionnaires, au même titre que les autres.

Mais nos fonctions, nos niveaux de responsabilités, notre technicité et notre rôle dans l'organisation du travail nous confèrent une spécificité.

Donner du sens au travail

La finalité de l'action publique n'est pas économique et financière, mais d'abord humaine et sociale.

Elle vise l'efficacité sociale. Les choix de gestion doivent prendre en compte les conséquences humaines, sociales et environnementales.

En partant de ces principes, l'UFICT-CGT est favorable à la déclinaison du droit national en accords locaux comme un moyen de faire avancer concrètement les choses, à condition de s'y impliquer.

Des droits nouveaux, individuels et collectifs doivent être désormais attachés aux objectifs éthiques de la collectivité,

de la société, pour mieux les faire vivre en compatibilité avec la citoyenneté et les besoins sociaux.

L'UFICT-CGT prône un management alternatif ne se substituant pas au dialogue social collectif et visant à réorienter le rôle des managers vers :

- la restauration et l'animation du collectif de travail, lui-même tourné vers la résolution collective et le partage d'expérience et de sens,
- le renforcement du soutien aux personnes, au collectif de travail (développement de la coopération transverse avec les autres équipes), l'innovation...
- l'accompagnement individuel et l'évaluation collective,
- La formation aux organisations « impliquantes » et collaboratives,
- La substitution du lien de subordination par un lien de coopération.

L'UFICT CGT se propose d'agir pour :

- obtenir la participation des cadres territoriaux-ales dans les instances de direction et un droit suspensif sur les grandes orientations concernant l'emploi dans la collectivité,
- développer la transparence des décisions en renforçant l'information et la consultation des fonctionnaires et de leurs représentant-es,
- favoriser le droit d'alerte,
- favoriser les contributions, propositions alternatives aux choix stratégiques, consolidant l'emploi de fonctionnaires qualifié-es, la reconnaissance des qualifications, la citoyenneté dans l'entreprise et l'exercice des libertés syndicales,
- définir des plans d'action sur les enjeux prioritaires de la responsabilité sociale de l'employeur, avec suivi et indicateurs, sur la base d'accords négociés avec les organisations syndicales.

Le congrès décide de :

- Participer au collectif fédéral « Aménagement du territoire. Enjeux économiques, environnementaux et sociaux »,
- Réaliser une campagne sur le droit d'alerte, d'expression de propositions alternatives aux choix stratégiques.

CHAPITRE 4

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

Faire de la reconnaissance des qualifications un enjeu de lutte syndicale est une nécessité pour combattre la dévalorisation du travail, notamment qualifié, des cadres territoriaux-ales.

Le cadre est un-e agent-e qualifié-e, c'est-à-dire qu'il a terminé un enseignement et une formation professionnelle de niveau supérieur ou qu'il possède une expérience reconnue équivalente dans un domaine scientifique, technique ou administratif.

Obtenir la reconnaissance des qualifications permet de :

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

Réformes territoriales et dévalorisation des qualifications des cadres. Les cadres territoriaux-ales se heurtent depuis une bonne décennie à une dévalorisation de leurs qualifications initiales et à une certaine fragilité de leur statut social.

Protection des jeunes diplômé-es et reconnaissance des qualifications

Encore une fois, les jeunes s'apprêtent à vivre moins bien que leurs parents.

Pour la première fois, le pourcentage de jeunes diplômé-es de l'enseignement supérieur recule.

Loin de se limiter à la jeunesse, ce déclassement n'est pas temporaire, car la rémunération et la nature du premier emploi déterminent l'ensemble du parcours professionnel. La précarité des jeunes a ainsi pour conséquence à terme la précarisation et la baisse de l'ensemble des rémunérations des cadres territoriaux-ales.

Il s'agit bien d'une question de choix de société.

Nous voulons que soient reconnus les parcours professionnels et c'est pour cela que nous demandons la tenue d'un Grenelle sur les qualifications sur la base d'un minimum interprofessionnel défini par la loi au niveau Licence Master Doctorat (LMD).

Depuis la fin de la crise sanitaire liée au COVID, les élu-es locaux-ales et le gouvernement s'alarment de la crise d'attractivité de la Fonction publique territoriale, notamment dans le champ de syndicalisation de l'UFICT (ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise).

Les rémunérations d'entrée de grille, l'écrasement des grilles qui conduit à une absence de reconnaissance des qualifications tout au long de la carrière sont des facteurs majeurs qui expliquent le manque d'attractivité de la

Fonction publique territoriale.

Nous voulons agir aussi au niveau de chaque collectivité en permettant l'épanouissement au travail des jeunes diplômé-es.

Un objectif qui passe par le triptyque suivant : la reconnaissance et le paiement de la qualification tout au long de la carrière des agent-es, l'utilité et la qualité du travail réalisé et la maîtrise de son travail au travers de l'équilibre temps professionnel/vie privée et l'exercice de son rôle contributif.

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

À travers les attaques contre la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux-ales tout au long de la vie, c'est le statut et le service public qui sont visés.

C'est pourquoi défendre le droit à la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux-ales, c'est défendre le statut de la Fonction publique territoriale ; c'est défendre le service public assuré par des agent-es sous statut de fonctionnaire.

La formation des cadres est trop souvent limitée à une adaptation aux objectifs des employeurs publics et directions et à une intégration aux critères de gestion qu'ils décrètent.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences — quand elle existe — et les nouvelles compétences requises pour occuper un poste donné ne doivent pas servir aux employeurs de prétexte pour refuser la progression de carrière ou la reconnaissance des qualifications acquises.

C'est une démarche à courte vue, dictée par les besoins immédiats des employeurs.

La formation initiale vise à permettre aux cadres territoriaux-ales d'acquérir les qualifications et aptitudes indispensables à l'exercice des différents emplois de leur cadre d'emplois et d'acquérir une culture de service public.

La loi Hortefeux de 2007 a liquidé la formation initiale des agent-es de catégories A et B.

Avec sa Fédération des Services publics, l'UFICT revendique l'allongement de la durée des formations initiales des agent-es de ces catégories.

Cette durée doit être suffisamment longue pour permettre le temps d'acquisition de l'ensemble des connaissances et qualifications nécessaires à l'exercice des missions des différents emplois de chacun des cadres d'emplois.

Par ailleurs, avec l'obligation de formation des apprenti-es, ce sont des moyens de réaliser des missions de formation et d'organisation de concours qui sont enlevés au CNFPT.

Ainsi, les cadres territoriaux-ales subissent une double peine : un moindre accès à la formation qualifiante et une

diminution des concours impactant nécessairement les possibilités de promotion interne.

L'ascenseur social par la formation, le concours et la promotion est désormais grippé.

Les employeurs territoriaux multiplient « les écoles de formation internes à la collectivité en direction des cadres (Conseil régional Grand Est, conseil départemental de Seine-Saint-Denis, Eurométropole de Lille...) ».

Les formations dispensées dans ces « écoles de formation » peuvent parfois s'apparenter à un véritable endoctrinement visant à transmettre « les valeurs de la collectivité » auprès des cadres pour en faire des relais dans les services des orientations politiques et managériales des employeurs.

Ces « écoles de formation » font obstacle à la mise en place d'une culture commune de service public local et de compréhension des enjeux collectifs de la Fonction publique territoriale, créée par la loi Le Pors dont la CGT vient de fêter le 40^e anniversaire.

A contrario, l'UFICT – en lien avec la Fédération CGT des services publics et la délégation de la fédération au CNFPT (CA, CNO, CRO) – défend une meilleure lisibilité des actions de formation du CNFPT en direction des cadres A et B des collectivités locales, une égalité d'accès à ces formations quelle que soit la taille des collectivités concernées et des dispositifs pédagogiques qui permettent une réelle qualification des agent-es.

Face au développement des « écoles de formation internes aux collectivités locales », l'UFICT met en débat la question du rétablissement d'Écoles nationales d'application des cadres territoriaux-ales, visant à assurer la formation initiale et continue des cadres des collectivités locales.

Le champ de la formation professionnelle est bouleversé par les récentes réformes qui ont conduit à accentuer l'individualisation des formations et à remettre en cause de manière frontale la reconnaissance des qualifications dans le cadre des garanties collectives du salariat.

L'impact de la nouvelle Convention collective de la métallurgie doit nous alerter sur les risques qui pèsent sur la reconnaissance des qualifications dans le champ de la Fonction publique territoriale, de même que dans le champ de Fonction publique hospitalière.

Les analyses portées par l'UFMICT sur la remise en cause des qualifications professionnelles et des diplômes par des compétences déterminées par l'employeur, dépendantes de la hiérarchie et variables dans la vie professionnelle, font écho aux menaces qui pèsent sur notre statut.

L'UFMICT note par ailleurs : « La formation et la qualification représentent un levier d'économies pour les pouvoirs publics et les employeurs dans leur recherche d'optimisation du profit. L'idéologie dominante a imposé une logique d'emploi - compétences attendues par l'employeur au regard de postes de travail - supplantant celle du métier ou de la profession. L'objectif des contre-réformes successives vise à la flexibilisation des salarié-es, à leur interchangeabilité. Aujourd'hui, les diplômes sont construits en domaines

ou blocs de compétences compatibles entre eux et en interrelation. Cette structuration permet l'uniformisation des métiers et des professions, consacrant les glissements de tâches entre métiers d'une même filière, voire de filières différentes. Ce virage de la « certification de compétences » a appauvri la réalité et la complexité des métiers par leur découpage en blocs d'activités. Les domaines de compétences ont redéfini des fonctions et permis de visualiser les tâches ou actes devant être validés, réduisant le métier à une somme de compétences et à un ensemble d'actes, tournant le dos à la solidité de la notion de diplôme. »

Le ministre de la Fonction publique, Stanislas Guerini, a annoncé un nouveau projet de réforme de la Fonction publique, le projet APR (attractivité, parcours rémunération). Cette réforme cherche à s'appuyer sur le rapport « Peny et Simompoli » de mars 2022 dont les pistes visent à multiplier des différenciations de carrière et de rémunération selon « les métiers et les territoires en tension ».

C'est une véritable désagrégation du statut de la Fonction publique territoriale que poursuit le gouvernement en s'appuyant sur les pistes de ce rapport qui différencient le mode de recrutement, les carrières et les rémunérations selon les « secteurs d'activité et les territoires ».

L'UFICT entend contribuer activement au combat d'ensemble de la fédération pour faire reculer ces projets néfastes et faire avancer au contraire ses revendications contenues dans son cahier revendicatif « Pour une Fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale ».

Avec sa Fédération des Services publics, l'UFICT-CGT revendique l'allongement de la durée des formations initiales des agent-es de catégories A et B. Un statut d'élève pour tout-es après réussite au concours.

Cette durée doit être suffisamment longue pour permettre l'acquisition de l'ensemble des connaissances et qualifications nécessaires à l'exercice des missions des différents emplois de chacun des cadres d'emplois.

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

En toute cohérence avec ces objectifs de déconstruction de la Fonction publique *versus* externalisation de services publics, la loi envisage la liquidation de la formation initiale visant à acquérir les qualifications et aptitudes indispensables à l'exercice des différents emplois de catégorie A et à acquérir une culture commune du service public.

Cette mesure s'inscrit dans la remise en cause du 1 % par les gouvernements successifs et la remise en cause de l'organisation régulière des concours par les centres de gestion.

Dans ce sens, le rapport confié à Frédéric Thiriez par Emmanuel Macron sur la formation des cadres supérieur-es vise à la fusion de l'ENA et de l'INET (Institut national des études territoriales), voire à transformer le CNFPT -

organisme paritaire — en établissement public commercial et industriel (EPIC) afin d'obliger les collectivités territoriales à passer des marchés publics avec des entreprises et cabinets-conseils.

La loi de transformation de la Fonction publique a redéfini par ordonnance le champ de la Haute Fonction publique, notamment sur la formation professionnelle.

Loin d'assurer une culture commune du service public et de l'intérêt général, le big bang que veut imposer le gouvernement laisse présager une dérégulation tous azimuts de l'encadrement supérieur, une remise en cause des principes fondateurs du statut de la Fonction publique ouvrant un boulevard aux pratiques clientélistes, voire une instrumentalisation de la Haute Fonction publique au service des intérêts privés.

La création des contrats de projet s'inscrit dans cette même logique. Elle frappe l'ensemble du champ des cadres des collectivités locales.

Elle favorise la dissolution du cadre statutaire des fonctionnaires territoriaux-ales dans un patchwork de contrats à la main des employeurs territoriaux.

Elle accentue la précarité des agent-es concerné-es ; elle favorise le turn-over et, avec la menace de « fin de mission », l'asservissement des agent-es public-ques.

Elle éclate la culture commune de service public local des cadres et favorise les mécanismes de désagrégation et de concurrence des collectifs de travail.

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

Les écoles de la Haute Fonction publique sont déjà fortement imprégnées par l'idéologie des « business schools » et l'idéologie du new public management qui sont contraires à l'esprit de service public.

Il importe de réaffirmer la place des écoles en tant qu'écoles d'application, assises sur une culture commune du service public, et de réaffirmer les spécificités par versant qui nécessitent des cursus distincts.

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

La Fédération CGT des services publics et son UFICT, qui porte les revendications spécifiques des cadres territoriaux-ales, mais aussi ses représentant-es dans les instances paritaires du CNFPT (conseil d'administration, CNO, CRO), rejettent toute perspective de fusion des écoles de cadres de la Fonction publique visant le dogme libéral de la performance au détriment de la satisfaction des besoins des fonctionnaires.

Il s'agit au contraire de réaffirmer la nécessité de renforcer une formation imprégnée des valeurs républicaines de service public et de respect du Statut de la Fonction publique. Les collectivités locales ne sont pas des entreprises. Le rôle des cadres territoriaux-ales est bien d'assurer l'efficacité sociale. Nous défendons une conception de la formation

professionnelle délivrée par un établissement public paritaire et national (CNFPT), gage du maintien d'une Fonction publique territoriale unique pour un service public de proximité garantissant à tout-es son accessibilité tant en matière de service que d'emploi,

La formation des cadres territoriaux-ales doit rester indépendante de toute influence idéologique.

Elle ne se réduit pas à une consommation individuelle garantissant une employabilité technique, mais vise aussi l'émancipation professionnelle des cadres de direction.

L'UFICT, en lien avec la délégation CGT au CNFPT, et plus particulièrement la délégation au CA et au CNO, a activement contribué au projet de l'INET qui a été voté au CNO puis au conseil d'administration.

L'UFICT a rappelé que les contenus de formation devaient être en rupture avec le « new public management » et les mécanismes à l'œuvre impulsés par l'État d'une « recentralisation » de l'action publique locale et de détricotage du statut de la Fonction publique territoriale.

Ceci passe par les 5 principes pour une école d'excellence territoriale :

- Une école des cadres au service de l'intérêt général et de l'utilité sociale.
- Une école attachée à la promotion et l'ascension sociale des fonctionnaires.
- Une école qui promeut l'excellence pour et par les valeurs du service public.
- Une école au service des besoins des cadres supérieurs de toutes les filières.
- Une école des cadres de formation initiale et continue de qualité et les 3 axes pour un projet renouvelé :
 - un mode de sélection favorisant la diversité sociale et l'ascenseur social ;
 - promouvoir la prospective et l'ancrage du service public par le statut et le fonctionariat ;
 - l'émergence de nouveaux besoins et le perfectionnement de l'expertise territoriale.

L'UFICT entend exercer une vigilance particulière sur la mise en œuvre du projet de l'INET voté par le CNFPT et s'assurer plus particulièrement de la mise en œuvre des revendications et orientations qu'elle a défendues dans l'élaboration du projet.

La Fédération des Services publics et l'UFICT-CGT revendiquent 10 % du temps de travail dédié à la formation professionnelle et une évolution professionnelle choisie (cf statut d'élève).

Le congrès décide de :

- Pérenniser et développer le collectif UFICT encadrement supérieur.
- Continuer à assurer une présence aux ETS.
- Actualiser le Guide de survie au management et les propositions de conceptions alternatives des organisations.
- Réalisation d'un livret à l'attention des contractuel-les en lien avec la fédération.
- Nourrir de nos réflexions et propositions alternatives l'outil CGT Fonction publique.

CHAPITRE 5

Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

L'inégalité entre les femmes et les hommes dans la vie comme dans le travail n'est pas seulement inacceptable : héritage d'un paternalisme tellement profond qu'il peine à s'effacer, c'est également un handicap majeur pour la création d'une société plus juste.

Au 1^{er} janvier 2022, la France compte 67,8 millions d'habitant-es dont 51,7 % de femmes.

Elles sont plus nombreuses, mais elles ne peuvent toujours pas prétendre à l'égalité.

Aujourd'hui, tous secteurs confondus, une femme perçoit pour son travail plus d'un quart de salaire en moins qu'un homme.

Les discriminations envers les femmes sont de plusieurs types.

Les femmes sont moins bien payées parce qu'elles sont majoritaires à subir le temps partiel, parce qu'elles sont concentrées dans des emplois dévalorisés, qu'elles peinent à accéder aux postes à responsabilités, et qu'elles bénéficient de moins de primes.

La plus grande partie des écarts de rémunération selon le sexe s'explique par la différence de durée du travail et la ségrégation professionnelle.

Ces inégalités professionnelles se poursuivent tout au long de leur carrière et ont des incidences sur leurs cotisations retraite et donc sur le niveau de leurs pensions.

Mettre fin aux écarts de salaire entre les femmes et les hommes permettrait d'augmenter de 6,5 milliards par an les cotisations versées à notre régime de retraite.

Dans la période récente, le principal facteur d'amélioration de la situation des femmes au travail a été l'élévation de leur niveau de qualification.

Elles sont désormais plus diplômées que les hommes et pourtant les inégalités salariales s'accroissent, notamment dans la hiérarchie de l'emploi.

Elles sont liées à plusieurs facteurs :

- le plafond de verre (ou plafond de mère), qui représente les barrières qui font obstacle à l'accès des femmes aux postes à responsabilité, avec l'absence de déroulement de carrière du fait de la maternité, réelle ou supposée (voir la campagne « Vie de mère » de l'UGICT-CGT) ;

- les parois de verre, symbolisant la difficulté pour les femmes à changer de filière professionnelle et de métier.

Si la mixité des métiers progresse chez les cadres, à quelques exceptions près (informatique...), la sexualisation des métiers reste forte (filières techniques, agent-es de maîtrise *versus* santé, sociale, administrative, éducation...).

L'INSEE évalue à 28,5 % les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Elles sont de 19 % dans la Fonction publique. Il y a 63 % de femmes dans la Fonction publique, mais seulement 42 % de femmes dans l'encadrement supérieur.

Ces inégalités sont dues à des emplois à temps non complet et temps partiel majoritairement occupés par des femmes, des carrières hachées, un accès aux avancements et promotions inégalitaire.

Des facteurs structurels aggravent ces inégalités, en particulier des grilles moins favorables dans les cadres d'emplois les plus féminisés.

En effet, les filières techniques et de sécurité, moins féminisées, sont dotées de grilles plus avantageuses, permettant d'avancer plus rapidement d'un échelon à l'autre, et parfois de dispositifs et de bonifications particuliers, tandis que les filières les plus féminisées, celles du social, du soin et de l'éducation, sont dévalorisées, notamment les animatrices, les psychologues et les assistantes sociales.

Par exemple, dans la filière médico-sociale (plus de 9 femmes pour 10 agent-es en 2017), les infirmières en 2012, puis les assistantes socio-éducatives et les éducatrices de jeunes enfants en 2019, ont été reclassées en catégorie A dans des grilles de salaire en deçà de la grille des attaché-es. Le régime indemnitaire n'a pas non plus suivi dans la plupart des collectivités pour la filière sociale.

Force est de constater que l'organisation statutaire par filière de la Fonction publique n'empêche pas la mobilisation des biais sexistes dans l'évaluation des emplois à prédominance féminine.

Les qualifications exigées pour ces emplois, tout comme leurs éventuelles pénibilités, étant sous-évaluées, ces emplois se trouvent eux aussi sous-évalués et donc moins rémunérés.

Ainsi, tout au long de leur carrière, les femmes sont confrontées à un cumul de handicaps. À qualification égale, elles subissent un déroulement de carrière moins favorable du fait des arrêts liés à la maternité et à la part qu'elles prennent à l'éducation des enfants.

Aussi, à temps partiel, elles sont, en catégorie A, 22,2 % contre 5,8 % d'hommes et, en catégorie B, elles sont 27,7 % contre 9,5 % d'hommes.

Reconnaître les qualifications, c'est lutter contre le déclassement professionnel qui touche particulièrement les femmes.

La loi de transformation de la Fonction publique, en généralisant le recours aux contractuel·les, renforce les inégalités envers les femmes qui représentaient déjà en 2017 une part plus importante que les hommes dans la Fonction publique territoriale (68 % de contractuelles alors qu'elles étaient 59 % de fonctionnaires toutes catégories confondues).

Dans ce contexte toujours largement inégalitaire, la réforme des retraites mise en œuvre en 2023 par le gouvernement renforce ces inégalités et les discriminations à l'encontre des femmes, les pensions de droits directs des femmes étant déjà, avant cette réforme, en 2022, de 42 % inférieures à celles des hommes.

Aussi, elles subissent des organisations de travail avec des contraintes particulières pour les cadres qui renforcent leur discrimination : horaires de travail excessifs et flexibles non compatibles avec la garde d'enfants alors qu'elles constituent la majorité des familles monoparentales.

La loi prévoit un rapport tous les deux ans sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la Fonction publique.

L'exemplarité de la Fonction publique passe par la mise en œuvre de meilleures pratiques de gestion des ressources humaines, garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes par l'application effective du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale ».

Il y a nécessité de revaloriser et reconnaître la pénibilité des métiers fortement féminisés, à charge mentale et physique importante.

La lutte contre le sexisme ou les violences de genre exigerait, par ailleurs, une attention particulière avec, par exemple, la réalisation d'enquêtes régulières auprès des agent·es sur ces questions.

A contrario, la loi de transformation de la Fonction publique a instauré une réduction des prérogatives des instances paritaires (Comité social territorial, F3CST, CAP, CCP).

Cet affaiblissement affecte les capacités d'agir précisément dans le domaine de la prévention des risques, notamment en matière de prévention du harcèlement discriminatoire et du harcèlement sexuel.

Si le Comité social territorial (CST) traite des questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, et à la sécurité des agent·es dans leur travail, la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) n'a été mise en place que dans les collectivités et établissements publics d'une certaine importance — au moins 300 agent·es pour la Fonction publique territoriale, où le seuil était auparavant de 50 agent·es pour permettre l'existence d'un Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT).

L'obligation de protection qui incombe à l'employeur public est similaire à celle qu'impose le Code du travail aux employeurs privés.

Or la santé physique et/ou mentale des salarié·es peut être altérée par un harcèlement discriminatoire que ne peuvent connaître, actuellement, les F3SCT, du fait de la disparition des registres de santé et de sécurité au travail.

Ainsi, avec la disparition des CHSCT, ce sont tous les moyens d'attention et de nécessaire vigilance à la préservation de la santé de toutes et tous les agent·es public·ques, de prévention du harcèlement discriminatoire et du harcèlement sexuel qui s'en trouvent fragilisés.

Ces questions restent tout de même à appréhender dans les instances, au sein du CST et de la F3SCT.

Alors qu'il s'agit d'une grande cause (théorique) du quinquennat Macron, les politiques mises en œuvre par le gouvernement et le patronat consistent davantage à communiquer sur l'égalité qu'à la réaliser.

Le gouvernement prône une égalité élitiste, en faisant comme si féminiser les directions (plus de catégories A) suffisait à améliorer la situation de toutes les femmes. En matière d'égalité femmes-hommes, comme sur les questions sociales, la théorie du ruissellement ne fonctionne pas !

Sanctionner les employeur·euses qui discriminent

La loi française impose, dans le privé comme dans la Fonction publique, des accords et plans d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Or, aujourd'hui, plus de 60 % des entreprises et établissements ne respectent pas la loi et les sanctions prévues ne sont pas appliquées.

La loi doit donc être renforcée pour passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat.

L'index « égalité professionnelle », qui devait permettre de repérer et de corriger ces écarts de rémunération, est un échec, car il masque la réalité et comporte de très nombreux biais qui dissimulent les discriminations.

La CGT utilise des outils pérennes et très concrets comme l'outil dit du « nuage de points » pour détecter et prévenir les discriminations.

Nous revendiquons la mise en place de cet outil, reconnu efficace par de nombreuses institutions comme la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH).

Il faut, comme dans d'autres pays d'Europe, sanctionner toutes les collectivités ou établissements publics dans lesquels il y a des discriminations de salaires, de traitements, de primes et de carrières.

Féminisation des postes à responsabilité, levier pour changer de paradigme

Nous considérons que la féminisation des postes à responsabilité est un levier pour changer de paradigme.

C'est un point d'appui pour rompre avec le présentisme, principe selon lequel, pour exercer des responsabilités, il faudrait être disponible 24 h/24 pour son employeur.

La féminisation des postes à responsabilité est un levier pour porter notre exigence de réduction du temps de travail et de

droit à la déconnexion. C'est aussi un moyen pour remettre en cause le « new public management ».

Plutôt qu'enseigner aux femmes à être aussi individualistes et « concurrentielles » que leurs collègues masculins, ne faudrait-il pas revaloriser le collectif de travail et la coopération ?

Plutôt qu'augmenter les primes, aussi opaques que discriminantes, ne vaudrait-il pas mieux reconnaître les qualifications, assurer la transparence et l'objectivité des systèmes de rémunération ?

Enfin, les femmes, rejointes par les jeunes cadres, n'aspirent plus à passer leur vie au travail, mais exigent d'avoir du temps pour voir grandir leurs enfants et passer du temps avec leurs proches.

La difficile conciliation des temps professionnel et personnel est un frein important à l'accès à des postes décisionnels.

Ainsi, l'UFICT porte-t-elle aussi la revendication d'une diminution du temps de travail à 32 heures hebdomadaires et est très attentive aux expérimentations menées de semaine de 4 jours, tout en rappelant que « la semaine de 4 jours n'est pas la semaine en 4 jours ».

En obtenant une semaine de 4 jours avec une véritable diminution du temps de travail sans diminution des rémunérations, les femmes qui subissent actuellement un temps partiel contraint pourraient naturellement bénéficier d'un temps complet.

Nul doute qu'une telle organisation hebdomadaire viendrait, de plus, pour tous, desserrer la contrainte et favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Enfin, dénoncer le très dangereux projet de réforme du congé parental que le gouvernement veut mettre à l'ordre du jour est un enjeu de société que l'UFICT souhaite porter. Sous prétexte de mieux le rémunérer et mieux le partager, ce qui ne serait pas négligeable, c'est pourtant en sous-titres, encore, comme en 2014, un outil pour faire des économies sur le dos des femmes.

Car le projet dit que le futur congé, qui s'appellerait « congé de naissance », serait réduit de 6 mois pour les deux parents contre trois ans pour l'un des deux parents.

Dans « le même temps », nous savons que 40 % des enfants n'ont ni place en crèche, ni assistante maternelle, et que les services publics d'accueil de la petite enfance se délitent au profit des structures privées.

La CGT dénonce un risque d'accroissement des inégalités et réclame 200 000 places de crèche dans les services publics.

C'est pourquoi l'UFICT revendique :

- d'imposer partout l'engagement de négociations sur l'égalité professionnelle et le déroulement de carrière dans l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- de mener partout la lutte contre les violences sexistes et

sexuelles dans l'objectif de l'éradication de ces violences, de promouvoir et organiser des formations de lutte contre les VSST, dans les sections et les syndicats,

- de faire appliquer les sanctions prévues par la loi à l'encontre des employeurs qui discriminent les femmes,
- d'imposer la parité au niveau des emplois de direction et la suppression des critères qui discriminent les femmes pour l'avancement de grade et la promotion interne,
- d'imposer la proportionnalité pour les emplois de direction au regard du pourcentage de femmes dans la collectivité,
- de rendre le congé parental plus partagé, plus long et mieux rémunéré,
- de développer le financement de crèches publiques communales et/ou départementales sur tous les territoires pour couvrir les besoins,
- d'obtenir la ratification par la France de la norme adoptée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) en juin 2019, permettant de lutter contre les violences sexistes et sexuelles, y compris conjugales,
- de travailler à établir de véritables plans de prévention des risques psychosociaux,
- d'obtenir les 32 heures hebdomadaires, sans diminution de la rémunération,
- d'engager un travail sur l'organisation des grilles indiciaires des cadres d'emplois les plus féminisés, à l'image de celui qui est mené par le collectif UFICT Psychologues.

Pour cela, le congrès décide de :

- Faire de l'égalité femmes-hommes un axe central de la prochaine campagne électorale en produisant notamment une fiche revendicative thématique « Égalité femmes-hommes ».
- Dans le cadre d'un Observatoire UFICT, examiner plus particulièrement dans les collectivités et établissements publics les situations vécues par les femmes ICTAM au regard des inégalités femmes-hommes, en lien avec le collectif « Femmes mixités » confédéral.
- Promouvoir la formation UGICT « Égalité professionnelle-Femmes cadres ».
- Suspender à titre conservatoire, dès que la cellule de veille confédérale est saisie et en attente des enquêtes internes, leurs mandats de représentation relevant de la CE de l'UFICT aux présumé-es auteur-trices de faits de harcèlement et/ou de violences sexuelles, dans le sens de la motion de la CE de l'UFICT du 7 octobre 2022.

CHAPITRE 6

Repenser les politiques publiques dans les quartiers prioritaires

Chaque émeute urbaine le confirme : depuis la Grappinière en 1979 à l'embrasement de 2005 et aux dernières, consécutives à la mort de Nahel, elles sont le reflet de problèmes de natures et de niveaux divers (désespérance sociale, concentration des précarités, logements souvent synonymes de « bouilloires », recul des services publics, associations exsangues...) ayant pour cadre les grands ensembles d'habitat social.

L'impuissance des acteurs politiques à améliorer la vie quotidienne des habitant-es des quartiers prioritaires semble ainsi se répéter.

Le jugement d'échec semble d'autant plus incontestable en 2024 que l'État aurait mobilisé, depuis une quinzaine d'années, des budgets considérables pour les quartiers populaires.

Les annonces récurrentes d'un nouveau « plan banlieue » ont pu donner crédit à cette idée d'une politique de la ville richement dotée.

Or les crédits de la politique de la ville ont toujours été limités, inférieurs à 1 % du budget de l'État et ne compensent pas l'inégale allocation des budgets affectés au logement, à l'emploi, à la santé ou à la sécurité, qui s'opère au détriment des quartiers défavorisés.

Au-delà de la récente douleur née de la tragédie de Nanterre, ce sont toutes les fractures françaises qui refont surface, notamment la dégradation des services publics, la fracture sociale, économique et le développement des injustices sociales générant un sentiment d'abandon des habitant-es des quartiers populaires.

Malgré la diversité des habitant-es, beaucoup sont confronté-es aux mêmes difficultés : la stigmatisation, l'éloignement des services publics et des zones d'emploi, l'insalubrité des logements et les trafics qui happent quelques jeunes en quête d'argent rapide, rêvant d'une vie meilleure.

Tant que l'on restera dans une situation où l'on ne prend pas la mesure des enjeux des politiques publiques sur ces territoires, des moyens qu'il faut mettre pour rétablir l'égalité et redonner de l'espoir, nous nous enfermons dans une situation où ces habitant-es, citoyen-nés, ont le sentiment d'être déclassé-es, méprisé-es.

Favoriser l'accès au droit commun pour redonner à la politique de la ville sa vocation spécifique et innovante

Inventée pour cibler les quartiers les plus défavorisés et transformer l'action publique, la politique de la ville ne paraît pas réussir à réduire les inégalités territoriales et les difficultés sociales des populations.

Mais ce que révèle cette succession d'émeutes urbaines, ce n'est pas tant l'échec de la politique de la ville que celui de toutes les politiques publiques et plus précisément du recul de l'action publique sur ces territoires.

Cela met en lumière la crise de l'action publique et la nécessité d'adapter les outils et les modes d'intervention des politiques sectorielles concourant à la gestion urbaine (logement, éducation, emploi, jeunesse, etc.) et non plus à les interpréter en termes de déviance, d'écart à la norme, de droit, d'ordre public.

La politique de la ville devait être un levier pour diffuser et rendre plus efficaces les politiques publiques dites de « droit commun » (emploi, logement, éducation, santé, sécurité) dans les quartiers.

Mais, loin d'assurer ce passage de relais, cette offre de nouveaux financements a peu à peu entraîné une forme de dérive qui a vu les crédits dédiés se substituer aux crédits de droit commun. L'État s'est retiré. Il ne met plus les moyens dans l'éducation, la prévention, le logement, la santé, le soin à la personne, l'emploi...

Sur le logement, par exemple, l'État enlève des moyens aux collectivités du fait que les abattements de taxe foncière accordés aux bailleurs sociaux ne sont pas compensés à 100 % par l'État.

Ces recettes fiscales en moins, cumulées à la baisse des dotations et à la suppression de la taxe professionnelle, laissent les collectivités seules face à toutes ces problématiques (voir chapitre 3 : Assurer l'autonomie des collectivités territoriales).

Ce ne sont donc ni la philosophie, ni la méthode de la politique de la ville qui sont en cause, mais l'adéquation du droit commun avec les caractéristiques spécifiques des quartiers, avec un service public adapté en termes de compétences, d'effectifs et de pérennité.

Pour l'UFICT CGT des services publics, il s'agit donc de redévelopper l'emploi public qualifié et d'investir dans l'économie des soins, des liens et de la santé par :

- la création d'un grand service public de prise en charge de la petite enfance et de la perte d'autonomie, de la santé et de l'action sociale et par la revalorisation des emplois féminisés (santé, éducation...) dans lesquels les qualifications ne sont pour l'instant pas reconnues ;

les métiers de la cohésion sociale par :

- un plan massif de création d'emplois publics qualifiés (enseignements artistiques, ingénieur-es, technicien-nés, architectes, psychologues, coordinateur-trices de projets, agent-es de développement...).
- Une réflexion sur l'opportunité de création d'une nouvelle filière « Enseignement » qui permettrait de grouper les métiers du cadre d'emplois actuel des agent-es techniques territoriaux-ales des établissements d'éducation (C) et un nouveau cadre d'emplois de catégorie A comprenant par exemple les enseignant-es artistiques voire, à terme, les intendant-es des établissements d'éducation si ceux-ci étaient transférés à la Fonction publique territoriale.

Notre boussole doit être l'utilité sociale. Ce projet de créer d'urgence un plan de renforcement, de développement d'emplois publics et de financement des services publics répondant aux besoins des populations ne représente pas un coût, mais bien un investissement pour une société du bien-être.

Pilier du contrat social pour bâtir une société plus inclusive et plus juste : renforcement des moyens de la politique éducative et de l'éducation populaire

Si les inégalités économiques et sociales ont une place prépondérante dans les difficultés concentrées dans les « quartiers populaires », la réussite scolaire et l'éducation sont la clé de voûte de la construction d'un futur différent. La relégation sociale de la jeunesse populaire est le résultat de politiques qui ont trop souvent oublié la jeunesse et participé à sa marginalisation. Les services publics, en premier lieu, et l'école, ont subi des années de suppressions d'emplois qui ont aussi touché les établissements les plus défavorisés. Derrière les discours « volontaristes », l'éducation prioritaire a été démantelée dans les lycées. En collège, elle a été diluée par une série de mesures dans des politiques territoriales académiques qui ont mis à mal l'ambition initiale de l'éducation prioritaire. L'école, nous le savons, est l'outil indispensable de la cohésion nationale et de l'égalité des chances.

À cet égard, l'UFICT affirme l'impérieuse nécessité de la révision et de l'élargissement de la carte de l'éducation prioritaire et d'une entrée systématique de toutes les écoles en Quartier politique de la ville dans la géographie prioritaire de l'Éducation nationale. Le succès de la mixité sociale l'exige.

Articulation des politiques de l'Éducation nationale et des politiques éducatives locales

Au-delà des nécessaires moyens supplémentaires pour l'Éducation nationale, la Fonction publique territoriale a un rôle majeur à jouer dans la conception, la coordination et la mise en œuvre d'une éducation prioritaire répondant à l'enjeu de réduction des inégalités territoriales et sociales qui se traduisent notamment par des écarts importants de réussite scolaire entre les élèves résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, et la moyenne nationale. La politique d'éducation prioritaire a pour objectif de corriger l'impact des inégalités sociales et économiques sur la réussite scolaire, par un renforcement de l'action pédagogique et éducative sur le temps scolaire, périscolaire et extrascolaire.

Elle se définit par un programme de réussite éducative. Celui-ci n'est pas un programme de soutien scolaire. Il ne se substitue pas aux missions et actions assurées par l'école. Il intervient sur tous les champs adjacents : santé, accompagnement scolaire et éducatif, prévention

du décrochage scolaire, soutien à la parentalité, actions culturelles, sportives, de loisirs.

Malheureusement, bien que le programme de réussite éducative ait démontré son efficacité depuis une dizaine d'années, il se retrouve fragilisé par la baisse des dotations de l'État.

Pour l'UFICT CGT des services publics, il s'agit donc de redévelopper l'emploi public qualifié et d'investir dans la spécialité Action éducative par : un plan massif de création d'emplois publics qualifiés (cadres et directeurs ou directrices de l'éducation, de la jeunesse et de l'animation, coordinateur-trices des temps éducatifs, de réussite éducative, d'animateurs et animatrices enfance-jeunesse).

Utilité sociale des associations d'éducation populaire dans les quartiers prioritaires

La continuité éducative comme élément incontournable d'un projet de transformation sociale ne peut ainsi se faire sans remettre au cœur des politiques publiques les associations d'éducation populaire.

Dès le début des années 1980, les associations ont joué un rôle primordial dans la politique de la ville.

L'Éducation populaire est omniprésente dans le quotidien de toutes les familles et dans tous les temps de la vie par la pratique associative : l'éducation tout au long de la vie, post et périscolaire, artistique, sportive, socioculturelle ; organisation des loisirs du quotidien et pendant les vacances, pour les enfants ou les plus âgés ; actions d'émancipation et de promotion de la citoyenneté, en faveur de la protection de l'environnement, de la médiation et de la diffusion culturelle. Cela fait du tissu associatif un acteur incontournable de la société civile, en tant que trait d'union entre les habitant-es, les services et les élu-es.

Les activités d'éducation populaire sont un facilitateur de la vie sociale, de la capacité à faire société, atouts non « monétisables », sources d'attraits inestimables pour des collectivités qui savent les promouvoir et les entretenir en faveur de leurs habitant-es.

Reconnaître la valeur ajoutée sociale et économique des associations pour nos territoires, c'est admettre collectivement la nécessaire adéquation entre la mise en œuvre efficiente des politiques publiques que portent les élu-es et la stabilité du modèle socio-économique des associations afin qu'elles puissent réaliser les missions d'intérêt général qu'elles proposent et qu'on attend d'elles, au service du mieux vivre ensemble.

À cet égard, l'UFICT a la conviction qu'un engagement financier durable par des moyens supplémentaires de l'État à l'adresse de l'Éducation populaire à hauteur des services rendus par celle-ci à la cohésion sociale et l'émancipation de la Nation, est fondamental.

Les professionnel·les de l'éducation populaire sont souvent les derniers acteurs de la proximité qui permettent de lutter contre le sentiment d'abandon et d'isolement, terreau de l'abstention et du vote contre. Des solutions existent et elles nécessitent de faire de l'éducation permanente une priorité politique par la revalorisation des financements de la CNAF (Caisse nationale des allocations familiales) aux associations et aux collectivités.

Prévention et tranquillité publique

Si les attentes à voir garantie la sécurité est légitime, les réponses des derniers gouvernements successifs sont uniquement autoritaires, jamais sociales.

Dernièrement, l'État a franchi un nouveau « cap sécuritaire » en promettant la création de nouvelles « forces d'action républicaines » et de nouvelles sanctions pour les mineur·es de moins de 16 ans en créant des « travaux d'intérêt éducatif », sorte de travaux d'intérêt général (TIG), qui ne peuvent être prononcés pour les moins de 16 ans.

Des TIG qui pourraient en revanche être distribués aux parents d'enfants commettant des délits.

Si les citoyen·nes attendent la protection de l'État, la lutte contre la violence, la délinquance et l'économie souterraines ne peut pas être que « sécuritaire ». Pour la CGT, la sécurité passe par l'articulation et la complémentarité entre les politiques de tranquillité publique, de la prévention spécialisée, de l'action et de la protection sociale et par le mouvement associatif.

Le nécessaire redéploiement de la prévention spécialisée

La tranquillité publique ne se résume pas à la présence policière. Nous le constatons, les politiques de répression, de stigmatisation augmentent au fur et à mesure que les services publics régressent, voire ferment.

Or, le gouvernement n'a fait que renforcer la répression dans les zones dites sensibles au détriment de la prévention, de la formation professionnelle, de l'accès aux soins, de l'accès aux équipements publics...

Tandis que la prévention spécialisée connaît une diminution continue des financements depuis de nombreuses années et que l'on augmente le budget sécuritaire, les rapports entre la police et la population, particulièrement les jeunes, sont de plus en plus conflictuels et discriminants.

Dans un contexte où les enjeux et les difficultés rencontrées par les jeunes évoluent, il est crucial de conforter le rôle éducatif de la prévention spécialisée.

La mission des équipes d'éducateur·trices de rue est d'aller à la rencontre des jeunes en difficulté et de proposer une offre relationnelle et éducative sur un territoire défini.

Parmi eux, un certain nombre ont été, sont ou seront exposés au risque de délinquance. C'est pourquoi la baisse des moyens de la prévention spécialisée est d'autant plus préoccupante que les difficultés croissantes rencontrées par notre jeunesse nécessiteraient au contraire leur renforcement.

Les éducateur·trices travaillant au contact des jeunes les

plus éloignés de nos institutions et les plus isolés sont bien souvent les derniers acteurs bienveillants avec qui ces jeunes peuvent être en contact, dans de nombreux territoires où les services publics ont parfois entièrement disparu.

Par cette présence régulière dans l'espace public, les éducateurs opèrent ainsi un certain nombre de régulations.

Inégalités territoriales

Aujourd'hui, de nombreuses différences se creusent entre territoires en raison de stratégies divergentes entre les conseils départementaux qui diminuent leurs crédits à la prévention spécialisée et ceux qui s'engagent davantage.

Cela pose un véritable problème d'égalité entre les territoires. Mission facultative, la prévention spécialisée est bien trop souvent une variable d'ajustement des budgets départementaux.

Elle diminue dans de nombreux départements indépendamment des besoins des publics et elle a disparu dans d'autres à la suite de choix politiques délibérés.

Le désengagement total de certains départements, souligne la gravité de la crise que traverse la prévention spécialisée, dont le travail est perçu comme dispensable par certain·es élu·es, au mépris des réalités locales.

Ces inégalités territoriales de prise en charge des jeunes en difficulté selon les départements se sont aussi accrues via la loi NOTRe de 2015 portant une nouvelle organisation territoriale de la République.

Certains départements, notamment les moins convaincus par l'utilité de la prévention spécialisée, en ont profité pour transférer intégralement cette compétence aux métropoles pour des raisons essentiellement financières.

Cette évolution pose la question de la cohérence d'une politique, tantôt clairement rattachée à la protection de l'enfance, tantôt davantage intégrée à la politique de la ville et à la prévention de la délinquance.

Les interventions des éducateur·trices de rue ne peuvent pas et ne doivent pas se substituer aux actions socio-éducatives qui sont de la responsabilité des communes.

Elles s'adressent d'abord aux jeunes qui ne trouvent pas leur place dans les dispositifs de droit commun, ceux qui sont en train de « perdre pied » et de s'engager dans des prises de risques majeures, souvent non repérées par les autres acteurs.

Garantir le financement de la prévention spécialisée

Pour l'UFICT, la question des moyens de la prévention spécialisée est d'abord un enjeu d'égalité entre les territoires : si la prévention spécialisée a fait la preuve de son utilité et de son efficacité pour aider les jeunes marginalisés ou en voie de marginalisation, il est d'autant plus injuste qu'elle ne bénéficie pas à l'ensemble des populations sur tout le territoire national.

Il s'agit donc d'ouvrir la voie à une refondation du financement de la prévention spécialisée en vue d'en faire une politique publique à part entière, adossée à l'aide sociale à l'enfance, dotée de financements nécessaires, tout en respectant le caractère associatif des structures gestionnaires.

Pour l'UFICT, la définition d'orientations nationales est

aujourd'hui indispensables pour répondre à la demande de clarification des missions et de la place de la prévention spécialisée.

Au-delà de sa participation à la construction d'un pilotage national de la prévention spécialisée, l'État a aussi un rôle important à jouer dans le financement des actions sur le terrain. Reconnaître la prévention spécialisée comme politique publique à part entière suppose de lui donner les moyens d'assurer efficacement ses missions au regard de besoins qui évoluent.

L'État finance seulement 3% du budget total de la prévention spécialisée, alors même que la prévention spécialisée assure de plus en plus de missions qui dépassent le champ de la protection de l'enfance. Si, en matière de lutte contre la délinquance et la radicalisation notamment, les pouvoirs publics estiment que les éducateurs apportent une réponse adéquate, il est urgent de :

- faire croître la participation financière de l'État,
- réaffirmer le rôle du département dans le financement de la prévention spécialisée,
- former des équipes pluridisciplinaires, constituées d'éducateurs de rue et de professionnels spécialistes, notamment des psychologues, travailleurs sociaux.

Réaffirmer une police municipale axée sur la prévention

En matière de sécurité publique, les responsabilités se veulent clairement établies : l'État en est le garant sur l'ensemble du territoire de la République.

Le maire est chargé de la police municipale qui « *a pour objet d'assurer le bon ordre, la sûreté, la sécurité et la salubrité publics* ».

Pourtant, face au désengagement des forces régaliennes, les maires, confronté-es aux légitimes préoccupations de leurs administré-es, sont naturellement enclins, voire dans l'obligation, de pallier le retrait de l'État en étoffant leurs services de police.

Au-delà du seul aspect quantitatif et budgétaire, la réalité conduit les agent-es territoriaux-ales à assumer des missions auparavant assurées par la police et la gendarmerie nationales ou, tout simplement, à compléter les effectifs de celles-ci, à les suppléer.

Le paysage se révèle donc aujourd'hui confus, les rôles respectifs des uns et des autres brouillés.

S'y ajoutent un certain nombre de questions statutaires concernant les personnels, des interrogations sur la coopération avec les forces régaliennes, des blocages quotidiens qui entravent l'action des agent-es, l'augmentation progressive des pouvoirs judiciaires des polices municipales.

Cette situation soulève trois problématiques principales :

- les missions traditionnelles de proximité perdent du terrain ;
- les pouvoirs judiciaires des agent-es de police municipale se développent au risque d'une confusion avec ceux des forces nationales ;
- enfin, les habitant-es ne bénéficient pas de la même « offre de sécurité » selon leur commune de résidence.

Pour la CGT, la police municipale doit d'abord assurer la mise en œuvre des pouvoirs de police administrative du

maire. La police administrative correspond à la prévention des troubles à l'ordre public, alors que la police judiciaire est une police *a posteriori* qui vise à la répression des crimes et délits.

La sécurité est un droit fondamental et l'une des conditions de l'exercice des libertés individuelles et collectives.

Or, le gouvernement ne mesure pas le divorce entre les citoyen·nes et la police, et ne prend pas en compte le caractère fondamental des discriminations raciales dont est victime une partie de ces citoyen·nes.

Si le problème est parvenu, récemment, à gagner en visibilité, c'est qu'il s'est étendu à d'autres univers, secteurs. Alors qu'en 2005, les « violences policières » étaient associées aux jeunes hommes d'origine sociale modeste et immigrée, leur extension aux « gilets jaunes » et aux militant·es écologistes a donné à ce problème une portée plus générale.

Ainsi, si au niveau national, il est nécessaire de questionner la doctrine policière, au niveau des territoires, l'enjeu sécuritaire est instrumentalisé pour camoufler l'ampleur de la crise sociale, le délaissement structurel des quartiers, aux prises avec le trafic de drogue et la pauvreté et le recul des services publics, dont les conséquences désastreuses conduisent à des replis, à de l'isolement social, à un éloignement des usager·es des centres de décision et des prestations auxquelles ils ont droit... prestations par ailleurs en diminution constante.

Pour l'UFICT-CGT des Services publics, l'attribution croissante de missions de police judiciaire à la police municipale ne va pas dans le sens d'une pacification des rapports entre la police et la population et ne peut qu'encourager un désengagement de l'État et de la police nationale. L'UFICT affirme ainsi la nécessité d'un plan d'investissement public dans les quartiers populaires. Un service public renforcé par un plan massif de création d'emplois publics qualifiés (urbanisme, éducation, santé, culture, sport, prévention, sécurité, emplois, insertion, etc.) où les garanties statutaires apportées à chaque agent-e public-que vont de pair avec un service de qualité rendu à la population, qui garantisse la continuité et l'accessibilité du service, la neutralité et l'égalité de traitement pour tous.

- Le passage en catégorie B de tout-es les encadrant-es d'équipes de policier·ères municipaux-ales.

- La création d'une formation uniformisée, commune et développée de ces encadrant-es d'équipes.

Pour cela, le congrès décide de :

- Participer au collectif des politiques publiques de la Fédération CGT des Services publics

- Participer au collectif Fonction publique au sein de l'UGICT pour construire des revendications inter-fédérales sur le thème de l'action publique dans les quartiers prioritaires.

- Nourrir de ses réflexions et propositions alternatives de l'outil CGT Fonction publique et porter le projet d'organisation d'une journée d'étude inter-fédérale sur les enjeux liés aux quartiers prioritaires

RÉSULTATS DES VOTES

Vote du rapport de la commission mandat et vote

Pour 97,74 %
soit 6889 voix
Contre 0 %
aucune voix
Abstention 2,26 %
soit 159 voix

Vote du rapport bilan d'activité

Pour 87,58 %
soit 6264 voix
Contre 4,41 %
soit 315 voix
Abstention 8,01 %
soit 573 voix

Vote du rapport de la commission financière de contrôle

Pour 91,47 %
soit 6564 voix
Contre 0,11 %
soit 8 voix
Abstention 8,42 %
soit 604 voix

Vote chapitre 1 de la partie Qualité de vie syndicale

Pour 91,50 %
soit 6341 voix
Contre 8,26 %
soit 589 voix
Abstention 2,81 %
soit 200 voix

Vote chapitre 2 de la partie Qualité de vie syndicale

Pour 89,11 %
soit 6373 voix
Contre 7,56 %
soit 541 voix
Abstention 3,33 %
soit 238 voix

Vote chapitre 3 de la partie Qualité de vie syndicale

Pour 90,74 %
soit 6095 voix
Contre 4,30 %
soit 289 voix
Abstention 4,96 %
soit 333 voix

Vote chapitre 4 de la partie Qualité de vie syndicale

Pour 92,10 %
soit 5837 voix
Contre 4,48 %
soit 284 voix
Abstention 3,42 %
soit 217 voix

Vote global partie Qualité de vie syndicale

Pour 86,39 %
soit 5836 voix
Contre 8,59 %
soit 580 voix
Abstention 5,02 %
soit 339 voix

Vote chapitre 1 de la partie Revendicative

Pour 86,75 %
soit 5930 voix
Contre 3,25 %
soit 222 voix
Abstention 10 %
soit 684 voix

Vote chapitre 2 de la partie Revendicative

Pour 88,83 %
soit 6311 voix
Contre 6,50 %
soit 462 voix
Abstention 4,67 %
soit 332 voix

Vote chapitre 3 de la partie Revendicative

Pour 89,86 %
soit 6363 voix
Contre 7,82 %
soit 554 voix
Abstention 2,32 %
soit 164 voix

Vote chapitre 4 de la partie Revendicative

Pour 92,94 %
soit 6500 voix
Contre 3,77 %
soit 264 voix
Abstention 3,29 %
soit 230 voix

Vote chapitre 5 de la partie Revendicative

Pour 87,93 %
soit 6150 voix
Contre 4,85 %
soit 339 voix
Abstention 7,22 %
soit 505 voix

Vote chapitre 6 de la partie Revendicative

Pour 88,05 %
soit 6133 voix
Contre 5,43 %
soit 378 voix
Abstention 6,52 %
soit 454 voix

Vote global de la partie Revendicative

Pour 89,82 %
soit 6371 voix
Contre 4,57 %
soit 324 voix
Abstention 5,61 %
soit 398 voix

Vote des statuts

Pour 92,17 %
soit 6225 voix
Contre 4,65 %
soit 314 voix
Abstention 3,18 %
soit 215 voix

CFC élue à 91,67%
CE élue à 94,44%

APPEL DU 11^e CONGRÈS DE L'UFICT CGT DES SERVICES PUBLICS

Les délégué-es au 11^e congrès CGT UFICT, réunis à Martigues, du 23 au 27 septembre 2024, appellent à une journée de lutte et de manifestations le 1^{er} octobre 2024, dans le cadre de la journée de grève nationale interprofessionnelle, public-privé, porté par notre Fédération CGT des Services Publics et notre Confédération.

Le président Macron a nommé Michel Barnier Premier ministre, au mépris des votes qui ont largement rejeté la politique du gouvernement. Tout le monde l'aura compris, ce gouvernement continuera de mettre à mal les travailleurs en poursuivant ces politiques de réformes antisociales, pilotées par l'Union européenne. Ce gouvernement annonce vouloir réaliser 110 milliards d'euros de coupes dans les budgets d'ici 2027.

La Fonction publique territoriale est particulièrement visée. Les collectivités locales sont accusées de creuser la dette. Pour nous, délégué-es au 11^e congrès UFICT CGT des services publics, rien ne justifie de réaliser ces coupes, au nom d'une dette qui n'est pas la nôtre. Il s'agit, encore une fois, de choix politiques : de l'argent, il y en a dans les exonérations de cotisations sociales des entreprises, dans les aides publiques aux entreprises (180 milliards chaque année) et dans le budget militaire qui a augmenté de 40 % (413 milliards d'euros pour les 6 prochaines années) ! Les cadres territoriaux-ales, les professions intermédiaires et l'ensemble des fonctionnaires sont également dans le viseur. Le gouvernement envisage d'ajouter 1 à 2 jours de carence supplémentaire, supprimer 10 % du traitement en cas d'arrêt maladie, renforcer les contrôles et les sanctions sur les arrêts de travail, s'attaquer à l'ensemble des autorisations spéciales d'absence (réduction des jours enfants malades, décès pour un proche, fête religieuse, etc.).

Le nouveau ministre de la Fonction publique, de la Simplification, et de la Transformation de la fonction publique, Guillaume Kasbarian, a annoncé la couleur : *« Nous devons libérer les français du poids des démarches administratives et débureaucratiser à tous les étages »*,

en complète continuation de la ligne Guerini. Il a ajouté : *« Que les fruits du travail de Guerini se concrétisent bientôt sur le terrain, en faisant beaucoup plus de place à la reconnaissance du travail, des compétences réelles et du mérite. »*

Les délégué-es du congrès UFICT CGT des services publics disent STOP : c'est une politique de progrès social que nous revendiquons :

- l'augmentation des salaires avec un point d'indice à 6 €, la revalorisation des grilles indiciaires dans la fonction publique, la revalorisation des pensions de retraite, et assurer enfin l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- l'abrogation de la réforme des retraites. La retraite à 60 ans maximum à taux plein, la défense de la pérennisation de la CNRACL ;
- des moyens pour les services publics territoriaux, avec un réengagement financier de l'État, en prenant en compte les besoins du service public en rapport avec le besoin réel des usager-es ;
- Un plan massif d'emplois publics qualifiés ;
- la défense de la fonction publique de carrière, c'est-à-dire du statut des fonctionnaires avec l'abrogation de la loi dite de « transformation de la fonction publique », et l'abandon définitif du projet ; de loi Guerini (notamment de l'expérimentation de ce projet sur l'emploi des secrétaires de mairie), exigence du maintien des catégories A, B, C, et refus de toute facilitation des licenciements des fonctionnaires
- le désarmement et la paix partout où il y a des conflits et des risques de guerre.

Cette journée constitue une première étape pour établir le rapport de force dans l'unité la plus large nécessaire pour gagner sur nos revendications nationales, et pour gagner nos revendications locales, portées contre les mesures d'austérité prises par nos employeurs locaux.

Martigues, le 26 septembre 2024

TABLES RONDES

Relevé de la table ronde :

Leviers d'action des cadres territoriaux sur la transformation environnementale du travail et des politiques publiques

La Commission exécutive sortante de l'UGICT CGT Services Publics a fait le choix politique de proposer aux délégué-es de son 11^e Congrès une table ronde consacrée aux leviers d'action dont disposent les ingénieur-es, cadres, technicien-ne.s et agent-es de maîtrise territoriaux-ales sur la transformation environnementale du travail et des politiques publiques, en écho au sujet de l'éco-syndicalisme que l'UGICT a fait le choix de mettre en première partie des revendications dans son document d'orientations.

Nous y avons accueilli – et nous les remercions de nouveau de leur présence et partage d'expertises, Tristan FOURNET du Syndicat CGT du Conseil départemental des Yvelines, membre du collectif Environnement de l'UGICT; Vincent MANDINAUD, chef de projet à l'Agence nationale de l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et Mailys ZAMBLERA, chargée de mission Natura 2000 à la Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) PACA et membre de l'OFICT CGT de la Fédération de l'équipement et de l'environnement. La table ronde a été animée par Emmanuelle POLEZ, co secrétaire générale de l'UGICT, membre du collectif Environnement de l'UGICT CGT.

En introduction, Tristan rappelle les webinaires organisés par l'UGICT sur son Radar environnemental. Tristan nous présente ensuite un diaporama complet.

Il y détaille l'urgence climatique, 6 des 9 limites planétaires ayant déjà été franchies et la 7^e (acidification des mers et océans) étant en passe de l'être. Le changement climatique n'est pas une question de météo. Aujourd'hui, en France, on est à 1,9 degré en plus qu'au début de l'ère post-industrielle or les Accords de Paris se basaient sur + 1,5 degrés. Ce qui posent les questions de la disparition des ressources naturelles, celle de la biodiversité, les problématiques d'inondations, tempêtes et sécheresse. Les chiffres sont affolants : 40 000 décès en France sont dus chaque année à la pollution aux particules fines, 9 millions dans le monde à la pollution...

Il y a des solutions mais les freins sont nombreux, le système capitaliste ne visant qu'exploitation et profits. Or les risques environnementaux touchent davantage les plus pauvres et les plus gros pollueurs sont les plus riches. Enjeux environnementaux et enjeux sociaux sont liés. De l'argent, il y en a ! Il s'agit avant tout de choix politique et d'investissement sur l'avenir.

Nous disposons de leviers d'actions, de nombreuses

compétences des collectivités sont en lien direct avec l'environnement : la gestion des achats, des déchets, des espaces naturels sensibles, des restaurants scolaires... mais aussi la logistique, le déploiement informatique et numérique qui impacte lourdement l'extraction des métaux lourds. En tant que cadres, il est important que nous soyons force de proposition pour orienter ces politiques publiques mais aussi agir en tant que syndicalistes, sur un temps long, contrairement aux élu-es qui sont toujours dans le temps court, qui n'est pas celui des enjeux environnementaux. Contrairement au secteur privé, le sujet environnemental n'est pas encore obligatoire dans les négociations de la Fonction publique. Il faut faire en ce sens pression sur nos employeurs.

Il nous faut aussi répondre aux attentes des salarié-es dont les jeunes diplômé-es sur le portage des politiques environnementales. Le levier essentiel est la démarche syndicale CGT au plus près des agent-es en co-construction du rapport de force. Au Conseil départemental des Yvelines, le syndicat CGT s'est appuyé sur le Radar UGICT « Travail et Environnement » qui a été co-construit avec l'association « Pour un réveil écologique ». Le syndicat a déployé les 4 étapes du Radar : la 1^{re} étant un état des lieux de ce qui est fait en termes environnementaux par la collectivité ; la 2^e une consultation par le syndicat aidé de l'outil, de l'ensemble des agents ; la 3^e la création de groupes de travail dans le but d'élaborer des propositions conscientisées répondant aux attentes de l'ensemble du personnel et la 4^e, un déploiement des propositions définies par le collectif. La mise en œuvre du Radar UGICT a conduit à ce que la CGT négocie en instance 6 propositions prioritaires et 15 secondaires. À ce jour, 15 syndicats CGT de collectivités développent le Radar UGICT avec le même succès.

Vincent MANDINAUD de l'ANACT, établissement public qui a pour but de concilier les enjeux de santé au travail et ceux d'efficacité du travail, fait ensuite le lien en précisant que l'ANACT a co-financé il y a 3 ans la réalisation du Radar UGICT via un appel à projet pour « attraper » la question « Environnement et Travail ».

Vincent précise que l'ANACT pose sa réflexion autour de la « double matérialité » entre questions environnementales et travail. Ce concept met en lien, d'une part, le fait qu'il faut prendre en compte les effets indéniables que l'environnement a sur les organisations de travail et qu'à l'inverse, il faut également prendre en compte les effets



que les organisations ont sur l'environnement, celles-ci étant souvent sur une logique de « dévoration » des ressources naturelles et humaines. Dans ce cadre, l'ANACT s'est fixé trois orientations stratégiques. La 1^{re}, sur une logique défensive, est d'étudier quelles pourraient être les conséquences sur les conditions de travail si rien n'était fait en matière d'écologie et comment la transition écologique pourrait être « vertueuse » sur les conditions de travail. La 2^e, sur une logique contributive, pose que si on veut gagner la bataille écologique, il faut gagner la bataille du travail et des conditions de travail. Par exemple, comment valoriser et rendre attractifs les métiers nécessaires à la transition écologique ? Troisièmement, faire des enjeux écologiques un moyen de sortir du bois le travail et sa réalité sociologique, centrale dans les vies, pour en refaire un objet de débat sorti des analyses réduites aux experts et aux attendus libéraux qui leur privilégient l'emploi.

À titre d'exemples d'accompagnement de collectivités par l'ANACT, la Communauté d'Agglomération de La Rochelle a mis en place des groupes de travail de prévention autour de la petite enfance, notamment sur le risque de température extrême dans les crèches. La Ville de Grenoble, engagée dans de fortes politiques écologiques, est confrontée à des « frottements » avec les agent-es qui sont inquiet-es des mutations de leurs emplois et qui sont difficiles à mobiliser sur cette transition organisationnelle. Aidée par l'ANACT, la Ville a engagé des groupes de travail sur la transformation de métiers comme ceux de jardiniers, par exemple, qui doivent dorénavant faire comprendre au public pourquoi les espaces verts ne sont plus « au carré ». Cela implique la mise en œuvre de nouveaux savoirs et de nouvelles formations mais aussi un travail sur la reconnaissance effective des ces nouvelles compétences (rémunération à adapter...).

Au vu des enjeux sociétaux de la transformation écologique, il y a, pour les cadres, matière à ferrailer afin d'impacter les orientations politiques et les processus de décisions et d'imposer leurs vues et, particulièrement, participer à l'instruction des dossiers de modification du travail par la transformation écologique. Il faut participer à la création d'enquêtes et former cadres et élu-es, sans hésiter, pour les syndicats, à demander des expertises externes sur ces sujets, expertises techniques mais aussi expertises sur le travail et sur les postes de travail avec un regard critique sur les dysfonctionnements afin d'y apporter des correctifs. Un enjeu clef est celui de faire intégrer les risques environnementaux dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Il est possible de s'aider d'un document de l'Agence nationale expertise santé environnement (ANSES) de 2018 « Les risques augmentés par le changement climatique » qui reprend les 17 risques professionnels au vu des impacts du changement climatique. Des risques psycho-sociaux comme l'éco-anxiété doivent également être pris en compte. Malgré l'obligation légale, près de 50 % des employeurs n'ont pas établi de DUERP, le « cavalier écologique » est une bonne façon de remettre en lumière les obligations de l'employeur en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels en négociation.

Dans ce cadre, l'ANACT a soutenu, avec l'association « Pour un réveil écologique », la création d'une boîte à outils à disposition des CSE qui doit être déclinée pour les Comités techniques de la Fonction publique. Par ailleurs, il existe un Accord national interprofessionnel (ANI) sur « dialogue social et transition écologique » que la CGT n'a pas signé estimant qu'il ne va pas assez loin mais qui reconnaît toutefois les prérogatives données aux CSE - CST sur les

problématiques environnementales dans le cadre de la Loi « Climat et résilience ».

Mailys ZAMBLERA, Chargée de mission Natura 2000 à la DREAL PACA, membre de l'OFICT CGT de la Fédération de l'équipement et de l'environnement, travaille en lien avec les collectivités. Natura 2000 est une directive européenne dont l'objectif est de concilier les activités humaines et la biodiversité dans un réseau de sites européens classés comme représentatifs.

La loi 3DS vient de transférer le pilotage de cette politique de l'État vers les Conseils régionaux, ce qui engendre défavorablement une vue politique encore plus court-termiste et comptable qu'auparavant, la pression des exécutifs locaux étant plus prégnante sur les services. Mailys travaille sur le sujet de l'effondrement de la biodiversité dû au réchauffement climatique et des conséquences directes sur les éco-systèmes agricoles. De l'argent public existe mais il est souvent consacré à des appels à projets ponctuels. Or la préservation de l'environnement nécessiterait des conduites de politiques publiques sur le long terme, même si des choses avancent au niveau local. On enferme cependant souvent les métiers publics environnementaux dans des métiers dits passion qui laissent penser aux employeurs que leurs conditions de travail sont moins importantes. Il y a sur ce sujet un point particulier de vigilance à avoir.

Des délégué-es partagent ensuite leurs expériences ou questionnements. Des syndicats commencent à déployer dans leurs collectivités le questionnaire du Radar de l'UGICT avec un taux de réponse des agent-es intéressant. Sont dénoncés, entre autres, en termes de politiques territoriales, l'affichage des exécutifs sur de fausses mesures comme le fait de couper l'eau chaude dans les sanitaires des restaurants scolaires des lycées, posant un souci d'hygiène, tandis que les véritables enjeux climatiques sont ignorés ou le recours de plus en plus développé aux cuisines centrales... Il est précisé qu'il serait inexact de penser que l'éco-syndicalisme s'oppose à la lutte des classes, les premiers touchés par la pollution et le réchauffement climatique étant les plus pauvres et la transition des métiers étant possible si les politiques en font le choix...

Ces interventions ont permis de poser ensemble le constat que, être cadre territorial-e, c'est aussi faire remonter les réalités du travail, les aspirations et propositions des agent-es et soutenir la qualité du travail et des conditions de travail. Les cadres doivent aussi prendre un rôle dans la contestation. Concernant par exemple l'impact environnemental du déploiement des organisations numériques de travail, sachant que « travailler c'est polluer », au-delà des écogestes, il y a un enjeu à faire repenser la sobriété, non pas au travail mais du travail.

Cela pose de fait la question de la réduction du temps de travail (qui est une revendication de la CGT !) et aussi celle d'un re-questionnement des espaces et outils de travail. La problématique du télétravail est complexe car son le poids

écologique est difficile à mesurer mais les études montrent toutes que, pour qu'il ait un impact réel sur la réduction des gaz à effet de serre, il doit être massif et ultra-coordonné, ce qui n'est pas le cas. Il engendre des effets rebond et, pour être utile à la sobriété, il nécessite une maison bien isolée par exemple et des conditions favorables comme un bureau dédié, ce qui est peu égalitaire socio-économiquement

La dématérialisation et l'IA sont des technologies coûteuses en ressources naturelles rares, en besoins en eau et reposent pour beaucoup sur des conditions de travail souvent très dangereuses et non encadrées (comme le travail dans les mines de métaux rares). La question du partage des ressources va rapidement devenir très épineuse et les syndicats y ont un rôle à jouer. À titre de ressource syndicale, l'université d'Aix Marseille a travaillé sur un projet « A-greenment » porté par le professeur Alexis BUGADA qui compare à l'échelle européenne les modalités de négociations sur les questions environnementales en lien avec le travail.

Plus récemment, le numéro 40 de la Revue « Négociations » (2024), dirigé par la sociologue Camille DUPUY et le chercheur du CNAM Vincent PASQUIER, porte sur « Négocier la transition écologique ». Ils y détaillent 5 différents types de négociations entre syndicats et patronat autour des enjeux environnementaux. Trois types de négociation dits convergents : le « corporatisme brun » quand patrons et syndicats sont d'accord pour ne rien faire; le « corporatisme vert » quand patrons et syndicats sont d'accord pour faire ensemble, comme le verdissement des emplois, puis la « stratégie marginaliste » où le patron fait du green washing en prenant des mesures très à la marge, sur lesquelles il communique beaucoup mais qui ne touchent ni à la stratégie, ni aux processus, ni à la centralité du travail. DUPUY et PASQUIER définissent un type de négociation dit divergent : le « conservatisme social » où le patron dit qu'il va faire de la transition écologique comme « opportunité de business » mais qui, en modifiant le « business plan », va impacter négativement le travail et l'emploi, ce qui va amener à une opposition des syndicats contre la transition écologique.

Pour finir, ils observent un dernier type de négociation, celui de la lutte des éco-classes quand les syndicats portent la transition écologique en venant pousser le patronat à agir (dans la logique du Radar environnemental de l'UGICT et des revendications de l'UFICT CGT des Services publics).

En conclusion, le système capitaliste est clairement mis en avant comme ontologiquement anti-environnemental. Et le rôle que peuvent jouer les ingénieur-es, cadres, technicien-nes et agent-es de maîtrise de la CGT comme citoyen-nes anticapitalistes, dans leur travail comme cadres engagé-es et dans leurs actions syndicales par le déploiement d'un éco-syndicalisme, est un axe majeur que doit porter et porte la CGT, en particulier ses UFICT et plus spécialement son UFICT des Services publics.

Relevé de la table ronde : Les cadres territoriaux face aux politiques publiques discriminatoires : se soumettre, se démettre ou résister ?



Dans le cadre du 11^e congrès de l'UFICT, une table ronde a été organisée sur la manière dont les cadres territoriaux peuvent faire face aux politiques publiques discriminatoires, en particulier dans des collectivités locales dirigées par l'extrême-droite. Mais pas seulement !

Cette question a connu une actualité brûlante suite à la dissolution de l'Assemblée Nationale en juin 2024 et le risque de l'arrivée au pouvoir de l'extrême-droite. Si, comme l'a déclaré, Sophie Binet, la mobilisation de la CGT lors de la campagne du NFP, a permis d'éviter ce cataclysme démocratique ; cette épée de Damoclès demeure suspendue au-dessus de nos têtes. Et plus encore pour les territoriaux alors que s'annoncent les élections municipales de 2026.

La table-ronde, co-animée par Jean-Michel Delaye, membre de la CE de l'UFICT, et Cécile Tavan, administratrice territoriale, a permis d'échanger pendant 2 heures et demie sur ces questions.

Dans sa présentation, Cécile Tavan est revenue sur deux démarches des élèves de l'INET : la première au moment du vote de la loi Asile-Immigration en janvier 2024, durant laquelle s'est posée la question de la possibilité – ou non - de désobéir à une loi considérée comme contraire aux principes républicains et aux valeurs qui fondent la conception du fonctionnaire-citoyen ; la seconde à travers la publication d'une tribune d'élèves de l'INET en juin 2024 alertant sur les risques d'une arrivée au pouvoir de l'extrême-droite intitulée « défendre les valeurs du service public local par un sursaut démocratique et social ».

Le journaliste indépendant Jean-François Poupelin, qui

a mené une enquête dans plusieurs collectivités locales dirigées par l'extrême-droite a insisté sur le caractère ouvertement discriminatoire de nombreuses politiques publiques : contre les associations, politiques culturelles, politiques sociales...et la valorisation très importante des politiques sécuritaires. Il a précisé les différentes stratégies vis-à-vis des syndicats en interne : tentative « d'acheter » certains syndicats, répression contre ceux qui résistent.

Me Lorène Carrère, avocate en droit public, s'est efforcée de déterminer les possibles leviers de la résistance juridique pour les fonctionnaires en précisant quel était le périmètre, les limites et les risques du « devoir d'obéissance » et du « devoir de désobéissance » du fonctionnaire. Elle a rappelé que le principe, c'est le devoir d'obéissance et que si cette obligation n'est pas respectée, le fonctionnaire s'expose à une sanction. Quant au devoir de désobéissance, « c'est une jolie notion »...explique-t-elle...mais, elle ne peut être invoquée que « si l'ordre est manifestement illégal et risque de compromettre gravement l'ordre public ».

Sur la base de son expérience militante comme secrétaire général du syndicat CGT de la ville Marignane (ville d'abord dirigée par un maire Front National puis par un maire qui a parrainé Eric Zemmour), Johnny Benoit, a dressé les perspectives de la résistance collective. Il a notamment évoqué le combat mené contre des mesures ouvertement discriminatoires en matière de restauration scolaire et la manière dont la mobilisation a permis de faire reculer la municipalité. Il a insisté sur le rôle incontournable de l'action interprofessionnelle pour organiser collectivement la résistance.

Dans les débats, de nombreux cadres territoriaux ont partagé les difficultés auxquelles ils sont d'ores et déjà confrontés dans leur collectivité dans la mise en œuvre de mesures antisociales, en particulier dans le secteur social. Mais ils ont souligné comme l'a évoqué un camarade l'importance de la CGT « comme pôle organisé de résistance pour les agents, et plus particulièrement pour les cadres ». A l'interrogation des congressistes – comment prévenir le basculement de la collectivité à l'extrême-droite – les intervenants ont insisté : c'est sur le terrain de politiques qui mettent à mal les services publics que germe l'extrême-droite. Aussi, la lèbre résistance, c'est combattre les politiques anti-services publics et anti-sociales dans les collectivités locales qui ne sont pas d'extrême-droite pour éviter leur basculement...

Relevé de la table ronde : ICTAM : l'enjeu du maintien de notre caisse de retraites

Avec la participation de Michel CAUSSEMILLE, membre du bureau de l'UFR (Union Fédérale des Retraités) CGT, le débat s'est concentré sur l'avenir de la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales), un enjeu majeur pour les ingénieurs, cadres et techniciens des services publics territoriaux. La réforme des retraites de 2023, repoussant l'âge légal à 64 ans, a été au cœur des discussions, tout comme les mouvements sociaux de 2019-2020 qui avaient déjà mobilisé les travailleurs.

La CNRACL, créée en 1945 dans la continuité des réformes du Conseil National de la Résistance, regroupe aujourd'hui 2,2 millions d'actifs et 1,44 million de retraités. Son financement repose sur un système de répartition où les cotisations des actifs financent les pensions. Historiquement excédentaire grâce à un ratio actif/retraité favorable (jusqu'à 4,5 actifs pour un retraité dans les années 1980), la caisse est aujourd'hui déficitaire (1,54 actif par retraité). Ce déficit devrait atteindre 6,6 milliards d'euros en 2030, une situation aggravée par l'augmentation des emprunts à des taux de plus en plus élevés.

Plusieurs causes ont été pointées : la baisse du recrutement dans la fonction publique, l'augmentation du nombre de contractuels (qui cotisent au régime général), la stagnation des salaires et du point d'indice, ainsi que le mécanisme de compensation inter-régimes instauré dans les années 1970. Ce dernier a conduit la CNRACL à financer des régimes déficitaires, notamment ceux des professions libérales et des agriculteurs, asséchant ses excédents.

Les participants ont souligné l'impact de la précarisation des emplois publics, avec de plus en plus de travailleurs contractuels et à temps partiel, réduisant les cotisations perçues par la caisse. De plus, les primes, qui représentent une part importante des revenus des cadres, ne sont pas prises en compte dans le calcul des pensions, limitant les ressources du régime.

Face à cette situation, les intervenants ont appelé à une augmentation des salaires et du recrutement dans la fonction publique territoriale, ainsi qu'à une remise en cause du système de surcompensation. Ils ont aussi insisté sur la nécessité d'une mobilisation collective des actifs et des retraités pour défendre la CNRACL et garantir la pérennité du système de retraite solidaire issu du CNR.

Les échanges ont souligné la nécessité de renforcer les recettes de la CNRACL via l'augmentation des cotisations,



la titularisation des contractuels et la revalorisation du point d'indice.

Certains ont alerté sur la fragilisation du système par l'essor des primes, d'autres sur la nécessité d'un combat syndical plus offensif contre la privatisation des retraites. L'importance de recruter davantage d'actifs pour équilibrer le ratio avec les retraités a été évoquée, malgré un contexte budgétaire contraint. La compensation et la surcompensation ont été dénoncées comme aggravant le déficit. Enfin, la nécessité de défendre un salaire brut élevé et socialisé a été rappelée, contre une logique libérale favorisant le salaire net au détriment des protections collectives.

RAPPORT DE POLITIQUE FINANCIÈRE



- La situation financière de notre UFICT reste relativement bonne.
- Pour le prochain mandat, si nous souhaitons développer notre activité, en particulier en direction des syndicats et des bases UFICT, il nous faudra être vigilants et bien mesurer l'efficacité de chaque dépense nouvelle afin de ne pas se retrouver en difficulté pour organiser notre prochain congrès.
- Notre prochaine CE devra tenir compte de cette situation qui exigera sans doute plus d'attention quant aux conséquences financières de nos décisions.

Dépenses et recettes de 2021 à 2023

Au 31/12	2024 estimé	2023	2022	2021
Recettes (total des produits)	137 000 €	105 000	109 222	96 709
Dont ventes matériels		2 097 €	6 363 €,	
Dont cotisations		100 104 €	95 750 €	96 231€
Dépenses (total des charges)	217 000€	90 386 €	143 838 €	107 031
Résultats	-80 000 €	+ 14 614 €	- 34 617 €	-10 322 €
Total Fonds propres	70 000 €	151 291	136 677	171 294

Évolution du nombre d'affilié-es

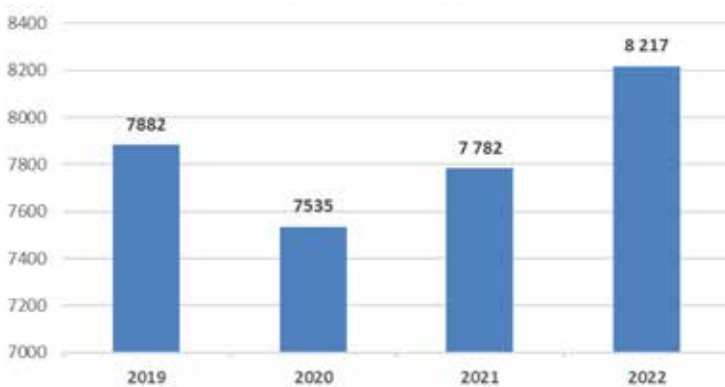
	2019	2020	2021	2022
Nbre d'affiliés	7882	7535	7 782	8 217
Variation annuelle		-4,40%	3,28%	5,59%

Évolution des recettes

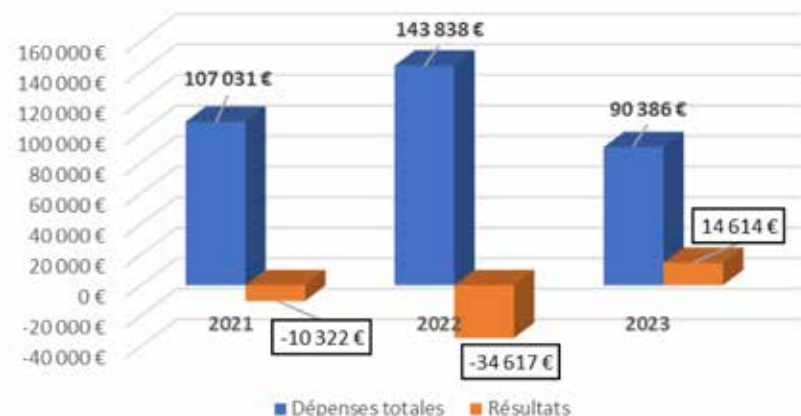
Montant des cotisations perçues par l'Ufict



Nombre d'affilié-es à l'ufict



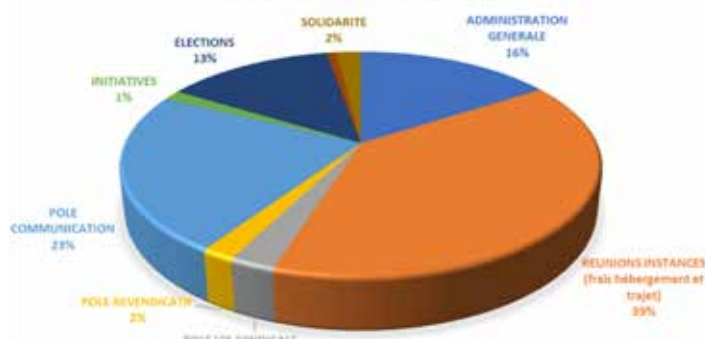
Evolution des dépenses 2021-2023



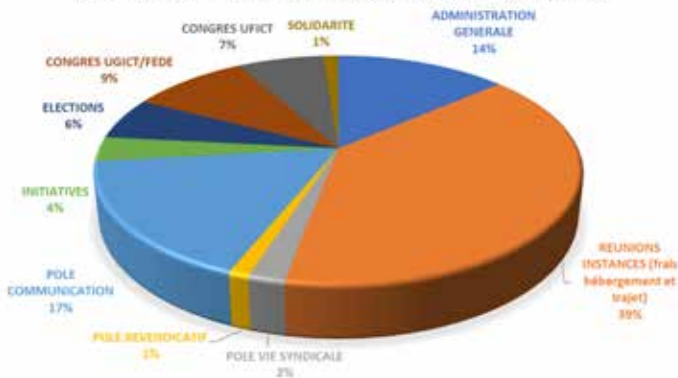
VENTILATION DES DEPENSES 2021



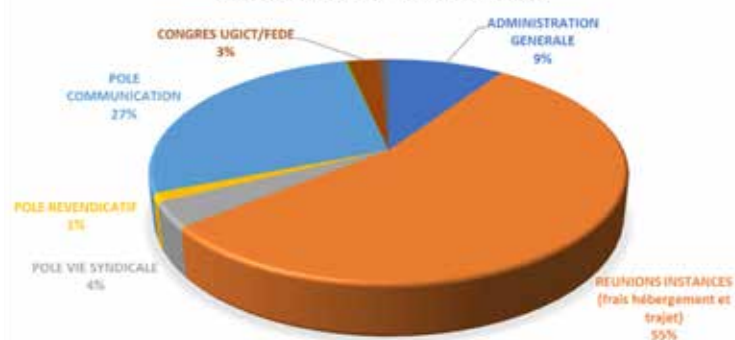
VENTILATION DES DÉPENSES 2022



VENTILATION DES DÉPENSES POUR LA PÉRIODE 2021/2023



VENTILATION DES DEPENSES 2023



RAPPORT DE LA COMMISSION DES CANDIDATURES À LA CE ET CFC DE L'UFICT

À la Commission exécutive de l'UFICT (CE)
À la Commission financière de contrôle de l'UFICT (CFC)

La commission des candidatures :

- était composée avant le Congrès de 9 camarades de la CE UFICT sortante et d'un camarade de la CE fédérale ;
- est composée pendant le Congrès de 3 camarades de la CE UFICT sortante, membres de la Commission d'avant congrès, et de 4 délégué-es du Congrès.

Feuille de route de la Commission des candidatures

La feuille de route rédigée par le pôle Qualité de vie syndicale de l'UFICT a été adoptée par la CE de l'UFICT des 14 et 15 décembre 2023.

Éléments de cette feuille de route :

- composition de la Commission (celle de préparation du Congrès puis celle du Congrès) ;
- profils recherchés de camarades ;
- critères idéaux d'équilibre (nombre, catégories, géographie, type d'établissement...);
- critères statutaires de l'UFICT : parité concernant la future CE...

Modalités des actes de candidature à la CE et à la CFC

- Les candidatures à la CE et à la CFC ont été ouvertes dès réception par les syndicats et mise en ligne du magazine fédéral « Le Guide » n° 921 de mars 2024 spécial Congrès UFICT. Plusieurs informations aux CFR, CSD et syndicats ont été faites au sujet de la préparation du Congrès et du Guide

en contenant tous les éléments, notamment les fiches de candidatures.

- La date limite de candidature, initialement fixée à fin juin, a été repoussée au vendredi 6 septembre à 12 h du fait de la succession de ponts du mois de mai.
- Les fiches de candidature devaient être dûment renseignées et signées par le-la secrétaire général-e du syndicat puis renvoyées à l'UFICT.
- Une fois la fiche reçue, un PV de CE ou une attestation du-de la secrétaire général-e du syndicat était demandé, attestant du mandatement du-de la candidat-e par la direction syndicale.
- Le-la candidat-e était alors contacté-e pour une visio d'entretien sur la base d'une fiche type de motivation et de souhaits rédigée en amont par la commission.

Candidatures reçues pour la CE

25 candidatures reçues :

- 22 candidatures complètes (fiche candidature et PV de CE ou attestation du-de la secrétaire général-e), auditions toutes réalisées.
- 1 candidature incomplète (sans PV de CE malgré relance)
- 1 candidature hors délais et incomplète (sans PV de CE malgré relance).
- 1 candidature retirée par le candidat du fait de la demande de justificatif d'affiliation (affiliation tardive au printemps 2024).

Conclusion : 22 candidatures complètes et, de ce fait, recevables.

Liste proposée pour la CE

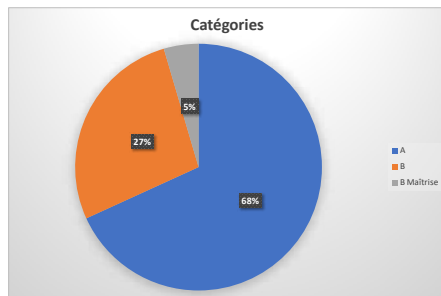
Oriane	BIGAUD	F	A	Sociale	CGT CASVP Ville de Paris
Rabah	BRAHIM	H	B	Technique	CGT SSCAAT Ville de Paris
Adrien	CASSINA	H	A	Administrative	CGT Ville - Métropole et CCAS de Dijon
Philippe	CHAVROCHE	H	A	Technique	CGT UGICT Métropole de Rennes
Katel	CORDUANT	F	A	Administrative	CGT CNFPT
Jésus	DE CARLOS	H	A	Administrative	CGT Territoriaux La Courneuve
Jean Michel	DELAYE	H	A	Administrative	CGT CNFPT
Valérie	DESSIEUX	F	B	Technique	CGT Communauté Agglomération Grand Paris Sud
Sophie	GAUTHIER	F	B	Administrative	CGT UFICT Territoriaux de Vitry
Jamila	HEMICI	F	B-Maitrise	Technique	CGT MITCCAP Paris
Benjamin Cyril	KARCHEN	H	A	Sociale	CGT Conseil Départemental de l'Hérault
Fabienne	LE MOAL	F	B	Administrative	CGT UGICT Métropole de Rennes
François	LECLERC	H	B	Animation	CGT UFICT Ville de Nantes
Yann	LEHUEDE	H	A	Technique	CGT Grand Orly Seine Bièvre
Tedjinia - Teddy	LOUAFIA	F	B	Administrative	CGT Conseil Départemental du Vaucluse
Olivier	MARICHEZ	H	A	Administrative	CGT Actifs et Retraités de la Ville de Lille-Lomme-Hellemmes
Frederic	PARISOT	H	A	Administrative	CGT Métropole Européenne de Lille
Emmanuelle	POLEZ	F	A	Administrative	CGT Région Hauts de France
Anne Marie	SANCHEZ	F	A	Administrative	CGT UFICT Métropole de Lyon
Nadine	SENNANE	F	A	Administrative	CGT Territoriaux de Bondy
Alain	TEGUIG	H	A	Technique	CGT Fonctionnaires et agents territoriaux individuels des Ardennes
Hélène	VALADEAU	F	A	Administrative	CGT Conseil Régional PACA

22 camarades proposé-es par la CE.

À parité : 11 femmes et 11 hommes

Cooptation de candidatures à venir en conseil national.

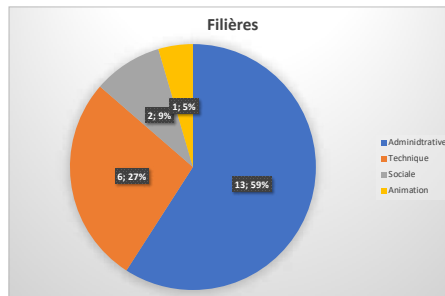
Idéal de 30 camarades à atteindre (feuille de route)



Détail de la liste CE proposée

Catégories :

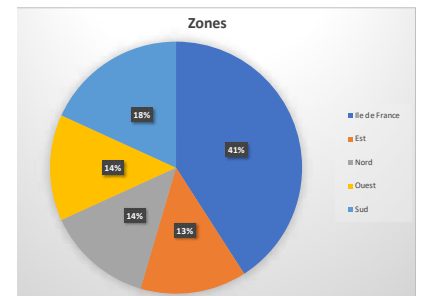
- 15 A
- 6 B
- 1 B Agente de maîtrise (ville de Paris)



Détail de la liste CE proposée

Filières :

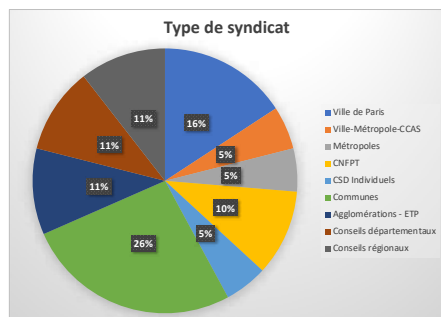
- Administrative : 13
- Technique : 6
- Sociale : 2
- Animation : 1



Détail de la liste CE proposée

Zones géographiques :

- Île-de-France : 9
- Est : 3
- Nord : 3
- Ouest : 3
- Sud : 4



Type de syndicat

- Ville de Paris : 3
- Ville et métropole et CCAS : 1
- Métropoles : 4 dont 2 syndicats UGICT / UFICT
- CNFPT : 2
- Syndicat de CSD (individuels) : 1
- Communes : 5 dont 2 syndicats UFICT
- Agglomération ou ETP : 2
- Conseils départementaux : 2
- Conseils régionaux : 2

Candidatures reçues pour la CFC

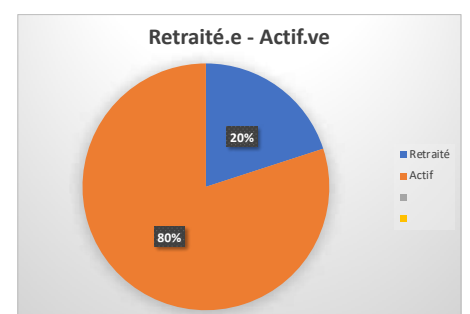
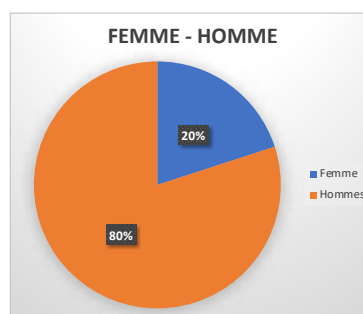
6 candidatures reçues

- 5 candidatures complètes (fiche candidature et PV de CE ou attestation du/de la secrétaire général-e)
- 1 candidature incomplète (sans PV de CE malgré relance)

Conclusion : 5 candidature complètes et, de ce fait, recevables

Liste proposée pour la CFC

Nombre impair de membres avec 1 femme et 4 hommes dont 1 retraité et 4 actifs-ves



Liste proposée pour la CFC

Monir	BENDIB	H	CGT Mairie de Toulouse
Yvon	GEA	H	CGT UFICT Ville de Vaulx en Velin
Hervé	LOISEL	H	CGT MITCCAP Ville de Paris
Sabino	PATRUNO	H	CGT Conseil Départemental de Seine - Saint Denis
Christine	SIMON	F	CGT Territoriaux de Pont de Claix

STATUTS DE L'UFICT-CGT DES SERVICES PUBLICS

L'Union fédérale des ingénieur-es, cadres, technicien.nes et agent-es de maîtrise (UFICT) CGT des services publics est régie selon les principes de la CGT à laquelle elle adhère. Les préambules des statuts de la Confédération et l'introduction des statuts de la Fédération CGT des services publics, en particulier la charte pour des règles de vie entre ingénieur-es, cadres, technicien.nes et agent-es de Maîtrise (ICTAM) et Ouvrier-es, employé-es (OE), constituent donc le cadre de ses statuts.

TITRE I

Article 1. Champs d'action

L'Union fédérale des ingénieur-es, cadres, technicien.nes et agent-es de maîtrise (UFICT) CGT des services publics regroupe les syndiqué-es de la fédération CGT des services publics affilié-es à l'UFICT : agent-es public-ques ou privé-es des catégories A, B et agent-es de maîtrise (ICTAM) de la Fonction publique territoriale et, plus généralement, les ingénieur-es, cadres, technicien.nes et agent-es de maîtrise (ICTAM) qui entrent dans le champ de syndicalisation de la fédération.

Article 2. Composition

L'UFICT est composée :

- a) des syndicats CGT d'ICTAM, actif-ves et retraité-es relevant de son champ d'activité ;
- b) des syndicats CGT généraux, pour la partie de leurs adhérent-es affilié-es à l'UFICT organisé-es en section d'ICTAM
- c) des syndicats CGT généraux pour la partie de leurs adhérent-es affilié-es à l'UFICT en l'absence de syndicat ou de section d'ICTAM.

Article 3 Affiliation à l'UFICT

Nulle organisation ne peut se réclamer de l'UFICT si elle n'est pas adhérente à la fédération CGT des services publics et à l'union départementale CGT dont elle ressort géographiquement. Toute organisation affiliée à l'UFICT est de facto adhérente à l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT).

TITRE II

Article 4. Objet de l'UFICT

L'UFICT vise à développer l'action revendicative spécifique correspondant aux intérêts et aux besoins des ICTAM de son champ d'activité qu'elle a vocation à regrouper. Elle prend en compte la diversité de leur situation. Elle agit pour leur syndicalisation et leur organisation collective. Conformément à l'Article 18 des statuts de la CGT et de

l'Article 9 des statuts de la fédération CGT des services publics, l'UFICT élabore et met en oeuvre ses orientations revendicatives auprès de ses affilié-es. L'UFICT assure l'information,

la liaison et la coordination pour ce qui concerne les syndiqué-es ICTAM. Par cette coordination, elle assure la présence des ICTAM dans les orientations et actions de la fédération CGT des services publics. Elle contribue à l'expression des convergences des intérêts entre toutes les catégories de salarié-es, actif-ves et retraité-es. Elle met en place les commissions, groupes de travail et se dote de tous les instruments nécessaires à son activité.

Article 5. Fonctionnement

Son Fonctionnement démocratique, à tous les niveaux, vise à permettre aux ICTAM de débattre et construire leurs revendications et de définir et mettre en oeuvre les moyens pour les faire aboutir.

Article 6. Indépendance

L'UFICT se fonde sur l'indépendance de l'organisation à l'égard des pouvoirs publics, des gouvernements, du patronat, des organisations politiques, philosophiques, religieuses et autres. Nul ne peut se servir de son affiliation ou d'une quelconque Fonction dans l'UFICT pour un acte politique ou électoral extérieur à l'organisation.

Article 7. Participation aux organisations

Les sections et syndicats UFICT participent à la vie des organisations de la CGT, professionnelles - Coordination syndicale départementale (CSD), Coordination fédérale régionale (CFR)- et interprofessionnelles - Union départementale, Union locale. Ils contribuent à la mise en place et à l'activité des Commissions départementales UGICT.

Article 8. UFICT et CSD

Ils contribuent à la mise en place et à l'activité des collectifs départementaux UFICT des services publics. Ces collectifs, intégrés aux CSD, assurent l'information, la liaison et la coordination des syndicats dans le département. Ils assurent ces mêmes fonctions auprès des élu. s et mandaté.e.s affilié-es dans les commissions, conseils et organismes départementaux ainsi que dans toutes délégations.

Article 9. UFICT et CFR

Au sein des Coordinations Fédérales Régionales (CFR) CGT des Services publics, les collectifs UFICT des différents départements d'une région assurent l'information, la liaison

et la coordination des sections et syndicats dans la région. Conformément aux statuts des CFR, les membres de la commission exécutive de l'UFICT sont membres de droit du collectif d'animation de leur région.

TITRE III

Article 10. Moyens d'information

L'UFICT édite tout matériel et toute publication nécessaire à l'information et à la diffusion de ses idées et propositions. Elle favorise la diffusion et l'utilisation la plus large des publications fédérales, de l'UGICT et confédérales.

L'abonnement UGICT à Options, intégré à la cotisation, est assuré à chaque syndiqué.e affilié.e via Cogitiel. Les sections et syndicats UFICT impulsent la diffusion du journal au-delà des rangs de leurs adhérents.

Article 11 Ressources financières

Les ressources financières de l'UFICT sont assurées par un pourcentage de la cotisation de chaque syndiqué.e affilié.e reversé par Cogétise. Conformément à l'Article 34 des statuts confédéraux, la cotisation des adhérent-es est égale à 1 % du traitement net, primes comprises. L'UFICT peut recevoir des subventions, dons et legs et tous produits conformes à son objet.

Article 12 Budget et frais de participation

L'UFICT gère son budget. Pour toutes les réunions et en particulier le congrès et le Conseil national, la Commission exécutive (CE) fixe les règles de prise en charge et de répartition des frais entre tous les participants et les syndicats. L'UFICT prend en charge les frais de participation des membres de la CE et de la Commission nationale financière de Contrôle (CFC) au Congrès et au Conseil National de l'UFICT.

TITRE IV

Section 1. Le congrès

Article 13 Modalité de convocation

L'instance supérieure de l'UFICT est le congrès. Il se réunit dans l'année qui suit le congrès fédéral sur convocation de la Commission exécutive (CE). En cas de nécessité ou sur proposition du Conseil national, la CE peut convoquer un congrès extraordinaire. Le congrès de l'UFICT a pour mission de définir l'orientation de l'UFICT. Il élit la Commission exécutive et la Commission nationale financière de contrôle (CFC). L'ordre du jour complet et les documents préparatoires élaborés par la CE sont transmis aux affiliés.es au moins deux mois avant la date du congrès.

Article 14 Préparation et déroulement

- Pour pouvoir participer au congrès, les syndicats devront remplir les obligations prévues dans les présents statuts, être à jour de leurs cotisations, être reconnus par la fédération CGT des services publics au moins six mois avant le congrès et être confédérés.

- Les délégué-es délibératif-ves au Congrès sont mandaté-es par les syndicats tels qu'ils sont définis à l'Article 2 en Fonction du nombre de leurs adhérent-es affilié.es à l'UFICT. Dans le cas de sections UFICT organisées au sein de syndicats CGT généraux, les délégué-es délibératif-ves sont mandaté-es par le syndicat sur proposition de la section UFICT.

- La Commission exécutive nationale définit les critères de représentation ainsi que la date à laquelle est pris en compte le nombre de FNI UFICT réglés par les syndicats.

- L'objectif de cette répartition est :

- d'assurer à chaque syndicat d'avoir un.e délégué-e ou d'être représenté.e par la ou le délégué-e d'un autre syndicat qui puisse prendre part à tous les votes et décisions du Congrès.
- d'assurer la désignation d'un nombre de délégué-es compatible avec les conditions et les exigences d'une libre et sérieuse discussion de l'ordre du jour. Les collectifs départementaux UFICT, ou à défaut les CSD prennent, en accord avec les syndicats, toutes les dispositions utiles en vue de la désignation des délégué-es dans leur département. Seuls les adhérent-es affilié.es à l'UFICT peuvent disposer d'un mandat délibératif au congrès.

Les membres de la Commission exécutive participent de droit au congrès, dès lors qu'elles.ils ont participé à un minimum de cinq réunions de la CE, ainsi que les membres de la Commission nationale financière de contrôle.

La direction de l'UGICT et celle de la fédération CGT des services publics sont invitées au congrès.

- Les délégué-es consultatif-ves qui participent au congrès sont :

a) mandaté-es par les organisations comptant des syndiqué.es affilié.es à l'UFICT au-delà de la date fixée à l'alinéa 3 de ce même Article,

b) invité.es par la CE.

Chaque syndicat représenté au congrès a droit à un nombre de voix calculé sur la base de la moyenne des cotisations versées à l'UFICT à raison d'une voix pour 12 cotisations mensuelles. La Commission exécutive (CE) détermine l'année ou les années de cotisations prises en compte pour déterminer le nombre de voix. Les votes doivent être l'expression majoritaire des syndiqué-es.

Trois types de votes sont prévus :

- Le vote à main levée pour le règlement intérieur du congrès, la présidence, le bureau du congrès, les commissions et la-le secrétaire général.e ou les co-secrétaires généraux.ales et le ou la secrétaire national.e à la politique financière
- Le vote par mandat à la majorité relative pour les bilans d'activité et financier, le document d'orientation et les modifications des statuts ;
- Le vote par mandat à la majorité absolue des voix pour l'élection de la CE et de la CFC.

Section 2. Le Conseil national (CN)

Article 15 Fonction du CN

Dans l'intervalle des congrès, le Conseil national a qualité

pour prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions du congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation.

Le Conseil national se réunit obligatoirement une fois par an, sur convocation de la CE qui en fixe l'ordre du jour et peut y inviter toute personne qualifiée.

Article 16 Composition du CN

Le Conseil national est constitué d'un.e délégué.e délibératif.ve par département, mandaté.e par son syndicat. Le mandat est validé par le collectif départemental UFICT ou à défaut par la Coordination syndicale départementale (CSD) CGT des services publics. Seul.es les délégué.es affilié.es à l'UFICT disposent du droit de vote. En l'absence de délégué.e délibératif.ive, la Commission exécutive de l'UFICT peut inviter un.e animateur.rice de la CSD à titre consultatif.

La CE peut également inviter à titre consultatif un ou plusieurs syndicats comportant des affilié.es UFICT.

Dans le cadre d'un CN décentralisé, la CE peut inviter sans voix délibérative des syndicats locaux sans affiliés, afin de contribuer à l'affiliation et l'adhésion des ICTAM.

Les membres de la Commission exécutive et de la Commission nationale financière de contrôle sont membres de droit du Conseil national. Le Conseil national a qualité pour prendre toute mesure nécessaire à l'application des décisions de congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation. Sur proposition du Bureau validée par la CE, le Conseil national peut élire de nouvelles et nouveaux membres de la CE ou de la CFC, soit pour pourvoir aux vacances survenues, soit pour renforcer ces instances.

Section 3. La commission exécutive (CE)

Article 17

Le congrès élit la Commission exécutive à la majorité absolue des voix représentées au congrès. Le congrès fixe le nombre de membres de la CE, qui est composée à parité de femmes et d'hommes. Les candidat.es sont présenté.es par les syndicats tels que définis à l'Article 2. Les candidat.es doivent être affilié.es à l'UFICT CGT des Services publics. La date limite de dépôt des candidatures est fixée par la Commission exécutive. Le mandat est renouvelable, sous condition d'une participation à au moins deux tiers des réunions de la CE sur l'ensemble du mandat (hors cas exceptionnel).

L'exercice d'un mandat politique électif comportant le pouvoir de nomination ou de révocation du personnel entrant dans le champ de recrutement de la fédération CGT des services publics est incompatible avec celui de membre de la CE.

La Fonction est gratuite, mais les frais afférents à l'exercice du mandat, tels les frais de déplacement, sont remboursés. La Commission exécutive, organisme dirigeant de l'UFICT, est chargée d'exécuter les décisions prises par le congrès. Elle assure, avec le Bureau, la direction de l'UFICT sous le contrôle du Conseil national. Elle approuve les comptes annuels.

La CE se réunit chaque mois, hors circonstances exceptionnelles et congés estivaux et plus souvent si les

circonstances le nécessitent ou lorsque le tiers de ses membres le demande.

Section 4. La Commission nationale financière de contrôle (CFC)

Article 18

Le Congrès élit la Commission nationale financière de contrôle à la majorité absolue des voix représentées au congrès. Le congrès fixe le nombre de membres de la CFC (en nombre impair). Leur mandat est incompatible avec celui de membre de la CE de l'UFICT.

Les candidat.es sont présenté.es par les syndicats tels que définis à l'Article 2. La date limite de dépôt des candidatures est fixée par la Commission exécutive. Les candidat.es doivent être affilié.es à l'UFICT CGT des services publics.

La CFC élit en son sein un.e président.e. Elle se réunit au moins deux fois par an.

La CFC a un rôle de vérification et d'évaluation de l'application des orientations du congrès en matière financière. Elle est compétente pour formuler toute suggestion et remarque sur la gestion et sur la politique financière de l'UFICT. Elle aide la commission exécutive à établir son budget prévisionnel ; elle vérifie la comptabilité et l'avoir de l'UFICT. Elle s'assure en lien avec la CFC fédérale, de la rentrée régulière des cotisations des syndicats et propose toutes dispositions utiles à cet effet à la CE. Les membres de la CFC assistent, avec voix consultative, aux réunions de la CE.

Section 5. Le Secrétariat et le Bureau

Article 19

La ou le secrétaire général.e ou deux co-secrétaires généraux.ales ainsi que le.la secrétaire national.e à la politique financière constituent le Secrétariat et sont élu.es par la CE parmi ses membres lors du congrès et ratifié.e.s par celui-ci. S'il y a deux co-secrétaires généraux.ales, elles et ils fonctionneront en coresponsabilité. Par la suite, la Commission exécutive élit les membres du Bureau dont elle détermine le nombre.

Le Bureau, dans le cadre de l'orientation fixée par le congrès et des décisions prises par la CE, est chargé de préparer les travaux de celle-ci, de régler les affaires courantes et d'assurer le suivi du travail de l'UFICT. Le Bureau de l'UFICT détermine la périodicité de ses réunions entre les réunions de la CE.

Il répartit les tâches entre ses membres, soumet ses propositions d'organisation à la CE. Les membres du bureau sont révocables à tout instant par la CE. Sur proposition de la ou du secrétaire national.e à la politique financière, le bureau procède à l'arrêté des comptes annuels qui seront soumis à la CE dans le cadre des procédures comptables légales.

TITRE V

Article 20 Siège

L'UFICT, association de syndicats constituée en conformité avec la loi du 21 mars 1984, a une durée illimitée. Son siège est à Montreuil, 263 rue de Paris, 93515 Montreuil Cedex.

Article 21 Règlements des conflits

1) La CE de l'UFICT se réserve la possibilité d'intervenir, en lien avec la Direction fédérale, dans tout conflit au sein d'un syndicat impliquant des affilié.es UFICT.

2) En cas de différend entre les diverses organisations syndicales composant l'UFICT CGT des services publics, la Commission exécutive nationale de l'UFICT agit en premier ressort. Appel de sa décision peut être fait par l'une ou l'autre des parties en cause au congrès national.

3) S'il s'agit de différends individuels ou collectifs découlant d'une sanction grave prononcée par un syndicat UFICT contre l'un ou plusieurs de ses membres, la CE de l'UFICT est érigée en instance d'appel du fait que la procédure disciplinaire prévue aux statuts du syndicat a déjà été suivie.

4) La CE de l'UFICT peut désigner ponctuellement une commission de résolution des conflits afin de solutionner les conflits entre parties. En aucun cas, les membres de cette commission ne pourront être juge et partie. En tout état de cause, les décisions de la CE devront être mises en oeuvre dès leur communication aux parties concernées. Le Bureau de l'UFICT est chargé de veiller à leur application.

Les dispositions prévues par les statuts confédéraux et fédéraux s'appliquent en cas de manquement grave d'un syndicat UFICT aux différents statuts, décisions de congrès et Charte de la vie syndicale.

La CE peut prendre toute mesure conservatoire en vue de préserver les intérêts généraux de l'organisation, y compris se substituer provisoirement à la direction d'un syndicat UFICT en cas de carence de celle-ci ou de refus d'appliquer les décisions de la CE de l'UFICT. En ce cas, la CE de l'UFICT devra convoquer un Congrès extraordinaire du syndicat dans les plus brefs délais

Article 22 Action en justice et responsabilité morale

L'UFICT CGT agit en justice devant les juridictions nationales ou internationales, pour la défense des intérêts individuels ou collectifs des salarié.es qu'elle représente, ou de tous problèmes de société, d'environnement, de paix ou de droits humains, soit à son propre titre, soit en soutien d'une de ses propres organisations, d'une personne physique ou morale. Lorsque la Commission exécutive décide d'ester en justice, la, le ou les co-secrétaires généraux.ales ou un.e membre du Bureau, après délibération de celle-ci, est habilité.e à représenter en justice au nom de l'UFICT CGT des services publics.



Article 23 Votes

Sauf dispositions particulières mentionnées dans les présents statuts, les votes des instances de l'UFICT ont lieu :

- lors des congrès de l'UFICT, à la majorité des voix représentées,
- lors des autres réunions (Conseil national, Commission exécutive, autres) à la majorité des présent-es.

Article 24 Modification des statuts

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un Congrès à condition que le texte des propositions de modification ait été publié en même temps que l'ordre du jour du Congrès.

Article 25 Dissolution

L'UFICT ne pourra être dissoute qu'à la majorité des 2/3 du congrès où seront représentés au moins les 3/4 des syndicats définis à l'Article 2.

En cas de dissolution, les fonds se trouvant en caisse et les archives seront reversés à la Fédération CGT des services publics.

Article 26 Dates de modification

Les présents statuts, adoptés lors du Congrès constitutif de février 1985, ont été modifiés lors des 3e (décembre 1994), 4e (novembre 1998), 7e (mai 2008), 9e (mai 2016), 10e congrès (mai 2021) et 11e congrès (septembre 2024).

COMMISSION EXÉCUTIVE

ÉLUE AU 11^E CONGRÈS - 23/27 SEPT. 2024



Oriane BIGAUD



Rabah BRAHIM



Adrien CASSINA



Philippe CHAVROCHE



Katel CORDUANT



Jésus DE CARLOS



Jean Michel DELAYE



Valérie DESSIEUX



Sophie GAUTHIER



Jamila HEMICI



Benjamin KARCHEN



Fabienne LE MOAL



François LECLERC



Yann LEHUEDE



Tedjina Teddy LOUAFIA



Olivier MARICHEZ



Frederic PARISOT



Emmanuelle POLEZ



Anne Marie SANCHEZ



Nadine SENNANE



Alain TEGUIG



Hélène VALADEAU

Sont élu-es secrétaires généraux-ales :
Emmanuelle POLEZ et Jésus DE CARLOS
Est élu secrétaire à la politique financière : Yann LEHUEDE

COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE ÉLUE AU 11^E CONGRÈS



Monir BENDIB
Président



Yvon GEA



Hervé LOISEL



Sabino PATRUNO



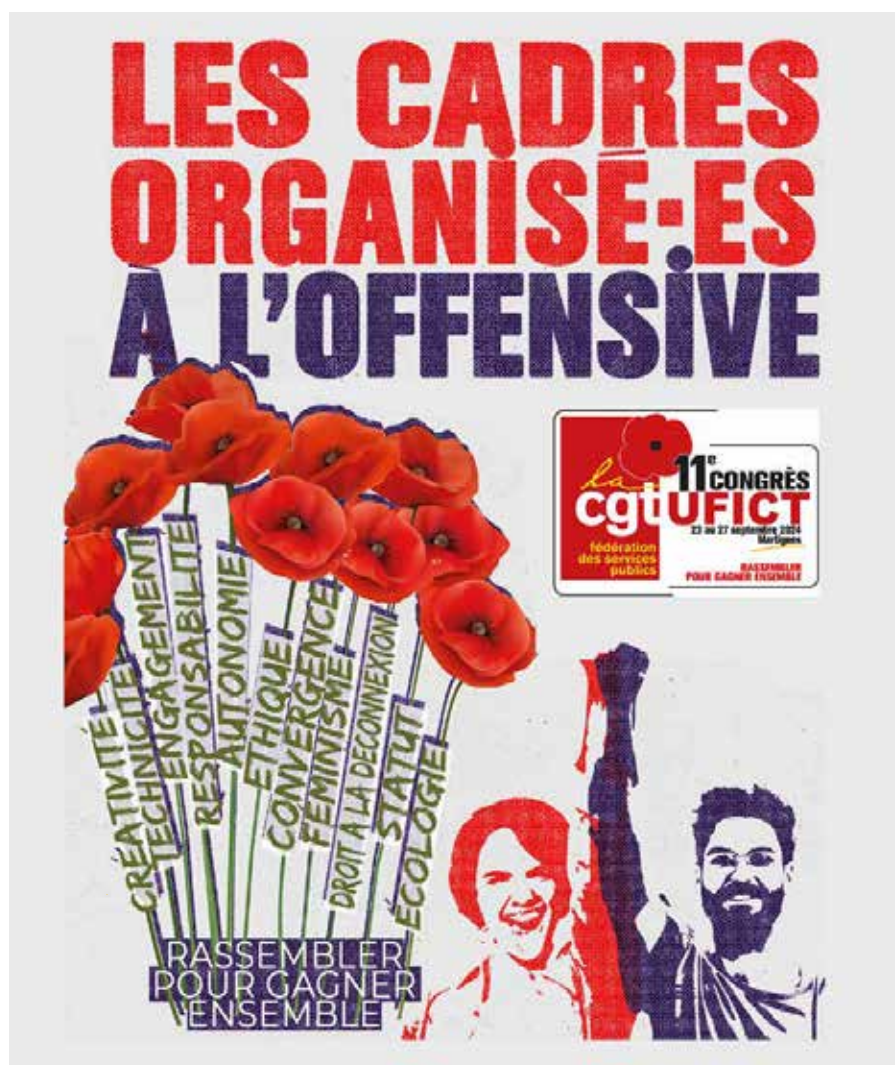
Christine SIMON

DÉLÉGUÉ·ES 11^e CONGRÈS

Valérie AICARDI
 Naouel ALCAIX
 Richard ALZEAL
 Galaad AMAND
 Isabelle APERE
 Françoise APPREDERISSE
 Muriel AUDIFAX
 Laurence BAZZUCCHI
 Ahlame BEN SALEM
 Karine BESNEUX
 Oriane BIGAUD
 Julien BLONDEAU
 Chantal BOLLER/LANGLAIS
 Sophia BONGUI
 Fabienne BREM
 Mario BRENNA
 Jérôme BRESSON
 Mathieu CAILLEBA
 Philippe CARO
 Adrien CASSINA
 William CHAPOUTOT
 David CHATELIER
 Mohamed CHENOUFI
 Giovanni CORATO
 Annie COUCHARD-NONY
 Florent COUTEAU
 Marie CROGUENNEC
 Isabelle DAKHLI
 Marc DAVIES
 Christine DEFOOZ
 Kevin DELSAUX
 Laure DENAT
 Léa DENIS
 Julie DEWAELE
 Abdoul DIALLO
 Sédina DRAME
 Sonia DULIN
 Thierry DUPONT
 Christophe FARINET
 Aurélie FERRANDO
 Amandine FEUGNET
 Guillaume FONTAINE
 Michel FOURLOUBAY
 Sylvain FUSTER
 Vincent GINSBURGERVOGEL
 Benjamin GLUCKSTEIN

Thomas GOHIER
 Catherine GOMES CORREIA
 Sylvain GRIMAUX
 Najah HABIB
 Carine JUSTE
 Julien LACOTTE
 Julien LEJEUNE
 Fanny MAGAGNOSC
 Olivier MARICHEZ
 Didier MARIEN
 Julie MARTIN
 Bruno MATRAT
 Emeline MAUL
 Véronique MAURIN
 Emmanuel MEROLA
 Joël MEURIE
 Nathalie MILLO
 Paul MONDINO
 Allison MOREL
 Ismaël MOUNCHIT
 Myriam OTHMAN
 Djinabou OUATTARA

Jessica PALACIO
 Valérie PAQUET
 Stéphanie PAULET
 Sandrine PELISSIE
 Manolis PICAULT
 Céline ROFFINELLA
 Jean-Pierre ROVERA
 Armelle SAURET
 Ibrahima SECK
 Nadine SENNANE
 Christine SIMON
 Alain TEGUIG
 Yohann THIAUX
 Laurence THIEBLEMONT
 Raphael THOMAS
 Michel TRENTO
 Caroline TYRPA
 Hélène VALADEAU
 Catherine VARENNE
 Marie-Pierre YOUSOUF
 Abdelhamid ZAHZOUH
 Zahia ZAIDAT.



INTERVENTION DE CLOTÛRE DU 11^e CONGRÈS DE L'UFICT CGT DES SERVICES PUBLICS



Cher.es camarades, Cher.es invité.es,

L'intervention de clôture est toujours un exercice difficile car il vise, à la fois, à ramasser l'ensemble des débats, à produire une synthèse des enjeux sans vider les sujets de leur complexité et à donner une perspective pour l'avenir. Nous commencerons d'abord par les remerciements car la réussite d'un congrès est toujours le produit d'un travail collectif.

Nous tenons, au nom de la nouvelle commission exécutive, à remercier chaleureusement toute l'équipe technique pour sa contribution essentielle.

- Mathieu, qui a assuré la régie tout au long du congrès. Mais aussi les collaborateurs et collaboratrices de notre Fédération et de la CGT qui ont fait partie de l'organisation depuis le début et sans lesquels rien n'aurait été possible.

- Frédéric qui a assuré le petit journal chaque matin. Il a su dévoiler les coulisses du congrès, introduire les sujets et présenter les camarades avec une touche à la fois sérieuse et cocasse.

- Un remerciement spécial à Christine qui a créé l'identité visuelle, les supports pour les congressistes, la photographie et les diaporamas. Nous tenons à saluer son professionnalisme et son militantisme.

- Hervé et Julien qui ont assuré parfois tôt le matin le convoyage tant pour les congressistes que pour les invité.es. Nous remercions les camarades de la CE et de la CFC sortante pour l'organisation, l'animation des commissions, la rédaction des rapports et les présidences des séances au plus près de vos préoccupations.

- Philippe et Valérie qui ont assuré les conditions du vote électronique en accompagnant avec bienveillance chaque camarade.

- Nous tenons aussi à remercier l'équipe de restauration pour sa patience et sa cordialité, ainsi que la qualité des repas qui nous ont permis de nous concentrer sur le déroulé du congrès.

- Bien entendu, Xavier qui a réglé bien des problèmes techniques tout au long de la semaine et qui a su s'adapter aux demandes pour garantir les meilleures conditions matérielles pour toutes et tous. Nous le remercions pour son accueil, son engagement et sa très grande disponibilité pour nous garantir les meilleures conditions de travail et de vie.

Un grand merci et bravo ! On peut les applaudir.

Les délégué.es ont pu partager leurs vécus, leurs expériences syndicales et leurs analyses de la situation politique et sociale dans un esprit de responsabilité et de fraternité et nous voulons vous en féliciter.

Nous remercions aussi les camarades des fédérations, des unions fédérales des autres versants et des organisations syndicales, les partenaires et les intervenants et intervenantes qui ont bien voulu accepter notre invitation. Car leur présence à notre 11^e congrès confirme que les réflexions des uns nourrissent les pratiques des autres. C'est cela, le fédéralisme et le confédéralisme. Nous pouvons nous féliciter que notre congrès profite à toute la CGT.

Quel plaisir aussi de vivre un congrès constructif et apaisé ! Dans le cadre idyllique du camping de l'Arquet, les enjeux revendicatifs et de qualité de vie syndicale ont fait l'objet de débats et de réflexions contradictoires mais aussi complémentaires sur notre champ de syndicalisation. C'est la démocratie. Et si vous n'étiez pas toujours d'accord, c'est la convergence sur nos revendications qui l'a toujours emporté. Vous avez rappelé l'urgente nécessité de déployer l'activité spécifique dans toutes ses dimensions. La nouvelle commission exécutive aura la responsabilité de proposer un plan de travail précis et ciblé pour que les ICTAM puissent trouver leur place au sein des collectifs départementaux, les sections et les syndicats UFICT. L'augmentation du nombre d'affiliations doit se poursuivre. Bien entendu, ces orientations qui ont fait l'objet d'un vote largement majoritaire à 86% sur la vie syndicale seront à déployer en lien avec la direction fédérale et les CSD.

L'enjeu de la syndicalisation et de l'affiliation en masse des cadres et professions intermédiaires dans les territoires n'est pas simplement l'affaire de notre UFICT mais aussi de la responsabilité de tous les syndicats de notre fédération pour que la CGT conforte sa première place dans la Fonction publique et reprenne sa première place dans le secteur privé. Nous avons besoin de cela pour créer le rapport de force et gagner sur nos revendications, au niveau national comme au niveau local.

La vie syndicale se construit et se déploie en lien avec les revendications. Comme vous le savez, la CGT est la seule organisation syndicale qui propose une conception unifiée du salariat.

Le syndicalisme spécifique n'est ni un corporatisme qui viserait à défendre les intérêts particuliers d'une caste de cadres au détriment des autres agent·es public·ques, ni une conception catégorielle qui classerait en silo les revendications des filières professionnelles. Nous voyons bien que cette conception est stérile et divise les agentes et agents. C'est l'employeur public qui est responsable de la dégradation des conditions de travail et qui a la responsabilité en matière de santé et de sécurité.

Le syndicalisme spécifique s'appuie sur une conception revendicative transversale qui décline les revendications générales en revendications spécifiques, à partir de la place et du rôle des ICTAM dans le travail, en lien avec les autres catégories professionnelles. Vous avez rappelé dans vos débats, la nécessité de définir des temps de travail en commun, de construire les convergences de lutte, de dépasser les clivages inhérents aux organisations de travail.

Le syndicalisme spécifique, c'est aussi un espace d'expression pour les catégories A, B, et maîtrise car, à la CGT, nous défendons une conception où le·la militant·e est acteur et décideur. Sur ce plan, la formation syndicale et la charte de 2014 sont des outils efficaces pour avancer toutes et tous ensemble.

Il est bon aussi de rappeler que, lorsque la CGT communique, construit et agit avec les cadres, ingénieur·es, technicien·nes et agent·es de maîtrise, les scores de la CGT aux élections professionnelles sont toujours meilleurs dans les collectivités locales.

Nous sommes la CGT !

Les orientations revendicatives ont été validées par le congrès ce qui va permettre à la nouvelle direction de l'UFICT de déployer l'activité et de définir des collectifs spécifiques. La table ronde sur les enjeux environnementaux a permis d'exprimer les contradictions mais aussi d'aborder quelques pistes pour faire face à la transition écologique. Il nous appartient de décliner les revendications concrètes qui doivent, avec les syndiqué·es, nous permettent de gagner la transformation du travail et, plus encore, les actions qui permettront d'avoir un développement humain durable et une transition écologique viable pour les générations futures.

La table ronde sur les politiques discriminatoires et le positionnement des cadres et professions intermédiaires a montré que l'élargissement des idées d'extrême droite dans les collectivités territoriales est contraire au principe

républicain d'égalité de traitement des citoyen·nes garanti par des fonctionnaires citoyen·nes libéré·es de l'arbitraire et du clientélisme. La CGT est en première ligne dans la bataille et les fonctionnaires territoriaux sont un obstacle à l'idéologie brune xénophobe et raciste. L'UGICT a élaboré un courrier à l'attention des syndicats pour qu'ils puissent interpeller l'employeur pour prévenir les risques de toutes formes de discriminations au travail.

Nous avons des revendications spécifiques tel que le renforcement propre à notre champ de syndicalisation et le maintien des catégories et des qualifications. Mais nous avons aussi des revendications communes : l'égalité femme/homme, la réduction du temps de travail à 32 h, la reconnaissance des qualifications, la défense de notre système de retraite par répartition et notre caisse de retraite, les libertés publiques.

Perspectives de luttes

Notre congrès est une formidable occasion de donner de l'élan pour repartir collectivement au combat. Brossons quelques perspectives de luttes.

Nous avons besoin de mobiliser fortement le 1^{er} octobre afin de faire reculer le gouvernement. L'appel du Congrès doit contribuer à faire monter le rapport de force dans les syndicats et nous permettre de faire bouger les lignes dans la continuité des élections législatives. L'abrogation de la réforme des retraites et l'augmentation du point d'indice sont atteignables.

Les États généraux de la fonction publique territoriale à l'initiative de notre fédération sont un point d'appui pour notre UFICT. Nous devons prendre toute notre place pour que les revendications des ICTAM s'expriment partout.

Les entretiens territoriaux de Strasbourg en décembre sont aussi l'occasion de faire connaître nos revendications et d'interpeller les employeurs publics.

Enfin, pour conclure ce rapport, notre UFICT devra aussi s'impliquer dans l'activité spécifique inter-versants et interprofessionnelle en s'investissant dans le prochain congrès de l'UGICT qui se tiendra à Metz du 18 novembre au 21 novembre 2025.

Notre UFICT sera représentée avec 35 mandats. Les luttes des uns sont aussi les luttes des autres. Il nous appartient de rassembler pour gagner ensemble.

Alors les cadres territoriaux·ales à l'offensive, c'est maintenant !

Vive la CGT et vive l'UFICT des services publics !

REMERCIEMENTS

L'UFICT-CGT des services publics tient à remercier l'ensemble des personnes dont la participation a contribué à la réussite de ce 11^e congrès :

Christophe ABRAMOVSKY pour sa Causerie gesticulée; Margaux ALDEBERT du Collectif nos services publics ; Mohammed AZMANI, DIAGORIS ; Johnny BENOIT, animateur de la CSD 13 ; Caroline BLANCHOT, secrétaire générale de l'UGICT-CGT ; Lorène CARRERE, avocate chez Seban et Associés ; Michel CAUSSEMILLE de l'UFR ; Carole CAUZARD de l' IHS UGICT ; Philippe COANET, IHS FDSP CGT ; A COURSON, MNFCT ; Amandine ESCHERICH, MNT ; Gérard FRAU, Maire adjoint de Martigues ; Christophe COUDERC de l'UFR ; Dorisse CUNET NAZAIRE, CGT Grand Belfort ; Fabien DAMPENON de l' UFSE ; Frédéric DAYAN équipe technique ; Christine DEMOOR, équipe technique; Marc DEROUILLÉ, APICIL ; Tony DUPONT, coopérant fédéral ; Tristan FOURNET, du conseil départemental 78 ; Julien FUMEY, équipe technique; Vincent GOVELET, VEOLIA ; Karine HUET, FNSAC CGT / SNAM-

CGT ; Jessica JADE, UD13 ; Benjamin KARCHEN, candidat CE entrante; Arnaud KIEFER, DIAGORIS ; Ronan LAPIERRE, CFR ; Laurent LAPORTE, UFMICT ; Laurent LAVALLÉE, 3E ; Joffrey LE BARON, 3E ; Myriam LEBKIRI, secrétaire confédération; Pierre LEGOY, IHS FDSP CGT ; Isabelle LEPLA, OFICT ; Vincent MANDINAUD, ANACT ; Audrey MEGHAR, Administratrice et secrétaire à la politique financière de la Fédération des Services Publics CGT ; Delphine MORETTI, membre de la CE de la Fédération des Services Publics CGT ; Natacha POMMET, secrétaire générale de la Fédération des Services Publics CGT ; Xavier PELLETIER, IMESTIA ; Joanne POSTOLLE GASPARD, Audience créative ; Jean-François POUPELIN, journaliste ; Nicolas PUGLIA, CFC UFICT ; Cédric QUINTIN, IMESTIA ; E RIVIERE, MNFCT ; Mylène SAN NICOLAS, SG CGT Martigues ; Marc SUREAU, CFC UFICT ; Cécile TAVAN, cadre dirigeant ; Virgile TOUCHET, directeur village Martigues ; Xavier TOULGOAT, régisseur Village Martigues ; Lucie TOURETTE, journaliste Options UGICT ; Mathieu VACHEZ, MISIS ; Maelis ZAMBLERA, DREAL PACL.



