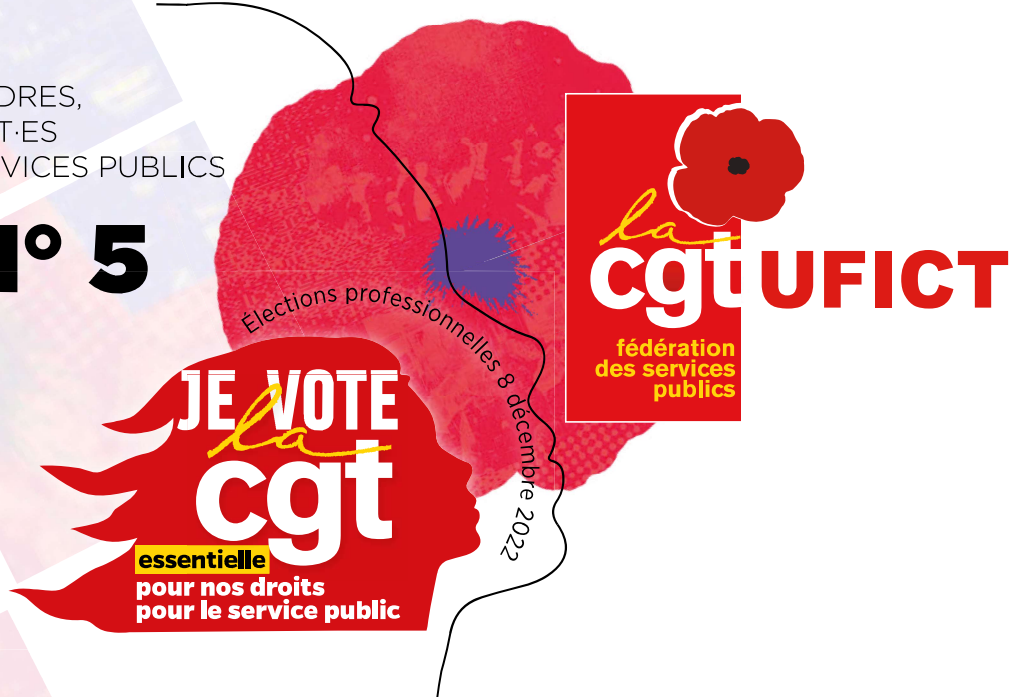


UNION FÉDÉRALE DES CADRES,  
TECHNICIEN·NES ET AGENT·ES  
DE MAÎTRISE CGT DES SERVICES PUBLICS

## FICHE N° 5



# RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE DES CADRES

## Gagner le plein exercice de sa responsabilité professionnelle

### UN CONTEXTE DE TRAVAIL DÉGRADÉ

L'application des mesures régressives de la loi de transformation de la fonction publique, la baisse drastique des finances locales, triplées des effets négatifs de la crise sanitaire, ont provoqué de multiples réorganisations de services, bouleversé les collectifs de travail et impacté la qualité du service rendu à la population.

Malgré cela, en 2021, l'engagement indéfectible des personnels territoriaux, dans toutes les collectivités locales, a montré la valeur et l'utilité sociale du modèle de fonction publique territoriale décentralisée. Les fortes mobilisations des fonctionnaires et contractuel·les sur la revalorisation des traitements et le dégel du point d'indice, la réduction du temps de travail, l'encadrement du télétravail, le droit à la participation, notamment la défense des CT/CTP, CHSCT et CAP, ont montré leur attachement aux principes de la fonction publique de carrière.

Pris entre la volonté de garantir un service public égalitaire et les objectifs de réduction des budgets, les cadres territoriaux·ales ont été maltraité·es, et par conséquent ils·elles ont parfois maltraité leurs équipes. Ils·elles ont été tenu·es responsables des politiques régressives du gouvernement Philippe puis Castex.

Les cadres territoriaux·ales sont et se reconnaissent comme des fonctionnaires comme les autres. Cependant leurs missions, leurs niveaux de responsabilités, leurs qualifications, leur autonomie et leur rôle dans l'organisation du travail leur confèrent une spécificité. Leurs missions de conception, de gestion des politiques publiques, d'encadrement et d'expertise, leurs aspirations novatrices entrent parfois en collision avec les politiques libérales et le new public management généralisé, visant de manière dogmatique soit à gérer la pénurie des ressources, soit à réduire les dépenses publiques.

Les employeurs publics ont tordu le bras aux principes du statut (droits et obligations) en défendant une conception paternaliste du travail et en renforçant la responsabilité individuelle, la loyauté et la déontologie, le lien de subordination au détriment de l'éthique professionnelle, de la coopération et de l'indépendance du fonctionariat par rapport aux intérêts politiques. Plusieurs situations de conflits d'intérêts ont mis en évidence l'instrumentalisation de l'encadrement supérieur au service d'ambitions politiques particulières. Lanceurs·euses d'alerte, leur refus de couvrir des malversations a valu à certain·es cadres d'être remercié·es, de subir des années de représailles, voire des poursuites judiciaires.

## **LA RECHERCHE DU SENS DU TRAVAIL ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ**

Face à cette crise du sens, les ingénieur-es, cadres, technicien-nés et agent-es de maîtrise cherchent à exercer leur responsabilité sociale et aspirent à des pratiques professionnelles respectueuses de l'intérêt général. La forte augmentation de la charge de travail et les objectifs à la performance poussent de plus en plus de cadres territoriaux-ales à interioriser les conflits éthiques et à s'interroger sur leur propre utilité. Le développement des environnements de travail en Open Space et en Flex office a fait voler en éclats les collectifs de travail, la cohésion d'équipe et provoqué une augmentation inquiétante des risques psychosociaux, le burn-out, et parfois des drames humains. Les cadres sont particulièrement touché-es par le stress, la souffrance au travail, le harcèlement, la violence ou la manipulation mentale.

L'accord du 28 février 2020 pour les cadres sur l'encadrement fait de la responsabilité l'un des trois piliers de la définition nationale interprofessionnelle de l'encadrement, aux côtés du niveau de qualification et du degré d'autonomie. Pour autant, l'exercice des responsabilités est loin de sceller un consensus qui permettrait de transcender l'antagonisme entre capital et travail. Certes, il est difficile de contester le sens des responsabilités lorsque l'on est employeur, mais il est tout aussi difficile d'admettre l'irruption des cadres sur le terrain de choix qu'implique pourtant nécessairement l'exercice de la responsabilité professionnelle. C'est d'ailleurs sur ce terrain que surgissent les conflits renvoyant au respect des règles de déontologie, au sens du travail et à son impact social, économique, environnemental.

## **DÉFENDRE LA LIBERTÉ D'EXPRESSION ET LES LANCEURS-EUSES D'ALERTE**

Les ICTAM doivent avoir la possibilité d'adresser une alerte à leur employeur-euse s'ils estiment de bonne foi que les choix politiques, les décisions administratives au sein de la collectivité, font peser un risque grave sur l'intérêt général, la santé publique, le service public ou l'environnement.

Ce nouveau type d'alerte obtenu par l'UGICT s'inscrit dans le droit fil des dispositifs existants. Il vient en particulier compléter le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent attribué au CHSCT ou aux agent-es publics-ques, lorsqu'une situation de travail représente un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé. À la différence de ces derniers, il ne s'accompagne toutefois pas d'un droit de retrait pour les agent-es. Il appartient aux syndicats et aux cadres territoriaux-ales de lutter contre les représailles pouvant peser sur les lanceurs-euses d'alerte. Les cadres ne peuvent ainsi ni

être écarté-es d'une promotion, de l'accès à un poste, à un stage ou à une formation, ni être sanctionné-es ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, pour les faits divulgués à son employeur-euse ou aux autorités compétentes. Et ce notamment en matière de qualification, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de promotion professionnelle, de mutation, etc.

## **DÉFINIR DES ORGANISATIONS QUI CONCILIENT EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE ET ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL**

Il est nécessaire de passer d'une administration centralisée, dans laquelle la gestion des organisations et la gestion des personnels génèrent de plus en plus de la pression, pression des délais, intensification de la charge de travail, de la souffrance, du gâchis économique et social, à une administration rénovée, communauté de travail qui soit un lieu de socialisation et d'humanité, permettant l'épanouissement au travail, la mise en œuvre des qualifications, le travail bien fait, donc l'efficacité économique et sociale. En somme, un lieu de droit et d'intervention pour les fonctionnaires. Il s'agit de définir et de construire une gestion des organisations et des personnels qui allierait intérêt général, efficacité professionnelle et épanouissement personnel. La CGT ambitionne de formuler de nouvelles propositions pour redonner aux ingénieur-es, cadres, technicien-nés et agent-es de maîtrise un rôle contributif.

### **L'UFICT-CGT REVENDIQUE :**

**Gagner le plein exercice de sa responsabilité professionnelle dans la définition des choix stratégiques et la mise en œuvre des politiques publiques.**

**Construire des organisations de travail en équipe :**

- Reconnaître le droit pour tous les agent-es d'énoncer des propositions alternatives et contradictoires, qu'elles soient retenues ou non ;
- Permettre des relations de travail de qualité au service du développement humain durable.

**Faire reconnaître un droit d'alerte en cas de risque grave sur la santé et l'environnement professionnel.**

**Évaluer les politiques publiques et les organisations de travail sous l'angle de l'utilité et de l'efficacité sociale et environnementale :**

- Mettre en place une évaluation collective du travail (par les cadres mais aussi par le collectif de travail), avec de nouveaux critères d'évaluation qui intègrent l'éthique professionnelle, l'impact sur l'environnement, la satisfaction des besoins, etc.