

CAHIER REVENDICATIF UFICT

POUR UNE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
D'INTÉRÊT GÉNÉRAL ET D'UTILITÉ SOCIALE



SOMMAIRE

- P3** Introduction
- P6** **CHAPITRE 1** Une autre vision des Services Publics
- P12** **CHAPITRE 2** Réchauffement climatique versus développement durable : un enjeu central du monde du travail et des Services Publics de demain
- P15** **CHAPITRE 3** Assurer l'autonomie des collectivités territoriales, le financement des politiques publiques locales avec des cadres territoriaux engagés et responsables
- P19** **CHAPITRE 4** Pour une reconnaissance des qualifications et l'impératif d'une formation professionnelle continue de qualité, pour et par les valeurs du service public
- P23** **CHAPITRE 5** Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Conception - réalisation :
Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens
et Agents de maîtrise des Services Publics - UFICT-CGT
Case 547 - 263 rue de Paris - 93515 Montreuil CEDEX
Tél. : 01 55 82 88 29
Courriel : ufict@fdsp.cgt.fr
Novembre 2022
Visuels : CGT@ DR





INTRODUCTION

Notre pays souffre d'une détérioration continue de la qualité des Services Publics depuis 30 ans. Un discours néolibéral sur la nécessité de déconstruire l'État s'est progressivement imposé dans l'espace public au point de bousculer les fondements du service public, prenant appui sur des poncifs comme la soi-disant « lourdeur » de l'administration, la « soutenabilité » de la dépense publique, et plus généralement le fonctionnaire « bashing ».

Pourtant, après la crise sanitaire, nul ne peut douter des besoins croissants de la population de Services Publics robustes. Face à la crise climatique, aux défis posés par le déploiement du numérique dans nos vies, aux enjeux d'accès aux Services Publics dans les territoires, les besoins sont massifs et démontrent toute la modernité de l'idée de Services Publics forts et protecteurs.

Qui d'autre que la puissance publique aurait pu répondre à la crise sanitaire ? Qui dispose des moyens réglementaires et budgétaires pour face aux enjeux climatiques ? Qui peut anticiper les bouleversements sociaux et sociétaux qui accompagnent le déploiement massif du numérique dans nos vies ?

Les enjeux de formation, d'éducation, de santé et d'accès aux Services Publics démontrent plus que jamais la pertinence de la Fonction Publique, et

pourtant celle-ci est affaiblie chaque jour par une vision du service public qui consiste à programmer sa propre obsolescence et organiser son impuissance.

Nous sommes à un moment où les réformes structurelles de l'État sont à l'œuvre et se succèdent les unes après les autres. Bien évidemment, Gouvernement et Europe ne sont pas déboussolés et savent quelle direction donner à la gestion des crises qui se succèdent.

Ces réorganisations permanentes ont un sens et sont cohérentes : placer les instances publiques, communes, communautés urbaines ou d'agglomération, métropoles, régions, pays, continents, en outils pour renforcer la compétition des entreprises, des territoires, puisque le principe de concurrence est, selon les libéraux, le moyen de faire avancer la société.

Ainsi, s'appuyant sur la crise sanitaire, ses conséquences économiques et sociales, avec l'ambition de préparer un « après », la réforme de l'organisation territoriale de l'État du 1^{er} janvier 2021 est présentée comme un levier de clarification de répartition des compétences entre l'État et les collectivités territoriales, de réorganisation des services déconcentrés, d'efficacité et de plus de pouvoir de gestion aux responsables déconcentrés.

Celle-ci donne plus de pouvoirs aux Préfets en s'articulant avec la loi 3DS relative à la Différenciation, la Décentralisation, la Déconcentration et la Simplification, adoptée définitivement par l'Assemblée nationale et le Sénat (8 et 9 février 2022).

Fondée explicitement sur la possibilité de déroger au principe républicain d'égalité («différenciation»), cette loi vise une réorganisation de l'action publique pouvant conduire à de nouveaux transferts de compétences de l'État vers les collectivités («décentralisation») et à un renforcement du niveau départemental et préfectoral au sein des services de l'État («déconcentration»).

Elle donne ainsi des moyens aux collectivités pour développer leur attractivité de mettre en place des appels à projet ou à manifestation d'intérêt, qui sont en fait des appels d'offres, pour attirer les entreprises sur leurs périmètres et met aussi en place une fiscalité au service de ces logiques.

Cette conception de «l'attractivité» va à l'encontre des intérêts des populations, des travailleurs et des territoires et, par conséquent, modifie profondément le travail des cadres en charge de ces projets.

C'est aussi, en corollaire, tout l'enjeu de la loi de Transformation de la Fonction Publique qui généralise le recours aux contractuels dans l'encadrement pour mieux importer le management par objectifs financiers et mettre ainsi fin à la différence de nature entre la Fonction Publique et le secteur privé.

**CETTE LOI PERMET DONC
UNE MULTITUDE DE MOTIFS
DE DÉROGATIONS AU CADRE
NATIONAL LÉGISLATIF ET
RÈGLEMENTAIRE QUI NE SONT PLUS DES
EXPÉRIMENTATIONS, MAIS DEVIENNENT
LA RÈGLE, POUR RÉPONDRE
AUX ENJEUX
ÉCONOMIQUES DU TERRITOIRE.**

C'est donc la possibilité d'adapter la loi à un contexte local, au détriment de l'unicité de traitement normalement assurée par l'État. Ainsi, l'application d'une loi peut être différente d'une région à l'autre, au gré des pressions locales de toutes natures.

Loin de nier les spécificités locales, la main laissée aux préfets et collectivités territoriales pour appliquer une loi soumet cette application aux pressions locales, à la privatisation et donc au clientélisme, à mille lieues de l'intérêt des citoyen·nes. Et si les inégalités se creusent, elles touchent particulièrement les personnes les plus fragiles, souvent en milieu rural, dans les quartiers populaires ou dits prioritaires où la présence et l'accès aux Services Publics sont réduits.

Ces déséquilibres territoriaux se structurent et s'aggravent, comme l'indique la dernière étude Insee sur l'évolution de la France depuis quarante ans. La loi 3DS étant articulée à la loi de Transformation de la Fonction Publique, nous sommes donc bien dans une nouvelle phase de démantèlement des Services Publics.

LES CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE, PREMIERS LEVIERS DE TRANSFORMATION

Les catégories A, B et agent·es de maîtrise constituent de plus en plus un enjeu stratégique de toute transformation du travail, des garanties collectives, dans la mise en œuvre des réformes, jusqu'aux transformations de notre système social. Elles sont en première ligne dans l'organisation du travail, dans la transformation numérique des administrations.

Premières utilisatrices des NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication), elles sont au cœur des formes atypiques du travail et d'emplois (télétravail, portage salarial, contrats

de missions, etc.). C'est parmi les cadres qu'on expérimente la destruction et l'exclusion des garanties collectives étendues ensuite à l'ensemble du salariat (poste à profil, rémunération variable, contrats d'objectifs liés aux résultats, forfaits et exclusion des références horaires et du paiement des heures supplémentaires, etc.).

Le gouvernement poursuit ses réformes, notamment celle de la transformation de la Fonction Publique, et cible encore les cadres. Plusieurs dispositions percutent directement le rôle des cadres et la conception de la Fonction Publique. Outre la



volonté de limiter le recrutement de catégorie A dans la Fonction Publique, on incite à remplacer les postes de fonctionnaires par des CDI de missions, qui ne seront plus soumis aux obligations contenues dans le statut général pour exercer leurs missions conformément à l'intérêt général.

Sous le slogan d'accompagnement renforcé d'évolution de la carrière, on favorise un départ dans le privé des agent-es de la Fonction Publique à « haut potentiel ». Ces dispositions particulières augurent d'un changement radical de la conception et de la reconnaissance de l'encadrement, dont l'indépendance vis-à-vis du politique dans le cadre de la continuité du service public laissera la place au devoir de loyauté, quel que soit le contenu des directives. La reconnaissance de la qualification sera aléatoire, selon des critères opaques et le degré de docilité de ces nouveaux-elles cadres vis-à-vis des directives.

Cela va de pair avec une autre conception de la Fonction Publique se substituant au principe d'égalité de traitement des usagers-ères, des critères de solvabilité des clients et d'abandon de missions. Une Fonction Publique réduite au minimum où la qualité cède le pas à l'austérité budgétaire et qui n'aurait besoin que de quelques cadres aux ordres, privé-es de leur éthique professionnelle et citoyenne.

À l'inverse, l'UFICT-CGT des Services Publics porte la vision d'un service public renforcé 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 statut de la Fonction Publique est indissociable

des valeurs du service public. C'est pourquoi l'UFICT-CGT des Services Publics veut faire reconnaître les responsabilités, l'expertise et le niveau de qualifications des agent-es public-ques qui œuvrent au quotidien pour l'intérêt général.

Les cadres ont une forte communauté transversale d'aspiration, quels que soient leur situation géographique, ou statut public ou privé, eu égard à leur niveau de qualification et expertise, d'autonomie dans le travail et de responsabilité, et impact sur les collectifs de travail et l'environnement de nos collectivités ou établissements publics. Communauté de situations qui s'est accrue avec la mise en place à marche forcée du « Wall Street management » dans la Fonction Publique.

On constate ainsi une évolution commune et structurante de l'état d'esprit des cadres concernant le temps de travail et l'équilibre des temps de vie, la qualité et la protection de l'environnement, l'égalité professionnelle et l'exercice de leurs responsabilités sociales.

Ils-elles sont très critiques vis-à-vis du management et sont face à une perte de sens du travail, tant au niveau des directives que de la négation de leur expertise. Ils-elles craignent aussi pour le devenir de leur emploi et le maintien de leur qualification.

Leur malaise au travail s'amplifie, particulièrement chez les fonctionnaires (entre 13 et 25 points de plus de mécontentement parmi les cadres du public que ceux-celles du privé sur le management, les orientations stratégiques, la reconnaissance des qualifications et le temps de travail) — dernier Sondage ViaVoice pour l'UGICT - Opinions et attentes des cadres au travail - septembre 2022 —.

**C'est pourquoi l'UFICT-CGT des Services Publics propose
une tout autre vision des Services Publics.**



**CHAPITRE
1**

UNE AUTRE VISION DES SERVICES PUBLICS

Selon nous — et selon la loi de 1983 qui portait statut général des fonctionnaires —, les cadres territoriaux-ales, de par leurs fonctions et l'aide aux prises de décisions quant à la définition des objectifs de politiques publiques fixés par les élu-es locaux-ales et de décideurs-euses des méthodes de mise en œuvre de ces objectifs, sont concerné-es en premier plan par l'organisation de l'administration au moyen de laquelle il est de leur devoir de mettre en œuvre des Services Publics répondant à l'intérêt général. En plus de l'éthique professionnelle 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 qu'elle développe. Or, a contrario de nos valeurs, les réformes de l'organisation de l'administration française reposent, depuis les années 2000, sur les concepts (et la novlangue) du «Nouveau management public» néo-libéral venu des pays anglo-saxons, particulièrement inspiré des politiques mortifères de Marga-

ret Thatcher selon lesquelles les autorités publiques ne sont vues que comme des prestataires de services qui, pour remplir leur rôle, doivent utiliser les méthodes des entreprises privées afin d'améliorer leur «efficacité» selon les législateurs : discipline budgétaire, définition de normes de gestion, indicateurs de résultats... À titre d'exemple, la 1^{re} Loi Organique sur les Lois de Finances (LOLF) votée en 2001 pour «un état plus efficace» est emblématique de l'application de ces principes.

De même, à partir de 2007, la Réforme Générale des Politiques Publiques (RGPP), inspirée des «revues de dépenses» menées pendant les décennies antérieures notamment au Royaume-Uni, affichait comme objectif officiel de «simplifier les Services Publics» et de faire des économies. En réalité, le gouvernement Fillon s'est appuyé sur la dette publique, qu'il creusait en diminuant volontairement les recettes du budget de l'État, pour faire admettre l'idée qu'il était indispensable de diminuer les dépenses publiques. Puis, 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 RH 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, et jusqu'à la dernière en 2022 avec la Loi «3DS» et la codification, sont venues, exactement dans le même esprit, «finir» le travail, à savoir dépecer les Services Publics dans le but de n'en garder que les plus rentables en en concédant les profits au privé, en s'attaquant au niveau local et à l'outil qui les dédiait jusque-là à l'intérêt général, la Fonction Publique Territoriale.

Il s'agit bien là de l'aboutissement d'un long processus libéral visant à redéfinir un nouveau pacte

territorial en réorientant les dépenses publiques vers l'économie et les entreprises, dans la continuité des réformes mises en place depuis une vingtaine d'années, objectif final que Macron a développé rapidement après son arrivée au pouvoir en 2017 dans son projet «Action publique 2022» et gravé encore davantage dans le marbre 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.

La place stratégique des cadres territoriaux·ales, tant encadrant·es qu'expert·es, leur permet d'agir au premier plan de l'organisation de l'administration. Ils·elles ont la responsabilité de mettre en œuvre des Services Publics de proximité répondant aux besoins de la population.

À l'inverse des réformes libérales des 20 dernières années, l'UFICT-CGT est porteuse d'un modèle de société basé sur le développement humain durable associé à des Services Publics renforcés, basés sur l'intérêt général, l'utilité sociale et le renforcement du statut des fonctionnaires.

GARANTIES COLLECTIVES CONTRE INDIVIDUALISATION DU TRAVAIL DES CADRES TERRITORIAUX

L'accord de 2016 sur les Parcours Professionnels, Carrières et des Rémunérations des fonctionnaires (PPCR), non signé par la CGT, a entraîné la création d'une cadence unique d'avancement d'échelon avec la suppression de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale, allongeant de manière inacceptable les carrières, pénalisant particulièrement les A et les B, sans parler du point d'indice gelé depuis des années, l'augmentation récente de 3,5 % restant insuffisante.

Près de 80 ans après la création du statut des fonctionnaires, la loi de Transformation de la Fonction

Publique Dussopt-Macron de 2019 est également venue littéralement anéantir les droits liés au statut des fonctionnaires et à leurs spécificités de travail : limitation du droit de grève, licenciements de fonctionnaires, contractualisation possible sur tous les postes, CDI à durée déterminée (contrat de projet), suppression de jours de congés (1607 heures)...

Les lignes de gestion privent les CAP de leurs prérogatives et par là même le rôle des organisations syndicales dans les promotions, les laissant à l'unique choix de la collectivité.

À l'opposé de cette exploitation et paupérisation grandissantes des fonctionnaires, l'UFICT-CGT revendique la reconquête des éléments de progrès social conquis chèrement depuis 1946, et notamment la revalorisation immédiate du point d'indice à 6 euros et des salaires de 10 %.

PROGRÈS SOCIAL CONTRE EXPLOITATION DES CADRES TERRITORIAUX

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 afin de développer la précarisation subjective et mieux diviser et opposer les travailleurs-euses entre eux-elles, et particulièrement les cadres dont les milieux de travail, et souvent dorénavant 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) a favorisé l'individualisme au détriment des droits acquis collectivement, a opposé les cadres territoriaux-ales entre eux-elles au moyen de la prime au pseudo mérite, le complément indemnitaire annuel (CIA). Il a accentué les inégalités entre collectivités et entre les agent-es en favorisant la recherche de la performance individuelle et non plus l'intérêt collectif pour l'exercice des missions de service public auprès de la population.

L'entretien professionnel, dans cette optique, marque 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 replace les accords locaux au centre des négociations dévalorisant le principe d'accords nationaux.

De la même manière, la loi de Transformation de la Fonction Publique, Dussopt-Macron de 2019, en créant le Comité Social Territorial (CST) par suppression des Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et Comités Techniques (CT) ou en instaurant les Lignes Directrices de Gestion qui vident les CAP de leurs prérogatives, restreint considérablement les espaces où les organisations syndicales peuvent négocier les droits et les garanties collectives.

L'UFICT-CGT rejette tout élément de gestion des ressources humaines (GRH) ou de négociation qui valorise l'individualisation des rapports au travail et lutte constamment pour maintenir voire développer les garanties collectives. Sans attendre la réponse du Conseil Constitutionnel quant à la constitutionnalité de cette loi suite à l'action devant le tribunal administratif de maires contre la suppression de jours de congés acquis, nous en revendiquons l'abrogation totale.

L'UFICT-CGT promeut des organisations impliquantes du travail des cadres territoriaux-ales et revendique le maintien des garanties collectives les plus protectrices.



ÉQUITÉ DE TRAITEMENT RÉPUBLICAINE CONTRE MISE EN COMPÉTITIVITÉ DES TERRITOIRES ET DES CADRES TERRITORIAUX-ALES

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) de 2014 et, en 2015, la Loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) et la loi relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales, consacrent la vision libérale du redécoupage administratif en sanctifiant le couple « Région – Métropole » afin de déployer les politiques de l'Union Européenne de marchandisation des Services Publics, isolant encore davantage les usagers-ères les plus fragiles et les plus éloigné-es des centres de profits que sont les métropoles et les cœurs de Région.

Ces réformes ont pour conséquence de mettre également en concurrence les cadres territoriaux-ales entre eux-elles lors des transferts de compétences — la dotation de fonctionnement transférée n'équivalant elle-même qu'à 50 % — et par là même les employeurs via mutualisations et réorganisations de service.

Pour continuer la dérégulation, la Loi Relative à la

Différenciation, la Décentralisation, la Déconcentration portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (Loi 3DS) de février 2022 réduit les politiques et missions publiques et notamment l'expertise publique en la confiant davantage au privé. Elle déplace les pouvoirs autour du Ministère de l'Intérieur et des préfets de département, avec réduction des moyens humains et techniques, poursuit la décentralisation de l'exercice des compétences mais redonne à l'État la maîtrise des financements des collectivités territoriales et de la fiscalité locale, met les politiques publiques au service des entreprises en les externalisant encore davantage, dématérialise l'administration en inversant les normes par transfert de la responsabilité publique vers la responsabilité individuelle, éloigne, marginalise et exclut.

Cette loi va accélérer les mises en concurrence des territoires entre eux, donc des populations, va accroître 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 et du vivre ensemble.

À ce modèle de mise en compétitivité des territoires et des cadres territoriaux, l'UFICT-CGT oppose une organisation administrative solidaire entre les territoires basée sur l'équité de traitement des citoyen·nes où qu'ils·elles habitent et travaillent, protégeant l'ensemble des usagers·ères et ne mettant pas en difficulté les cadres territoriaux-ales qui la servent.

FONCTION PUBLIQUE DE CARRIÈRE CONTRE FONCTION PUBLIQUE D'EMPLOI

La séparation du grade et de l'emploi fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire car elle garantit le niveau de rémunération quel que soit l'emploi exercé.

Le RIFSEEP, en rattachant le plafond de la part fixe de la rémunération à un groupe de fonctions occupées, la fait reposer non plus sur un grade et un échelon mais sur la nature du métier exercé au vu de trois critères : l'encadrement, la coordination ou la conception ; la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions et les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

La part des concours, de la formation, le sens de la Fonction Publique fondaient la carrière de l'agent-e et légitimaient sa position sur un poste sont dorénavant niés. De même, en conditionnant la rémunération à l'évaluation individuelle, le RIFSEEP entaille profondément le principe de carrière et l'assurance de progresser dans la carrière de manière linéaire. La loi de Transformation de la Fonction Publique

de 2019 a édifié la codification qui se substitue au Statut. Son 1^{er} acte est mis en œuvre depuis mars. Tandis que le statut donnait un cadre protecteur pour permettre aux fonctionnaires d'assurer leurs missions particulières de service public, le Code organise une Fonction Publique aux ordres du Politique et non plus à l'intérêt général et la soumet aux orientations libérales de l'Union européenne. La relation statutaire nationale est transformée en relation contractuelle locale avec l'employeur. Dans le Code, l'emploi est distinct du grade.

Ainsi, le remplacement du Statut par le Code général de la Fonction Publique porte une nouvelle conception des finalités et de la gestion des personnels territoriaux. Le Code vise à faire de nos catégories des cadres corvéables, soumis-es à la merci des employeurs, qui s'apparente à une logique du privé et d'une concurrence exacerbée par la coexistence de normes différentes dans un cadre de gestion des carrières de plus en plus méritocratique.

L'UFICT-CGT revendique le maintien et le renforcement du Statut, un Statut cadre et un statut du travail salarié pour l'ensemble des travailleurs-euses.

SERVICES PUBLICS D'UTILITÉ SOCIALE EN RÉGIE CONTRE MISSIONS PUBLIQUES RENTABLES CONCÉDÉES AU PRIVÉ

La loi Dussopt est venue permettre la concession au privé, au-delà des missions publiques déjà concédées, des fonctionnaires qui les mettent en œuvre en prévoyant des détachements d'office lors du transfert des missions.

Commandé par la ministre de la Fonction Publique 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 et déjà auteur du rapport de

2016 sur temps de travail qui a abouti aux 1607 h) enfonce encore davantage le clou. Il préconise 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 (le « MEDEF » territorial). Dans ce contexte, la résistance de l'UFICT-CGT contre le principe de missions publiques rentables en faveur de Services Publics d'utilité sociale en régie qui seraient concédées au privé s'érige en luttes constantes.



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 et territoriale.

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-elles 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, mais pour plus de travail et d'heures travaillées.

Les dépassements d'horaires, qui devraient n'être qu'exception, deviennent la norme et 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, 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-nes sans un État redistributeur fort, un État protecteur. Sans des Services Publics de qualité. Et, puisqu'ils sont à la fois ceux-elles qui organisent les Services Publics et ceux-elles 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 propose une diminution du temps de travail et un accroissement substantiel des effectifs pour reconstruire la Fonction Publique de demain.

CHAPITRE 2

LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE VERSUS DÉVELOPPEMENT DURABLE : UN ENJEU CENTRAL DU MONDE DU TRAVAIL ET DES SERVICES PUBLICS DE DEMAIN

Pandémies, canicules, tempêtes, inondations, sécheresses... tout confirme un réchauffement climatique à l'échelle planétaire très alarmant, provoquant des conséquences mortifères de plus en plus fréquentes, qui touchent l'ensemble des espèces vivantes. Pourtant, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dénonçait déjà avant le début de la pandémie de COVID-19 le coût humain considérable de l'inaction des dirigeant-es en termes d'écologie.

Aujourd'hui, l'urgence environnementale est criante et les conséquences dépassent même les prévisions les plus pessimistes : raréfaction des ressources naturelles, recul inédit de la biodiversité et dérèglement climatique qui est désormais

le premier motif de migration, les réfugié-es climatiques se comptant déjà par millions.

La transition écologique urgente qui s'impose à tous repose sur un service public fort, puisqu'acteur désintéressé et agissant pour l'intérêt général (ce que garantit le statut), et sur le développement d'une recherche publique ambitieuse, indépendante des lobbies par la préservation de l'intégrité des instituts de recherche publique et en la dotant des moyens humains et financiers nécessaires.

Aussi, 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 ou 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, des circuits courts et locaux, sobriété numérique, gestion durable des emplois...) et de faire de l'empreinte environnementale un critère de performance et d'exemplarité.

Les transformations numériques du travail, par exemple, ne doivent être développées qu'au vu de leur impact réel sur l'environnement. Il faut pour cela déterminer au préalable et imposer une méthode fiable de quantification de l'impact écologique réel du numérique, incluant l'ensemble des éléments le composant (énergies et matériaux utilisés pour le fabriquer, l'utiliser, le recycler...).

Il n'y a pas de déterminisme technologique. L'usage professionnel du numérique doit être raisonné et notamment contribuer à diminuer les déplacements et leur impact carbone qu'à la condition d'un impact environnemental moindre. Cela vaut notamment pour le télétravail.

Or, les cadres de la Fonction Publique Territoriale, en dépit de leurs fonctions stratégiques et de leur sensibilité aux enjeux environnementaux, n'ont pas les moyens de faire évoluer leur travail et l'action des collectivités pour 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 au service de politiques de greenwashing permettant de repeindre en vert des pratiques catastrophiques pour la planète.

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 engagés 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.

Pour pouvoir 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 res-

ponsabilité 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. 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 liée à la pandémie sanitaire actuelle révèle une crise de civilisation profonde 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 in-

dépendamment 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 ? 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.

DES SERVICES PUBLICS POUR UNE SOCIÉTÉ DU BIEN-ÊTRE

Si la production de toujours plus de marchandises à bas coûts ne fait pas toujours le bonheur des consommateurs... elle fait par contre à coup sûr le malheur de la planète et des travailleurs-euses. Le progrès technologique doit servir le progrès hu-

main, les richesses que nous créons doivent servir à augmenter le bien-être de nos sociétés, à réduire les inégalités, améliorer la santé, la solidarité, l'éducation...

Notre boussole doit être l'utilité sociale. Nous pensons qu'il faut investir dans l'économie des soins et des liens. Cela passe 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,
- un plan massif de création d'emplois publics qualifiés (enseignements artistiques, ingénieur-es, technicien-nes, architectes, psychologues, coordinateurs-trices de projets...).



**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'AUSTÉRITÉ

Alors que l'inflation vient d'atteindre les 6,2 % et risque de grimper pendant l'automne, le président de la République ne veut pas taxer les surprofits des entreprises multinationales. Pourtant, il s'agit de garantir des conditions de vie décentes et satisfaire les besoins fondamentaux de la population dans un contexte incertain de crise énergétique ! D'autres pays européens l'ont fait !

La Première ministre a annoncé une baisse de 3 % des dotations de l'État en application du programme

présidentiel qui vise la suppression de 10 milliards de dotations aux collectivités locales. Alors qu'il est déjà exsangue, il est à craindre que le service public local soit encore fragilisé avec des coupes fortes des budgets de fonctionnement (suppression de postes, recours aux contrats courts, fusion des services, numérisation du travail à marche forcée...).

Les collectivités locales concentrent près de 75 % des investissements en France et seulement 10 % de la dette publique.



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.

La CGT revendique :

- 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 tous-tes 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 agent-es public-ques qualifié-es, notamment en catégorie 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 de moyens » 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. L'UFICT-CGT rappelle que les collectivités réalisent près de 75 % de l'investissement public.

Il est urgent que les collectivités territoriales regagnent leur autonomie financière.

L'UFICT-CGT propose plusieurs leviers :

- 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, à minima, des valeurs locatives foncières, les valeurs locatives des biens et équipements mobiliers, la valeur ajoutée produite, les actifs et les produits financiers.



RECONNAÎTRE LE RÔLE CONTRIBUTIF DES CADRES TERRITORIAUX

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 supposés 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 Ac-

cès 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 résultats 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 bonne conduite».

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.

L'UFICT-CGT propose un statut-cadre assurant à chacun des droits et libertés garantis collectivement, le plein exercice de leur métier et de leurs responsabilités sociales, économiques et environnementales.

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 concrè-

tement 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 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, de propositions alternatives aux choix stratégiques, consolidant l'emploi de fonctionnaire qualifié, 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.



CHAPITRE 4

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 que nous revendiquons est une nécessité pour combattre la dévalorisation du travail, notamment qualifié, des cadres territoriaux-ales. En effet, depuis une bonne décennie, via les diverses réformes territoriales, les cadres territoriaux-ales se heurtent à une dévalorisation de leurs qualifications initiales et à une certaine fragilité de leur statut social.

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 équi-

valente 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 celles concernant les missions identifiées comme « naturellement féminines ».

PROTECTION DES JEUNES DIPLÔMÉ·ES ET RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

Championne d'Europe de la natalité, la France se distingue pourtant aussi par le sort fait à sa jeunesse. Pour la première fois, une génération s'apprête à vivre moins bien que ses parents. Pour la première fois, le pourcentage de jeune diplômé·es de l'enseignement supérieur recule. Aujourd'hui, il faut attendre en moyenne l'âge de 27 ans pour accéder à un emploi stable et 22,5 % des moins de 25 ans sont au chômage.

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).

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, 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 à 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-CGT revendique l'allongement de la durée des formations initiales des agent·es de catégorie A et B. Un statut d'élève pour tous·tes 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'emploi.



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.

LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR OÙ LA LIQUIDATION D'UNE CULTURE COMMUNE DE SERVICE PUBLIC DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET UNE SCISSION DES CADRES DANS LA CATÉGORIE A

En toute cohérence avec ses 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, voire de transformer le CNFPT — organisme paritaire — en Établissement Public Industriel et Commercial (EPIC) afin d'obliger les collectivités territoriales à passer des marchés publics à des entreprises et cabinets-conseils. En même temps, la loi prévoit un dispositif de suppression des fonctionnaires par détachement d'office. C'est la fin de l'égalité d'accès à la formation construite par et pour les agent-es public-ques et

la disparition du cadre d'emploi des administrateurs-rices territoriaux-ales.

La loi de Transformation de la Fonction Publique redéfinit 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.

Il relève de l'incantation de croire qu'il faut une perméabilité accrue entre les secteurs public et privé, fondée sur l'idée qu'il faudrait (mal) gérer les administrations comme des entreprises. En découlerait le renouveau d'une Fonction Publique plus moderne. Et cela alors que la loi de Transformation de la Fonction Publique généralise les possibilités de

recours à des emplois contractuels, y compris sur les emplois de direction générale des collectivités territoriales.

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 school » et l'idéologie du « new public management » qui sont contraires à l'esprit de service public. Il importe de réaffirmer leur 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'Institut National des Études Territoriales (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, mais aussi ses représentant-es dans les instances pari-

taires du CNFPT (Conseil d'administration, Conseil National d'Orientation, Conseil Régional d'Orientation), 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 toutes et tous son accès, tant en matière de services que d'emplois.

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.

La Fédération des Services Publics et l'UFICT-CGT revendiquent 10 % du temps de travail dédiés à la formation professionnelle et une évolution professionnelle choisie (cf. statut d'élève page 22).



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 responsabilité, et qu'elles bénéficient de moins de primes.

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 avec la position dans la hiérarchie de l'emploi. Elles sont liées aux facteurs suivants :

- le plafond de verre (ou plafond de mère), 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. 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/santé, sociale, administrative, éducation...

Les derniers chiffres de l'Insee évaluent 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.

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 et l'application effective du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale » et donc de l'alignement de toutes les filières sur les qualifications.

Ces inégalités sont dues à des emplois à temps non complets et temps partiels majoritairement occupés par des femmes, des carrières hachées, un accès aux avancements et promotions inégalitaire, mais aussi à l'effet de tendances structurelles, les différentiels de rémunérations indiciaires entre les filières.

Les filières technique et 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 filières de la Fonction Publique n'empêche pas la mobilisation des biais sexistes dans l'évaluation des emplois à prédominance féminine. Les compétences 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.

La loi 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 annoncée par le gouvernement ne peut que renforcer ces inégalités et les discriminations à l'encontre des femmes.

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 en garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes par l'application effective du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale ».

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 prévoit une réduction des attributions



relatives à la prévention des risques et donc, précisément, à la prévention du harcèlement discriminatoire et du harcèlement sexuel.

En effet, si, en vertu de l'article 3 de la loi, le Comité Social Territorial (CST) connaîtra des questions relatives notamment 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, pour sa part, ne sera créée que dans les collectivités et établissements publics d'une certaine importance — au moins 300 agent-es pour la Fonction Publique Territoriale, où le seuil actuel est de 50 agent-es.

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 peuvent connaître, actuellement, les Comités Hy-

giène Sécurité Conditions de travail (CHSCT), notamment par le biais 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.

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 femme-homme, comme sur les questions sociales, la théorie du ruissellement ne fonctionne pas !

SANCTIONNER LES EMPLOYEURS-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 biais¹ qui dissimulent les discriminations.

La CGT a des outils pérennes et très concrets comme l'outil dit du «nuage de points»² 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 entreprises dans lesquelles il y a des discriminations de salaires, de traitements, de primes et de carrières.

1 Analyse détaillée de l'index égalité par la CGT : <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/index/>

2 Guide CGT «Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes», pages 40 et 41

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2017/10/CGT-GuideEGAPRO-interactif.pdf>

FÉMINISATION DES POSTES À RESPONSABILITÉ, LEVIER POUR CHANGER LE 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 présentéisme, principe selon lequel pour avoir 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 le moyen pour remettre en cause le «New public management».

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

L'UFICT-CGT propose d'agir pour :

- imposer partout l'engagement de négociations sur l'égalité professionnelle, le déroulement de carrière et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'objectif de la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et l'éradication de ces violences,
- appliquer les sanctions prévues par la loi à l'encontre des employeurs qui discriminent les femmes,
- revendiquer 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,
- revendiquer la proportionalité pour les emplois de direction au regard du pourcentage de femmes dans la collectivité,
- rendre le congé parental plus partagé, plus long et mieux rémunéré,
- 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,
- travailler à établir de véritables plans de prévention des risques psychosociaux.

... ET 10 VIDÉOS SPÉCIFIQUES UFICT-CGT DES SERVICES PUBLICS



**GAGNER LE PLEIN EXERCICE
DE SA RESPONSABILITÉ
PROFESSIONNELLE**



**LA RÉFORME
DES RETRAITES:
INUTILE ET INJUSTE**



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



**DROIT AUX CONGÉS
VS RESPONSABILITÉ**



**DISCRIMINATIONS,
ACTES DE RÉPRESSION
SYNDICALE ET
LANCEURS D'ALERTE**



**LE GRAF, UN OUTIL POUR
RÉDUIRE LE DÉROULEMENT
DE CARRIÈRE DES CADRES**



**LE GRAF, UN OUTIL POUR
RÉDUIRE LE DÉROULEMENT
DE CARRIÈRE DES CADRES**



**GENERALISATION
DU RECOURS
AUX CONTRACTUELS**



**ORGANISATION
DU TRAVAIL ET
DU TEMPS DE TRAVAIL**



**INDIVIDUALISATION
DE LA RÉMUNÉRATION
DES CADRES**



**DISPONIBLE
RAPPROCHEZ-VOUS
DE VOTRE
SYNDICAT**

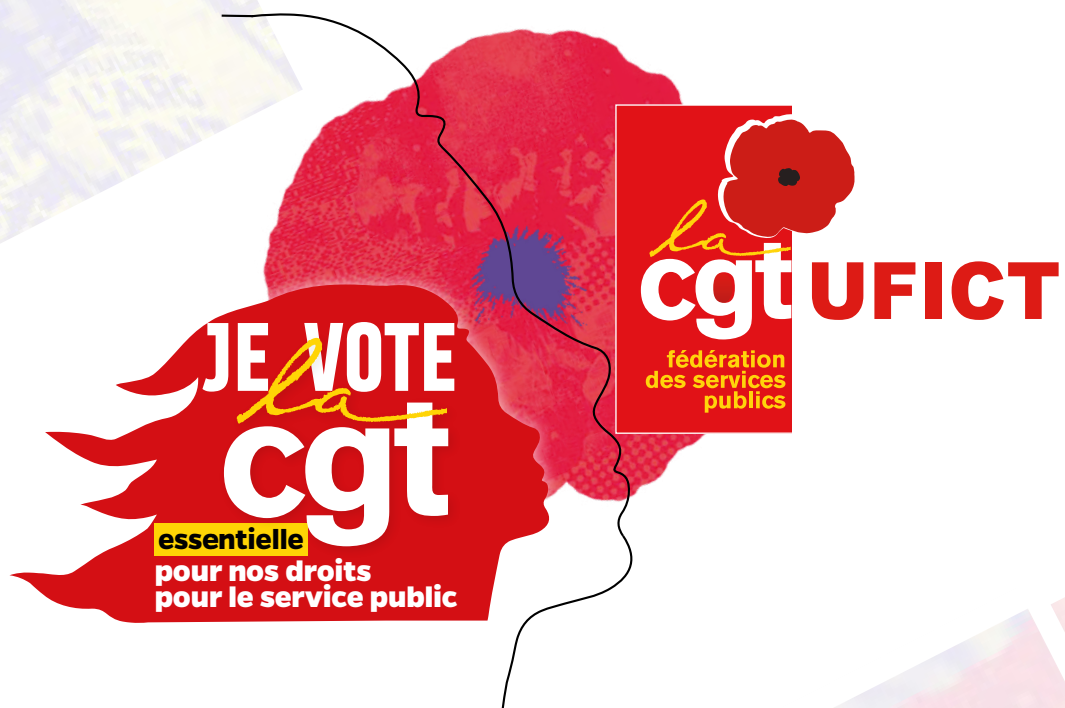


Livret disponible

RETROUVEZ LE SUR

www.cgtservicespublics.fr > La fédération > UFICT
et www.cadresterritoriauxcgt.fr

Des cadres socialement *engagé·es*



**UNION FÉDÉRALE DES INGÉNIEURS,
CADRES ET TECHNICIENS CGT
DES SERVICES PUBLICS (UFICT-CGT)**

CONTACT

Tél. : 01 55 82 88 29
ufict@fdsp.cgt.fr | cadresterritoriauxcgt.fr