

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

# EDITO



Élections professionnelles 8 décembre 2022



## En décembre 2022, ingénieur·es, cadres, technicien·nes, agent·es de maîtrise, **VOTEZ CGT !**

Cher·es camarades,

Les élections professionnelles du 8 décembre prochain sont cruciales pour la CGT. L'enjeu est de garder notre première place dans la fonction publique. Devant la casse du statut des fonctionnaires et le dépeçage des services publics, il est indispensable de revenir à un modèle de fonction publique fondée sur l'utilité sociale et l'intérêt général.

Les dernières réformes gouvernementales ont particulièrement fragilisé la plupart des conquits sociaux. Le désengagement de l'État s'est accentué au détriment de la cohésion sociale et des besoins fondamentaux des populations. Les contrats de Cahors ont contraint les collectivités à réduire leur masse salariale, dégradant fortement les services essentiels et précarisant encore plus l'emploi public.

Face à cette politique libérale, les ingénieur·es, cadres, technicien·nes et agent·es de maîtrise, en position d'encadrement ou d'expertise, qu'ils-elles soient fonctionnaires ou contractuel·les, ont exprimé leur réticence souvent et ont manifesté leur opposition. Les catégories A et B représentent dorénavant plus de 25 % des effectifs de la fonction publique territoriale. Leurs votes — mais aussi leur syndicalisation — sont un enjeu central pour défendre, coûte que coûte, la production du service public local, égalitaire et non marchand, avec un fonctionariat indépendant des intérêts de la classe dominante.

L'UFICT-CGT est pleinement engagée dans la campagne pour gagner les élections. **Avec ces 10 fiches thématiques**, vous pourrez aborder dans votre syndicat les questions particulières des rémunérations, du temps de travail, des contrats de projet, de la discrimination, de la responsabilité professionnelle, du télétravail, des droits aux congés, de la reconnaissance de l'expertise et des retraites.

Nous vous souhaitons, cher·es camarades, de débattre massivement et joyeusement avec les ICTAM pour construire partout les revendications qui sont aujourd'hui au cœur de leurs préoccupations quotidiennes.

**Emmanuelle POLEZ**  
**Jésus DE CARLOS**  
Co-secrétaires généraux·ales



# FICHE N° 1



Élections professionnelles 8 décembre 2022



## CONTRATS DE PROJET La généralisation du recours aux contractuel·les

### Référence juridique :

Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique modifie le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

La loi Dussopt organise la généralisation du contrat dans la fonction publique à travers différentes mesures :

- Recrutement sur contrat des emplois fonctionnels [article 16];
- Élargissement aux catégories B et C des dérogations au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires [Article 21];
- Recrutement de contractuel·les en remplacement d'agent·es absent·es pour courte durée [Article 22];
- Indemnité de précarité pour mieux licencier [Article 23];
- Fin de l'obligation de nomination en tant que stagiaire d'un·e contractuel·le ayant réussi un concours [Article 24].

Cette volonté de **recrutement rapide et à discrétion, sans évolution**, est cristallisée autour de l'article 17 de la loi Dussopt qui crée un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique, «le contrat de projet» couvrant toutes les catégories (A, B et C).

Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifié·e dont l'échéance est la réalisation desdits projet ou opération.

Il est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de

six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération dans la limite d'une durée totale de six ans. Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'État.

Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

Aussi, à la différence des autres agent·es contractuel·les physiquement aptes à reprendre leur service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption qui sont réemployé·es, l'agent·e recruté·e par un contrat de projet n'est réemployé·e, pour la période restant à courir avant le terme du contrat, que lorsque le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

### UN CONTRAT QUI N'OUVRE AUCUN DROIT À INTÉGRER LA FPT

Les durées des contrats de projet ne sont pas comptabilisées au titre de celles permettant de bénéficier d'un CDI.

L'agent·e pourra percevoir une indemnité de fin de contrat de projet quand celui-ci ne peut pas se réaliser ou quand le terme du contrat est prononcé de manière anticipée.

L'agent-e n'acquiert ainsi aucune ancienneté dans la fonction publique territoriale en termes de carrière, d'échelons, de points d'indice.

### **UNE DURÉE DE 6 ANS, COMME CELLE D'UN MANDAT POLITIQUE**

La durée maximale du contrat de projet correspond à celle du mandat politique.

Pour la fonction publique territoriale, le fait que ces nouveaux contrats de projet puissent couvrir une période de six ans, soit le temps d'un mandat, est extrêmement pernicieux et inquiétant : ces dispositions nous exposent à des dérives qui porteraient une atteinte très forte à la continuité de l'action territoriale.

### **UN CONTENU IMPRÉCIS**

Le décret publié le 27 février 2020 ne propose pas de définition de la notion de projet, mais impose plusieurs conditions lors de son élaboration (article 8).

Un contrat de projet devra donc présenter :

- La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;
- La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- Le ou les lieux de travail de l'agent-e et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications.

Ce que recouvrent les notions de projet ou d'opération n'est donc pas précis. Face à une telle faiblesse de définition de ces nouveaux contrats, la création d'un service pourrait être qualifiée de « projet » par exemple et ainsi les risques de conflictualité devant le juge sont accrus.

Aussi, il est en effet fort à craindre que l'intégralité des effectifs affectés à la réalisation du projet en question seront recrutés sous ce type de contrat, du ou de la chef-fe de projet aux exécutant-es, puisque l'ensemble des catégories sont dorénavant concernées.

### **LE CONTRAT DE PROJET, UN CHANGEMENT DE PARADIGME DE LA STRUCTURE DE L'EMPLOI**

Dans la fonction publique, les titulaires côtoient de nombreux-euse agent-es « contractuel-les » qui sont toujours plus nombreux-euses. Preuve en est que le nombre d'agent-es recruté-es sur contrat a quasiment doublé entre 2005 et 2019. En 2019, la fonction publique comptait 1125 900, tandis qu'ils-elles étaient

755 307 en 2005 (source : *Le Monde*, 12 avril 2021). Il ne s'agit plus d'accélérer ce processus, mais bien de changer la nature même de l'emploi public et sa structuration. Il s'agit d'un changement de paradigme en matière de recrutements, de structuration et d'éthique du fonctionnaire.

Ce nouveau cadre de gestion de la fonction publique cantonnera les fonctionnaires à certains postes. Leur mobilité interne volontaire sera réduite.

Avec la contractualisation, l'intégration directe en catégorie C disparaîtra. Or, selon l'Association des DRH des grandes collectivités, 26 % des nominations des collectivités sont des recrutements directs d'agent-es de catégorie C.

Les recrutements par concours également devraient se réduire comme peau de chagrin.

Ce nouveau système met en cause la capacité des fonctionnaires à servir l'intérêt général. Il les prive des garanties consubstantielles au statut de la fonction publique qui assuraient leur indépendance. Il entre en contradiction avec les principes fondateurs de la fonction publique et de l'action administrative. Il revient sur l'idée, pourtant essentielle, que le-la fonctionnaire est au service de l'intérêt général, responsable devant la Nation, ce qui suppose son indépendance face aux pressions économiques et politiques. C'est pour cela qu'il-elle bénéficie d'un emploi permanent, régi par un statut et non par un contrat.

Enfin, le contrat de projet engendre un effet précarisant pour un certain nombre d'agent-es, surtout compte tenu de l'intégration des catégories C dans son champ d'application.

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

- l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique ;
- la suppression des contrats de projet (durée de un à six ans) qui vont faire exploser le nombre de contractuel-les et précariser les cadres territoriaux-ales, fragilisant ainsi les services publics locaux ;
- l'arrêt du recrutement de non-titulaires pour remplacer des agent-es momentanément indisponibles ou à temps partiel ou en vue de pourvoir des emplois fonctionnels dans les communes et intercommunalités de plus de 40 000 habitant-es ;
- le recrutement statutaire seul garant de la neutralité du service public ;
- un développement des filières pour prendre en compte la spécificité des nouvelles missions non prévues dans nos cadres d'emplois, avec un accès à l'emploi public par l'organisation de concours.



## FICHE N° 2



# ENCADREMENT SUPÉRIEUR

## Le Grade à Accès Fonctionnel (GRAF), un outil pour réduire le déroulement de carrière des cadres

### Référence juridique :

Article 11 bis du décret n° 99-945 portant statut particulier du corps des administrateurs civils qui fixe la liste générique des emplois et fonctions éligibles au GRAF (Grade à Accès Fonctionnel).

Les réformes des gouvernements successifs concernant les cadres des collectivités locales visent à créer une différenciation forte entre encadrement supérieur et le reste de l'encadrement cadres intermédiaires ou de proximité.

Ces réformes créent le risque de création d'une caste de la « haute fonction publique territoriale » sur le modèle de « la haute fonction publique d'État » avec de nombreuses conséquences négatives : entraver le déroulement de carrière des cadres au sein des collectivités locales ; déconnecter les réalités professionnelles des cadres de celles de leur supérieur·e hiérarchique ; mettre en place des critères subjectifs, voire arbitraires, d'évaluation par le pouvoir hiérarchique valorisant ainsi obéissance et docilité au détriment de l'indépendance d'esprit et élaboration critique ; favoriser le mimétisme des cadres supérieur·es des collectivités locales sur les comportements de caste des grands corps de l'État...

La création des grades d'accès fonctionnels (GRAF) au

sein des cadres d'emplois des attaché·es et des ingénieur·es en 2016 et les réformes des écoles de l'encadrement supérieur de la fonction publique contenues dans la loi de transformation de la fonction publique (article 59 de la loi du 6 août 2019 et ordonnance du 3 mai 2021) s'inscrivent dans cet objectif réactionnaire.

### UN ACCÈS RÉSERVÉ ET LIÉ À L'OCCUPATION DE FONCTIONS

L'accès au GRAF est réservé aux fonctionnaires titulaires du grade sommital actuel, qui ont préalablement occupé, « avec succès » et pendant une certaine durée, un emploi fonctionnel ou des fonctions correspondant à un niveau de responsabilité « élevé » ou ayant manifesté une « valeur professionnelle exceptionnelle ».

Ce dispositif conduit à opérer une sélection au sein du « vivier » ainsi déterminé car l'accès au GRAF n'est pas automatique. Il fait l'objet d'un contingentement (quota) déterminé par un avancement au choix de l'employeur·euse.

### UN DISPOSITIF REMETTANT EN CAUSE LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE DE CARRIÈRE

Le GRAF met à mal le principe de séparation du grade et de l'emploi.

Il constitue une rupture avec la fonction publique de carrière et une ouverture vers une fonction publique «à l'américaine», une fonction publique de fonction ou d'emploi avec pour règle la compétition et la «loyauté» partisane.

En effet, les attaché-es principaux-ales et directeurs-rices territoriaux-ales pouvant prétendre au grade d'attaché-e hors classe sont déterminé-es par le «niveau élevé de responsabilité» ou «la valeur professionnelle exceptionnelle». Mais ce grade d'attaché-e hors classe est aussi déterminé dans les collectivités à partir de strates démographiques proches de celles fixées pour les administrateurs-rices territoriaux-ales.

Puisque tous ceux-celles qui peuvent y prétendre n'y accéderont pas, il s'agit d'un détournement des fondements des principes de la carrière et de l'égalité de traitement des fonctionnaires.

### DE GRAVES CONSÉQUENCES

- Allongement de la carrière;
- Concurrence entre cadres;
- Nominations sur des critères subjectifs;
- Revalorisation de la grille indiciaire insuffisante compte tenu de la baisse relative des traitements (augmentations du coût de la vie et des cotisations retraite depuis 2000).

L'UFICT CGT refuse toute conception qui remettrait en cause l'unité de carrière de la catégorie A en la divisant en deux : les cadres de missions (A) et les cadres de direction (A+).

La CGT refuse également un déroulement de carrière conditionné par des critères subjectifs basés sur la manière de servir et la valeur professionnelle pour justifier un avancement sur un GRAF et selon un taux de promotion fixé par l'autorité territoriale.

### L'UFICT-CGT REVENDIQUE :

- L'abrogation des grades d'accès fonctionnels;
- Un accès par avancement de grade, promotion et examen professionnel;
- Une catégorie A pour chaque filière professionnelle avec une structure de carrière composée de deux cadres d'emplois avec chacun deux grades (exemple filière administrative : attaché-e, attaché-e principal-e; administrateur-riche, administrateur-riche principal-e);
- L'intégration des 2000 secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois d'attaché-e territorial-e;
- Pour chaque filière professionnelle, la référence à deux niveaux de qualification à BAC+3/BAC+5 et BAC+5/BAC+8 (exemple filière administrative : niveau BAC+3/BAC+ 5 pour attaché-e territorial-e et niveau BAC+5/BAC+ 8 pour administrateur-riche territorial-e);
- Des conditions d'avancement et de déroulement de carrière identiques à même niveau de qualification et entre les filières (avec la suppression de l'examen pro pour accéder à attaché-e principal-e puisque les ingénieur-es n'en ont pas);
- Une grille indiciaire linéaire et commune aux trois versants de la fonction publique traduisant les qualifications acquises par diplôme, par expérience ou par formation;
- Le renforcement de la formation initiale des agent-es de catégorie A avec statut d'élève, le maintien de l'INET au sein du CNFPT et le refus de toute fusion entre l'INSP (ex-ENA) et l'INET.

## FICHE N° 3

**JE VOTE**  
*la*  
**CGT**  
essentielle  
pour nos droits  
pour le service public

Élections professionnelles 8 décembre 2022



# L'ENJEU DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

## et d'une organisation qui respecte la charge de travail des cadres territoriaux·ales

### Référence juridique :

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001

Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004

Loi n° 2019-829 du 6 août 2019 de transformation de  
la fonction publique

### L'IDÉOLOGIE LIBÉRALE D'AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES FONCTIONNAIRES TRANSCRITE PAR LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DE 2019

Après la loi 2001-2 du 3 janvier 2001, qui avait déterminé la durée annuelle de temps de travail dans les collectivités à 1600 heures pour un équivalent temps plein, la loi 2004-626 de 2004 l'avait passée à 1607 heures. Cette loi permettait toutefois aux collectivités de déroger à cette disposition, les autorisant à maintenir les régimes de temps de travail mis en place antérieurement à son entrée en vigueur. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 impose dorénavant cette harmonisation de la durée de travail à 1607 heures annuelles dans la FPT, en l'occurrence une augmentation dans la quasi-totalité des cas. Les collectivités et établissements qui n'appliquaient pas les 1607 heures ont eu à délibérer en 2021 pour les appliquer. Or, le principe de possibilité de dérogation horaire préalable à la loi de 2019 était basé sur l'atypicité et les

contraintes fortes de nombreux métiers de la fonction publique. Parmi les plus de 230 métiers officiels de la fonction publique territoriale, beaucoup réalisent des services essentiels fonctionnant sans aucune interruption. Le travail du dimanche concerne plus d'un quart des agent·es de la fonction publique territoriale. Plus de 10 % travaillent également de nuit. Par ailleurs, la pénibilité de ces métiers, à facteurs souvent cumulés, aurait dû être légitimement compensée par davantage de réduction du temps de travail, a fortiori pour les carrières longues. C'est pourquoi, depuis plusieurs mois, les luttes se succèdent contre le passage aux 1607 heures.

### LES CADRES TERRITORIAUX·ALES PARTICULIÈREMENT TOUCHÉ·ES PAR LA QUESTION DU TEMPS DE TRAVAIL QUI IMPACTE LA NATURE DE LEURS MISSIONS ET DÉGRADE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL.

D'après l'enquête *Emploi* de l'Insee 2018, en matière de hausse de la charge de travail, la fonction publique est plus touchée que le secteur privé (64 % contre 61,2 %). Les cadres et professions intellectuelles supérieures déclaraient, en moyenne, des durées de travail plus longues que la durée légale (1839 heures par an ou 43,4 heures par semaine). En effet, la majorité des cadres territoriaux·ales, pour accomplir leurs missions, travaillent déjà plus que le cadre légal



ne l'impose, au-delà des 45 heures hebdomadaires et, pour certain-es cadres de direction, par une mobilisation 7 jours sur 7. (Étude UGICT-SECAFI 2018). Conséquence directe, 69 % des cadres de la fonction publique considèrent que leur rémunération n'est plus en adéquation avec leur temps de travail réel (soit +25 points depuis 2015). Par exemple, le régime du forfait-jour, en plein développement dans la fonction publique, fait travailler plus pour ne pas gagner plus. Ce régime est de fait basé sur un décompte horaire du temps de travail inadapté à la réalité de certains métiers : encadrement, conception, postes à forte autonomie ou à fortes contraintes, dont de fréquents déplacements sur de longues durées. Il se traduit par une obligation totalement inappropriée de travailler 208 jours par an, soit 20 jours de réduction du temps de travail établi sur la base totalement fictive d'une charge horaire moyenne de 7h40.

### **LE SURCROIT DE LA CHARGE DE TRAVAIL ET LE TRAVAIL « GRIS » NON RÉMUNÉRÉ, OUTILS D'ÉCONOMIE ET D'ASSERVISSEMENT DÉVELOPPÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE PAR LE NEW PUBLIC MANAGEMENT**

Le «New Public Management» des libéraux se traduit aussi par une inflation des heures supplémentaires des cadres territoriaux-ales avec une part de plus en plus importante d'heures non rémunérées car écrêtées ou non décomptées. Ce travail pourrait être assimilé à du travail «dissimulé». Le Rapport annuel 2020 sur l'état de la fonction publique réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique démontre la dégradation des conditions de travail. L'importance des surcroûts d'activité se traduit par l'augmentation des contraintes de rythme du travail, la multiplication d'objectifs irréalistes, la polyvalence dans un contexte d'accès limité à la formation professionnelle. Les temps de travail «gris» non décomptés et non payés augmentent, ils sont dissimulés par l'employeur, comme ceux du travail nomade par exemple effectué dans les transports ou à la maison, hors temps de travail. De la même manière, le développement du travail à distance et du télétravail font exploser les charges de travail des cadres territoriaux-ales, selon l'enquête UFICT réalisée pendant le confinement de 2020. Les nouvelles technologies incitent les cadres à travailler en dehors de leurs temps de travail et floutent la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle : 62 % des fonctionnaires, principalement des cadres, emportent du travail à domicile. Ainsi, on assiste à la fois à une aspiration de plus en plus grande à l'autonomie dans le choix de son organisation et de son temps de travail, mais aussi à une confusion de plus en plus grande entre

temps personnels et temps professionnels, confusion dont les conséquences sur la santé et l'équilibre social sont d'autant plus concrètes chez les cadres qu'ils sont ceux-celles dont le temps effectif de travail a le plus augmenté. De même, le compte épargne temps (CET) a été créé pour limiter annuellement la consommation effective de congés. Dans la réalité, certains de ces jours de repos épargnés se révèlent au final impossibles à utiliser au regard de la pression du travail. Cette accumulation de temps qui devrait être consacré au repos non pris, a fortiori au vu de l'augmentation des charges de travail, est un autre risque lourd pour la santé tant physique que mentale des cadres territoriaux-ales. En 2020, plus de 6 millions d'heures de travail d'agent-es public-que-s ont été ainsi cumulées et donc ni payées ni récupérées. Au-delà, la Cour des comptes, dans un de ses derniers rapports, met en avant le fait que le risque de substitution des heures supplémentaires à des créations de postes est réel et que cette pratique est un risque financier pour les collectivités. Enfin, les demandes de temps partiel sont de plus en plus souvent refusées et sont mal perçues quand elles émanent de cadres territoriaux-ales qui voient alors souvent leur loyauté et leur dévouement questionnés par l'employeur. Le temps partiel concerne surtout les femmes : dans la fonction publique (hors enseignant-es), en 2018, 86,5 % des salarié-es à temps partiel étaient des femmes et 28,7 % des femmes étaient à temps partiel.

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

- L'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique;
- La création d'un cadre légal de décompte précis de tous les temps de travail, connectés compris, des cadres territoriaux-ales et de leur prise en compte dans le calcul du temps de travail effectif et de la rémunération;
- La suppression de toute forme d'écrêtage d'heures travaillées et de toute forme de forfaits horaires minorant le décompte d'heures réellement effectuées;
- L'accès aux droits au temps partiel, l'acceptation des demandes d'adaptations d'horaires pour contraintes personnelles et la réaffirmation du fait que le temps partiel ne peut être un frein à la carrière pour les cadres territoriaux-ales;
- Une nouvelle étape de réduction pour tous et toutes du temps de travail avec le passage à un cadre légal à 32 heures hebdomadaires sans baisse de salaire et avec obligation de créations d'emplois, pour produire un effet massif de baisse du chômage et d'augmentation du pouvoir d'achat.



## FICHE N° 4



Élections professionnelles 8 décembre 2022



# RÉPRESSION, DISCRIMINATION CADRES

**Agir face aux discriminations et aux actes  
de répression syndicale à l'encontre des cadres  
territoriaux·ales et les lanceurs d'alerte**

### Référence juridique :

Article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite «Le Pors».

Un cadre général du droit de la non-discrimination est également prévu par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, ainsi que par les articles 225-1 et suivants du Code pénal.

Dans la fonction publique, les discriminations sont interdites à toutes les étapes du parcours professionnel : recrutement, mise à la retraite, affectation, licenciement, mutation, renouvellement de contrat, promotion professionnelle, titularisation...

Dans un contexte d'aggravation des conditions de travail générant du stress et de la souffrance au travail, les phénomènes de discrimination s'intensifient, le nombre de réclamations portant sur la prise en compte de l'état de santé, du handicap, de la situation de famille, ou de l'activité syndicale, lors des évaluations professionnelles se multiplient. Les cadres territoriaux·ales sont particulièrement exposés·es d'autant

plus s'ils-elles s'écartent des méthodes de management les plus rudes. La peur des représailles de la part de la direction est du reste la première cause de non-investissement dans l'activité syndicale. Ainsi, l'exercice d'un mandat syndical constitue un frein réel dans une carrière, notamment pour les cadres.

Il y a aussi un enjeu de «loyauté» dans la fonction publique territoriale («l'esprit d'entreprise» dont on parle dans le secteur privé). Le RIFSEEP (voir partie «Individualisation de la rémunération des cadres») officialise en quelque sorte la prime au comportement et fournit aux employeurs des outils pour discriminer encore davantage.

Selon la définition du Conseil économique et social en date du 13 juillet 2017, «Les discriminations recouvrent les écarts de rémunérations, les ralentissements de carrière, mais aussi les pratiques ouvertement répressives et les entraves à l'activité syndicale». Nous pouvons y ajouter aujourd'hui la lutte pour la protection des lanceurs d'alertes et du droit d'alerte.

Selon le sondage réalisé par l'UGICT paru en novembre 2019, «Lanceur d'alerte quand on est cadre», 36 % des cadres disent être témoins de pratiques illégales ou contraires à l'intérêt général. 42 % disent ne les avoir dénoncées à personne, 51 % considèrent qu'il y a des risques pour celles et ceux qui dénoncent de telles pratiques et, pour 42 % des cadres, le dispositif d'alerte est insuffisant quand il existe. La loi Sapin 2 du 9 décembre 2016 sur les lanceurs et lanceuses d'alerte est insuffisante. Elle les isole en les contraignant à saisir d'abord leur hiérarchie. Elle les empêche de solliciter syndicats et ONG pour porter leur alerte.

La directive européenne parue début octobre 2019 en donne la possibilité et doit être transposée avec une clarification du rôle des syndicats et des ONG, une protection réelle et des moyens pour le contrôle et l'exercice du droit.

L'engagement syndical ne doit pas être sacrificiel pour les cadres ni un frein à une carrière professionnelle.

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

- Une extension du droit syndical, fondamental, inaliénable pour toutes et tous ;
- La mise en place de plans de lutte contre toutes les formes de discriminations ou de répressions syndicales portant atteinte à ses militant-es ;
- L'établissement de véritables plans de prévention des risques psychosociaux dans chaque collectivité ;
- La création de garanties nouvelles, notamment par des créations d'emplois statutaires, permettant l'exercice plein et entier des mandats de représentant-es du personnel au sein des instances et en dehors.

## FICHE N° 5



Élections professionnelles 8 décembre 2022



# 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.

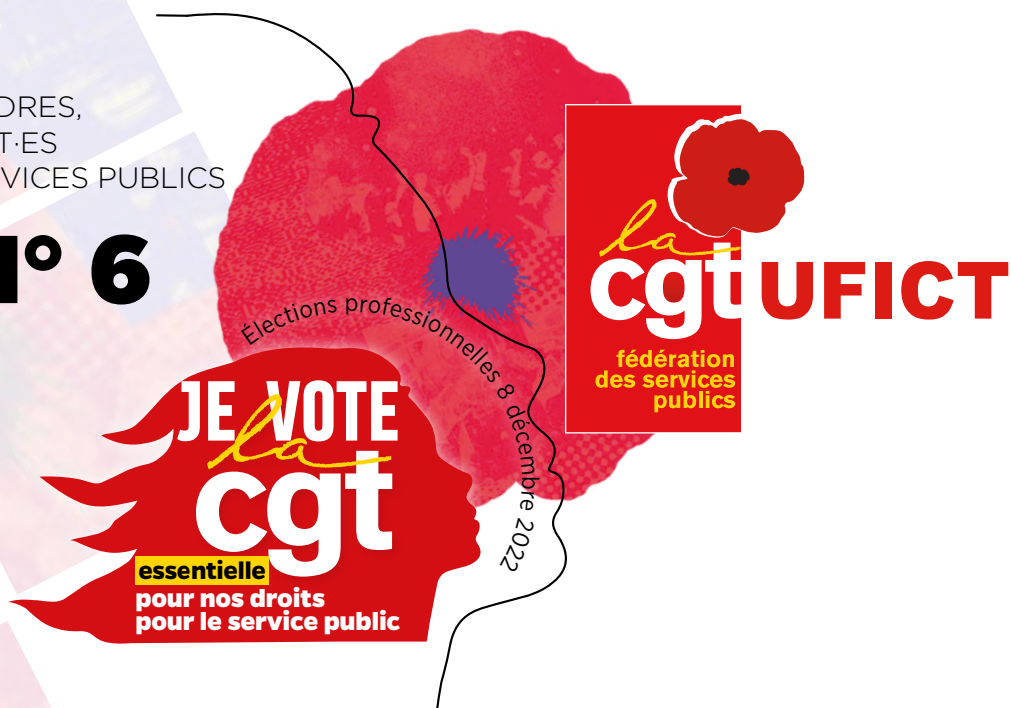
**Faire reconnaître un droit d'alerte en cas de risque grave sur la santé et l'environnement professionnel.**

**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.



## FICHE N° 6



# ENCADREMENT DU DÉPLOIEMENT DU TÉLÉTRAVAIL

**Un enjeu majeur pour la qualité du travail  
et de la vie privée des cadres territoriaux**

### CONSÉQUENCES DU DÉPLOIEMENT MASSIF DU TÉLÉTRAVAIL

La dernière étude annuelle de la DARES\* parue en février 2022 démontre que la crise sanitaire a favorisé une extension sans précédent du télétravail. Début 2021, 7 télétravailleurs-euses sur 10 avaient une pratique régulière. Toutefois, l'étude démontre que le vécu du télétravail est contrasté selon les situations. Si 71 % des télétravailleurs-euses bien équipés et bien logés disent avoir gagné en autonomie, les troubles psycho-sociaux et les problèmes de santé explosent pour les télétravailleurs-euses dotés de moyens matériels peu adaptés, voire inexistantes. Pour les femmes et les agent-es de la fonction publique, le télétravail occasionne davantage de difficultés que pour les salarié-es du secteur privé.

Par rapport à l'avant-crise, l'étude met en exergue le fait que les télétravailleuses sont plus nombreuses à subir une augmentation de la pression au travail et de leur charge mentale, à devoir penser à trop de choses à la fois ou encore à recevoir des ordres contradictoires. Elles signalent davantage que les télétravailleurs la dégradation des exigences émotionnelles. Elles res-

sentent davantage une hausse des tensions au travail et sont plus souvent déstabilisées dans leur travail. Par rapport à l'avant-crise, elles sont plus nombreuses à se voir reprocher par l'entourage leur manque de disponibilité. L'étude argumente le fait que, comparativement au secteur privé, le télétravail dans la fonction publique s'accompagne d'une plus forte dégradation des conditions de travail selon plusieurs dimensions : les conflits de valeur, les difficultés de conciliation entre vie privée et professionnelle, les exigences émotionnelles, la durée et l'intensité du travail.

Ce déploiement massif du télétravail et les transformations numériques ne sont pas sans interroger le rôle et la place des cadres territoriaux d'expertise et d'encadrement, catégories professionnelles majoritairement très concernées. D'où la nécessité d'obtenir de nouvelles garanties collectives.

Dans ce nouveau paradigme imposé au pas de charge sur le dos de la Covid-19, il est demandé aux cadres territoriaux-ales de réfléchir et d'organiser le travail en mode télétravail et hybride affaiblissant les collectifs de travail et de pousser à son acmé la logique managériale de déshumanisation à travers désormais un

\*DARES : Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, direction de l'administration publique centrale française qui dépend du Ministère du Travail.

«management des équipes et de projets à distance», avec le développement des services publics à distance, au détriment des usagers·ères.

À l’opposé, l’UFICT CGT Services publics défend, y compris en télétravail, une conception de l’encadrement et de l’expertise qui s’appuie sur des organisations du travail et des rapports sociaux respectueux de l’humain, constructifs et participatifs, dans lesquels s’articulent l’individu et le collectif de travail. Il est indéniable que la gestion des équipes et la gestion des projets ne sont pas les mêmes à distance. Elles doivent cependant, à nos yeux, être basées sur les mêmes principes et rester au service des services publics de qualité et de proximité notamment physique.

### **OBTENTION ET NÉGOCIATION PAR LA CGT D’UN ACCORD NATIONAL TÉLÉTRAVAIL INTERVERSANT FONCTION PUBLIQUE**

C’est pourquoi, la CGT a obtenu et négocié l’accord télétravail interversant fonction publique de juillet 2021. Il s’agit d’un accord prescriptif qui conduit à des évolutions réglementaires, notamment du décret de 2016, et qui oblige les employeurs·euses publics·ques à mener des négociations locales afin de délibérer sur l’application de nouveaux acquis. Le Guide réactualisé UFICT CGT d’aide à la négociation du télétravail dans la fonction publique territoriale est à disposition des syndicats pour ce faire.

Les représentant·es CGT des Ingénieur·es, Technicien·nes et agent·es de maîtrise des trois fonctions publiques ont pris toute leur part dans ces négociations nationales, l’UFICT CGT Services publics a notamment participé au groupe de travail CGT de préparation des négociations. La CGT y a particulièrement poussé et inspiré l’intégration d’éléments spécifiques aux droits relatifs au télétravail des cadres territoriaux·ales.

Nous avons obtenu que soit inscrit dans l’accord que tous les aspects de l’activité de l’équipe soient concernés par l’accord et qu’ils doivent être adaptés pour être soutenables : l’organisation du travail de l’équipe, la charge et la répartition du travail, les processus, le suivi et le pilotage de l’activité, l’animation du collectif, la communication et la circulation de l’information, la santé et les conditions de travail de tous et toutes (encadrant·es et agent·es), en particulier à travers un droit efficient à la déconnexion ou encore les relations managériales. La CGT a fait reconnaître comme garantie l’absolue nécessité d’augmenter la formation et l’accompagnement professionnels de l’ensemble du collectif de travail à l’impact du télétravail sur tous et toutes. Nous regrettons cependant que cet accord,

pour la fonction publique territoriale, ne garantisse pas la mise en œuvre d’une indemnité spécifique afférente aux frais que les télétravailleurs·euses doivent supporter lorsqu’ils·elles travaillent chez eux·elles. Cette inversion des normes devrait être par l’employeur.

Les revendications spécifiques aux cadres portées plus largement par la CGT et l’UGICT CGT au sein d’Eurocadres, ont permis de faire acter par la Commission Européenne des Syndicats l’ouverture de négociations d’un accord européen sur le télétravail en 2023.

**Nous revendiquons et portons partout auprès de nos employeurs·euses publics·ques la nécessité absolue de négocier et de faire appliquer ces nouvelles garanties collectives, notamment celles spécifiques aux catégories A et B et continuons à œuvrer pour gagner de nouveaux droits dans le cadre du télétravail et des transformations numériques du travail des cadres territoriaux·ales et notamment pour faire respecter la santé des télétravailleurs·euses, leur temps de travail et l’équilibre indispensable entre leur vie privée et leur vie professionnelle.**

### **L’UFICT-CGT REVENDIQUE :**

#### **Sur les espaces, environnement et organisation du travail :**

- Le fait de faire admettre que, y compris en télétravail, les cadres — encadrant·es ou d’expertise — interviennent sur le contenu et l’organisation du travail et le fabriquent au quotidien.
- L’exigence du respect des temps de travail de tous et toutes, par la définition des plages horaires travaillées et l’exercice d’un droit concret et opposable à la déconnexion, notamment lors des réunions. Au-delà des temps de pause identiques à ceux pratiqués en présentiel, au vu de la fatigabilité due notamment aux écrans, nous revendiquons 15 minutes de temps de pause, hors du poste de travail, toutes les deux heures de télétravail.

#### **Sur le lien organisation et outils numériques :**

- L’inscription du principe de délégation du travail, fondée sur l’intelligence collective et la formation.

#### **Sur le développement des relations humaines et de la formation relatives aux nouveaux besoins :**

- L’instauration d’espaces d’échanges physiques et non numériques avec les équipes, au moins une fois par semaine, pour faire le bilan et trouver des solutions aux difficultés organisationnelles,

techniques et relationnelles (au sein de l'unité ou avec les partenaires);

- La nécessité de transmission régulière des informations, y compris transversales (compte rendu, ordre du jour...) par et pour tous les niveaux de la hiérarchie et tou-tes les cadres d'expertises transversales afin de promouvoir la participation et l'intelligence collective;
- La mise en œuvre de formations adaptées au travail à distance sur deux axes principaux : l'utilisation des outils numériques et les évolutions des pratiques professionnelles.

#### **Sur le rôle contributif et droit d'expression des cadres territoriaux-ales :**

- La responsabilité sociale des cadres implique qu'ils-elles puissent voir affirmer, au-delà du rôle

d'aide à la décision pour les cadres d'expertise notamment, un rôle de « lanceur-euse d'alerte » et un rôle de force de propositions dans la résolution de problèmes ou dans la prévention des risques psycho-sociaux liés au télétravail.

- La négociation d'une utilisation du réseau social (intranet) de la collectivité ou de l'établissement public qui autorise l'expression libre des échanges sur le fonctionnement du service, de la collectivité et toutes les expressions émises concernant l'éthique et l'expertise professionnelle;
- La garantie que le réseau social ne soit pas un moyen pour les directions de contrôler l'activité des cadres et qu'il ne serve pas de support à une quelque évaluation professionnelle que ce soit.



---

**L'ENJEU DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL  
et d'une organisation qui respecte la charge de travail  
des cadres territoriaux des cadres**  
JUIN 2022





## FICHE N° 7



Élections professionnelles 8 décembre 2022



# DROIT AUX CONGÉS VERSUS RESPONSABILITÉ

**Si les droits aux congés, quels qu'ils soient, s'appliquent à l'ensemble des agent-es public-ques, indépendamment de leur grade, ou de leur niveau de responsabilité, la réalité pour les cadres est souvent plus complexe !**

En effet, si de nombreuses études montrent que plus de 80 % des cadres consultent leurs mails pendant leurs temps libres, ou que 69 % d'entre eux-elles, selon le baromètre UGICT-SECAFI-VIAVOICE, déclarent comme prioritaire « un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle », la prise de congés chez les cadres ne va pas toujours de soi.

En effet, les évolutions territoriales orchestrées depuis une décennie ont mis en avant la concurrence entre les territoires, donc entre les collectivités. En interne, la diffusion du new public management a été l'outil extrêmement efficace pour orchestrer au sein des mêmes collectivités de profonds changements d'organisation. Les cadres sont autant ceux-celles qui ont subi les premiers-ères ces évolutions d'inspiration libérale, issues du monde de l'entreprise, en même temps qu'ils-elles ont dû les imposer à leurs collaborateurs-rices. Incertitude, concurrence entre cadres, loyauté, productivité, « turn-over »... ont accompagné ces évolutions inédites.

Si ces changements de paradigmes ont été au début inculqués volontairement à travers différentes méthodes, comme le travail par objectifs, des formations, le team building ou divers séminaires frôlant la caricature, cette culture d'entreprise est aujourd'hui

admise chez de nombreux-euses cadres de la fonction publique territoriale. Ainsi, il n'est même plus besoin de les former ou de leur inculquer le besoin de faire toujours plus avec moins, d'être plus méritant que leurs pairs. Beaucoup ont tellement intériorisé ces dérives et les considèrent comme conformes à la normalité, qu'ils-elles sont eux-elles-mêmes les instruments de leur propre aliénation.

Alors, phénomène bien connu en France, le présentisme devient la norme et le renoncement aux congés devient un élément au service d'une exemplarité ostentatoire.

Certaines collectivités locales ont instauré un compte épargne temps (CET). Avec la mise en œuvre des 1607 h (article 47 de la loi de transformation de la fonction publique), certaines ont également fait le choix d'autoriser la monétisation d'une partie des jours déposés sur le CET.

Jusque-là, même si les dispositifs variaient d'une collectivité à l'autre, les cadres pouvaient récupérer un volume fixe de jours au regard des heures supplémentaires qu'ils réalisaient. Ainsi, dans certaines collectivités, les possibilités de dégager des RTT se

sont accrues avec l'application des 1607 h. Cela a pu apparaître à certain-es cadres comme une aubaine : ils ont pu déposer plus de jours RTT sur les CET et ainsi obtenir un complément de rémunération avec la monétisation du CET.

Mais quand le travail effectif des cadres de la fonction publique territoriale est en moyenne de 43,5 heures par semaine, non seulement le compte n'y est pas, mais, surtout, la question n'est pas de travailler toujours plus, mais de travailler moins, autour des 32 h, revendication portée par la CGT dans son ensemble afin de partager le travail, donc de recruter.

En travaillant au-delà du temps de travail réglementaire, et en ne prenant pas l'entièreté des congés auxquels ils-elles ont droit, non seulement les cadres, par cette pratique, masquent les besoins réels de recrutement, mais surtout s'inscrivent dans une marche frénétique vers l'aliénation au travail qui aura sans aucun doute à très court terme des effets catastrophiques sur leur santé au et hors du travail.

## L'UFICT-CGT REVENDIQUE :

- Le collectif au centre des organisations de travail : une organisation du travail participatif et contrôlée par les agents.
- Des conditions de travail respectueuses des besoins humains : droits aux congés en fonction des besoins des agent-es et non en fonction de la pression du travail et du management.
- La suppression des comptes épargne-temps (CET) qui limitent annuellement la prise de congés par accumulation de congés non pris sur un compte et qui nient le besoin vital de périodes alternées de temps de travail et de temps de repos.
- La suppression de toute forme d'écrêtage d'heures travaillées et de toute forme de forfaits horaires minorant le décompte d'heures réellement effectuées.
- La création de nouveaux droits opposables :
  - à la déconnexion ;
  - aux décomptes précis de tous les temps de travail y compris connectés et de leur comptabilisation dans le temps de travail effectif.
- De véritables plans de prévention des risques psychosociaux chez les cadres de la FPT et la production d'études d'impact pour toute réorganisation à présenter en instance.
- Une nouvelle étape de réduction pour tous et toutes du temps de travail avec le passage à un cadre légal à 32 heures hebdomadaires sans baisse de salaire.

## FICHE N° 8



Élections professionnelles 8 décembre 2022



# L'INDIVIDUALISATION DE LA RÉMUNÉRATION DES CADRES

## La recherche de la performance ?

**Gestionnaires de la pénurie, les cadres sont les premières victimes du système de gestion financière des ressources humaines. Les collectifs de travail sont balayés au profit des logiques individuelles. La compétitivité des territoires génère une mise en concurrence des cadres qui sont victimes de l'arbitraire accompagnant la rémunération « au mérite », au détriment de la reconnaissance des fonctions d'expertise et de la technicité, mais aussi de la neutralité de l'action publique et de la défense de l'intérêt général.**

La revalorisation du point d'indice, annoncée lors des élections présidentielles ne trompe personne sur son caractère électoraliste. Le gouvernement s'y était jusque-là toujours opposé. Le candidat Macron a d'ailleurs déclaré qu'il entendait lier le dégel du point « à une réforme en profondeur que je veux mener sur les rémunérations... ». Il faut comprendre par là le développement d'un système de rémunération identique à celui du privé (part fixe/part variable liée à la « performance » et au « mérite », tel le RIFSEEP).

En attendant, le gel du point d'indice engendre un tassement jamais vu des grilles indiciaires des cadres d'emploi et de l'écart entre le début et la fin de carrière puisque l'on doit se contenter de compléments indiciaires pour rattraper le niveau du SMIC, quand le traitement d'un cadre de catégorie A se situe seulement 14 % au-dessus de ce dernier.

Ce phénomène de « déclassement » des cadres territoriaux accentue la perte d'attractivité de la fonction publique, si bien que l'administration peine à recruter certains profils.

### RÉMUNÉRATION DES CADRES : CHANGEMENT DE PARADIGME

Aujourd'hui, la rémunération des cadres repose sur un trépied libéral : le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), la prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPSC) et l'entretien annuel. C'est une rémunération au mérite totalement discrétionnaire.

Le RIFSEEP, basé sur une cotation des postes de travail, accroît les inégalités entre les agent·es et les collectivités, et favorise la recherche de la « performance » individuelle et non plus l'intérêt collectif et, de fait, contribue au clientélisme. Il remet en cause la fonction publique de carrière. Sa part variable, le CIA (Complément Indemnitaire Annuel), est censée reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agent·es. C'est ce que l'on peut qualifier de « prime au mérite ».

Le PIPSC, créé en 2012 par le gouvernement Fillon, est typiquement un système conçu pour le privé que

l'on essaie de transposer aux services publics. Il est basé sur des objectifs annuels ou pluriannuels, des résultats à atteindre et des indicateurs de mesure. Peu utilisé par les collectivités, il a été relancé en 2019 par le gouvernement Philippe. Il remet en cause le statut collectif des rémunérations, basé sur une grille indiciaire et le point d'indice. Il accroît lui aussi la part des primes dans le traitement des agent-es, ce qui minore notamment le montant des pensions de retraite.

L'évaluation des compétences, notamment dans le cadre de l'entretien annuel, doit se faire au regard des perspectives professionnelles et non uniquement sur une valeur professionnelle ou des critères de «savoir-être» impossibles à évaluer. L'attaque des valeurs collectives (mise en cause du statut, individualisation de la rémunération par l'attribution de primes, accès limité à la formation) n'a pour objectif que de restreindre la contestation.

Ainsi, ce sont bien les cadres, avec une rémunération de plus en plus individualisée, qui sont particulièrement percuté-es par ce changement de paradigme. Le développement de ces différentes primes constituent des outils pour assujettir les cadres à l'asphyxie financière des services publics et contribuent à la perte de sens et d'intérêt général et du service public.

La reconnaissance des qualifications, de l'expertise et de l'exercice des responsabilités nécessite une remise à niveau de l'ensemble des salaires, à commencer par ceux des jeunes diplômé-es.

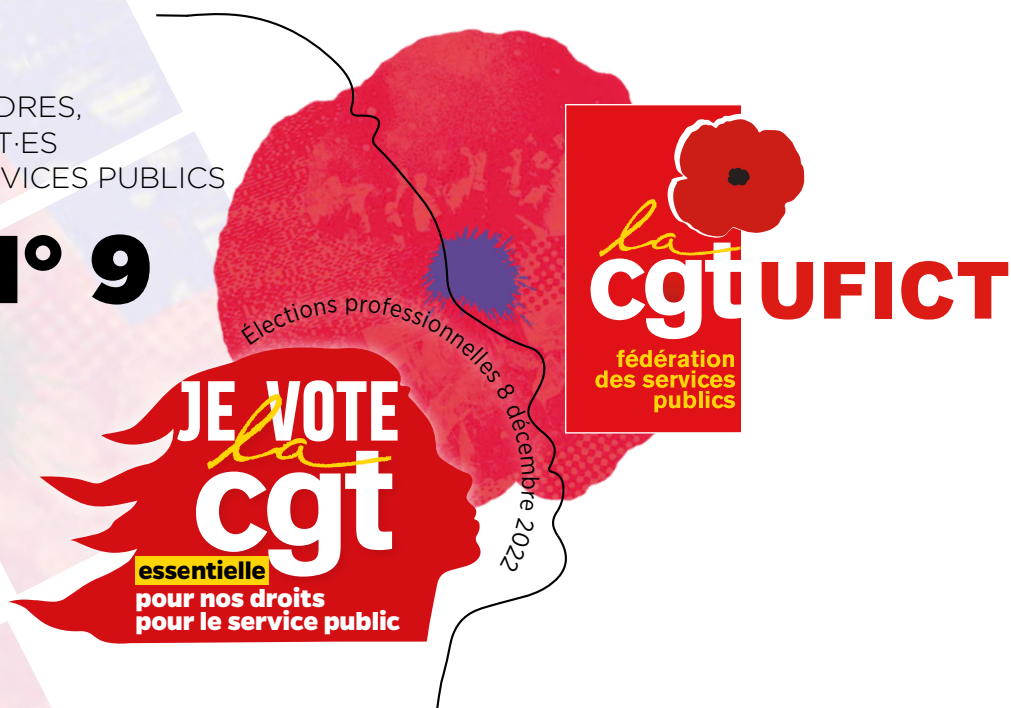
La qualification est celle de l'emploi ou de la fonction et indirectement celle du-de la fonctionnaire, dans la mesure où le concours d'accès exige un niveau de formation ou de certification de la personne.

## L'UFICT-CGT REVENDIQUE :

- L'abrogation de la loi Dussopt dite de «transformation de la fonction publique»;
- Une revalorisation immédiate du point d'indice et un plan de rattrapage des pertes accumulées;
- Le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emploi entre le début et la fin de carrière;
- L'abrogation des décrets sur l'intéressement collectif et sur le RIFSEEP;
- L'intégration des primes dans le traitement indiciaire et une amplitude de grille indiciaire de 1 à 4,6;
- La reconnaissance des années d'études dans le calcul des retraites;
- Pour chaque filière, la référence à deux niveaux de qualification à Bac+3/Bac+5 et Bac+5/Bac+8;
- La reconnaissance de la fonction d'expertise dans le déroulement de carrière des catégories A, B et des agent-es de maîtrise;
- La reconnaissance des qualifications qui permet :
  - d'augmenter les salaires et de stopper l'individualisation des rémunérations accessoires,
  - d'ouvrir des perspectives d'emplois statutaires notamment aux jeunes diplômé-es,
  - de gagner l'égalité salariale femmes-hommes, prioritairement par la revalorisation des filières féminisées.



## 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 DIPLOME, 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-nes, 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.

## FICHE N° 10



Élections professionnelles 8 décembre 2022



# UNE RÉFORME DES RETRAITES INUTILE ET INJUSTE

Le projet de réforme des retraites 2017 de Macron est de retour. Si le principe de réforme paramétrique (retraite par points) est abandonné, celui du recul de l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans (64 ans?) est réaffirmé avec celui de la suppression des régimes spéciaux pour les nouveaux entrants à la RATP et au sein des industries électriques et gazières (IEG) et donc inévitablement dans la Fonction publique.

La justification de cette réforme par les néo-libéraux est de double nature. Une justification économique : «sauver» notre système de retraite déficitaire «dût» à l'évolution du ratio actifs-ves/retraité-es et une justification morale basée sur un principe d'équité : la multiplication des régimes (42) rendrait le système globalement illisible et serait injuste.

### L'ARGUMENT ÉCONOMIQUE

Comme le reconnaît explicitement le rapport du COR #, la cause la plus importante de l'affaiblissement des recettes des caisses de retraite (et plus généralement de la Sécurité sociale) est la faiblesse tendancielle de l'emploi public (peu de recrutements, non-remplacement d'un nombre significatif de fonctionnaires partants en retraite) ces dernières années, trajectoire que souhaite poursuivre le gouvernement actuel. Cette réduction des effectifs a une conséquence directe sur le financement des retraites. Moins d'embauches,

c'est en effet moins de cotisations sociales versées par l'État pour financer les retraites. Ces ressources qui diminuent contribuent donc à accroître le déficit des caisses de retraites. Et stopper l'hémorragie des effectifs de la fonction publique rendrait cet argument caduc.

### L'ARGUMENT MORAL

Les régimes spéciaux concernent un faible nombre de personnes. Les pensionné-es de régimes spéciaux constituent 6 % des retraité-es et seuls 1,5 % des cotisants sont affiliés à un régime spécial. Autrement dit, très peu de personnes sont en réalité concernées. De plus, ces régimes répondent à des situations, des contraintes et des contextes spécifiques qui expliquent et justifient des règles dérogatoires au régime général. Au demeurant, ces régimes spéciaux, s'ils peuvent sembler plus avantageux que le régime général, s'en rapprochent de plus en plus sous l'effet des différentes réformes des retraites.

L'argument d'un régime unique («universel») est donc fallacieux car le système actuel est déjà universel au sens où tous-tes les travailleurs-euses sont couvert-es par un régime de retraite. Avec ce projet de réforme, il est clair que ce n'est plus le niveau des pensions qui est recherché mais l'équilibre financier du système. L'ajustement passera donc nécessairement par une

baisse des pensions et non par une hausse des ressources. Pour le gouvernement, l'équilibre financier prime donc sur le niveau de vie des retraité-es qui devient la variable d'ajustement.

Avec une augmentation dans les prochaines décennies du nombre de salarié-es de 50 ans et plus, les cadres A, B et agent-es de maîtrise de la fonction publique territoriale seront particulièrement impacté-es par cette réforme.

Les cadres ont tout à perdre car ce sont eux-elles qui vont connaître la baisse la plus conséquente de leurs pensions. En imposant un calcul des pensions sur l'ensemble de la carrière au lieu des 6 derniers mois, les cadres territoriaux-ales qui bénéficient de carrières ascendantes verront une baisse des pensions de plusieurs centaines d'euros. Par voie de conséquence, c'est l'ouverture au recours systématique à des mutuelles ou à des assurances privées pour les seules cadres qui en auront les moyens, et au bénéfice du marché. Ce sont ces catégories qui vont devoir assumer et auxquelles on va faire porter la responsabilité de la rupture avec le système solidaire de la répartition.

L'UFICT fait le choix de porter l'exigence de solidarité, seule capable de sauvegarder et conforter le système par répartition (solidarité entre les générations, entre public et privé, entre cadres et non cadres) et une autre conception de la retraite, à rebours de celle voulant imposer une durée plus longue de vie au travail : un âge de la vie où chacun et chacune peut bénéficier d'une période de repos et de loisirs relativement en bonne santé. C'est financièrement possible en :

- Accroissant la part du PIB dévolue aux retraité-es à mesure que leur part augmente;
- Accroître le taux de cotisations sociales;
- Élargir l'assiette des cotisations salariales et patronales sur l'ensemble de la rémunération (salaires et primes);
- Revenir sur les politiques d'exonérations de cotisations sociales;
- Mettre en place une sur-cotisation sur les emplois précaires (CDD, intérim...).

Aussi, pour augmenter les ressources et financer nos retraites, le meilleur levier est de lutter contre le chômage et d'augmenter les salaires, notamment des femmes.

## **L'UFICT-CGT REVENDIQUE UNE AUTRE REFORME ET A DES PROPOSITIONS**

### **• La reconnaissance des années d'étude pour la retraite**

Les jeunes qui font des études supérieures n'auront jamais de retraite décente (l'exigence d'une durée de cotisation de 43 ans pénalisera toujours les jeunes qui font des études supérieures et qui trouvent un emploi stable de plus en plus tard).

### **• L'égalité salariale femmes-hommes**

Les inégalités vont s'accroître pour les femmes. Les femmes qui occupent des fonctions à temps partiel n'auront plus droit à la neutralisation des effets de la maladie, de la maternité, du chômage et des inégalités de salaires sur le calcul de leur pension.

### **• L'intégration des primes dans l'assiette des cotisations et le dégel du point d'indice**

Les primes représentent 29,7 % de la rémunération brute des agent-es en catégorie A et 23,8 % pour les agent-es de catégorie B.

### **• La suppression du Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP)**

### **• La continuité du niveau de vie par rapport au dernier salaire d'activité**