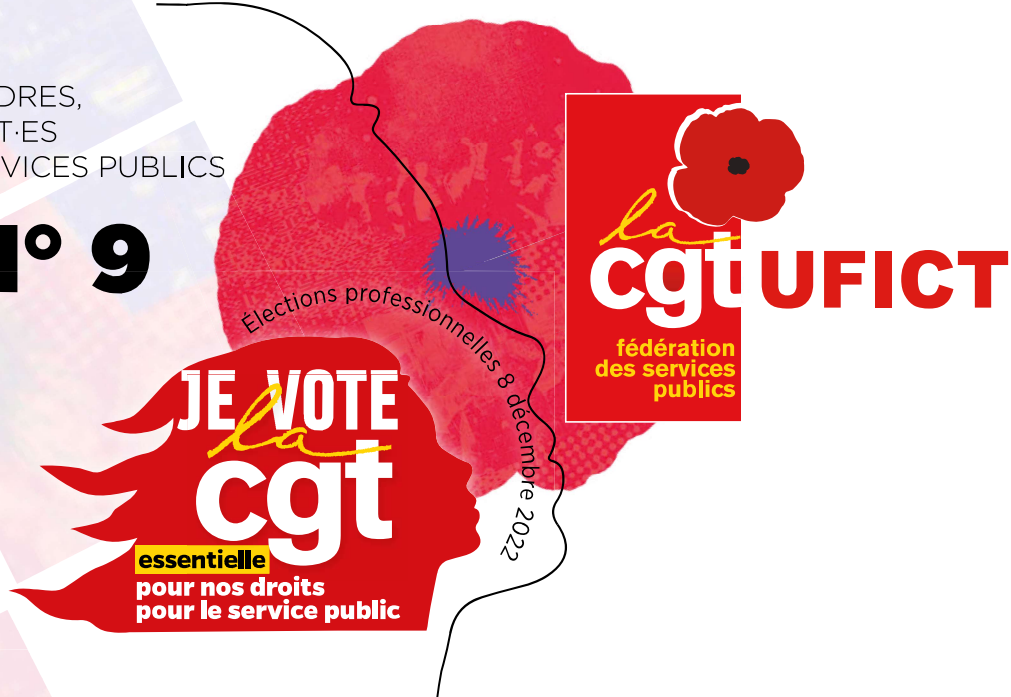


FICHE N° 9



UN STATUT-CADRE ET UNE RECONNAISSANCE DE LA FONCTION D'EXPERTISE À GAGNER

Contrairement au secteur privé, s'il n'existe pas à proprement parler «une identité-cadre» dans la fonction publique, en général, des pratiques de cohésion des agent-es, notamment de catégorie A, se développent dans le cadre de la défense de leurs intérêts professionnels.

Même si les agent-es de catégories A et B ne sont pas constituées d'une population homogène, l'identification à la notion de «cadre» correspond à un besoin légitime des agent-es qui veulent exercer pleinement leur qualification, faire reconnaître une spécificité professionnelle, mais aussi l'ensemble de leurs responsabilités sociales, économiques, environnementales.

Or, le développement de la classification et du niveau de fonctionnalité dévalorise les agent-es exerçant des missions d'ingénierie, d'expertise, de conception et à l'inverse survalorise les missions d'encadrement.

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, ce qui contribue au manque d'attractivité de la fonction publique territoriale pour les jeunes diplômées et à l'exode des «hauts potentiels» à l'étranger (dont des jeunes chercheurs-euses).

Le-la cadre est un-e agent-e qualifié-e, c'est-à-dire

qu'il-elle a terminé un enseignement et une formation professionnelle de niveau supérieur ou qu'il-elle possède une expérience reconnue équivalente dans un domaine scientifique, technique ou administratif. Ainsi, les avancements de grade doivent s'opérer indépendamment d'une fonction d'encadrement. L'expertise en effet doit être autant reconnue que le rôle d'encadrant-e pour déterminer ces avancements. C'est le principe de la carrière et un repère essentiel pour les cadres, mais aussi pour l'ensemble du monde du travail. L'enjeu est donc à la fois spécifique pour la catégorie A et général pour l'ensemble des agent-es publics-ques, incluant les aspects de promotion et «d'ascenseur social».

ADÉQUATION ENTRE DIPLÔME, QUALIFICATION ET RÉMUNÉRATION

L'UFICT CGT défend les revendications spécifiques propres aux missions des agent-es de catégories A, B et C (agent-es de maîtrise) et fédère les cadres territoriaux-ales autour d'une conception de l'encadrement et de l'expertise reconnue à valeurs égales.

Nous voulons que soient reconnus les parcours professionnels et 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). Le rapport De Carlos «revaloriser la catégorie A dans la FPT» en 2017 et la signature de l'ANI encadrement en 2020 constituent deux points

d'appui pour gagner la reconnaissance d'une part des qualifications à même niveau de responsabilité et d'autre part la reconnaissance de la fonction d'expertise au même titre que la fonction d'encadrement hiérarchique dans le déroulement de carrière.

Nos qualifications, plus encore celles des jeunes, ne sont pas reconnues et rémunérées à leur hauteur. Faire de la reconnaissance des qualifications un enjeu de lutte syndicale est une nécessité pour combattre le dévoiement de la finalité de la fonction publique : rentabilité, efficacité, mérite.

Le « mérite », notion toute relative, surtout lorsqu'il est apprécié par les employeurs, doit être évalué, non pas en fonction de la part d'encadrement, mais bien au regard de la formation initiale et professionnelle sanctionnée par des concours et examens professionnels permettant aux cadres territoriaux-ales (ingénieur-es, cadres, technicien-nés, agent-es de maîtrise) d'avoir une carrière évolutive et égalitaire qui reconnaisse les vertus et les talents professionnels de chacun-e.

Ainsi, nous voulons agir au niveau de chaque collectivité pour permettre l'épanouissement au travail des cadres et notamment des jeunes diplômé-es. Un objectif qui passe par le triptyque : reconnaissance et paiement de la qualification, utilité sociale et reconnaissance de la qualité du travail réalisé et maîtrise du travail au travers de l'équilibre temps professionnel, vie privée et exercice de son rôle contributif.

L'UFICT-CGT REVENDIQUE :

- La reconnaissance de la fonction d'expertise et des qualifications dans le déroulement de carrière des catégories A et B.