

[Piment rouge, l'information syndicale de l'UFICT-CGT Reims métropole]

Effervescence sociale au sein des administrations territoriales rémoises.

Il est vrai que les sujets ne manquent pas.

- ▶ **Grand Reims**, quel schéma organisationnel ?
- ▶ **Négociation salariale**, le RIFSEEP, le sujet essentiel
- ▶ **PPCR**, des conséquences pour tous. Les attachés au cœur de la tempête.
- ▶ **Management**, comment y survivre ?
- ▶ **Vie de mère**, une campagne participative
- ▶ **Bien-être au travail 2016**, coup de fatigue chez les territoriaux
- ▶ **FN**, non à sa propagation dans la Fonction publique et la société
- ▶ **Pétition** pour le rétablissement du 1 % au CNFPT

[www.ufict-reismetropole.fr] – [syndicat.ufict.car@reismetropole.fr]

► **Effervescence sociale** sur fond de RIFSEEP, PPCR et Grand Reims

Négociation salariale et effervescence sociale

Depuis septembre les négociations salariales ont été marquées par l'irruption de 1200 agents pétitionnaires et de 300 grévistes, dans le débat et l'action.

Par leurs initiatives (Assemblées générales, pétitions, préavis de grève) et leurs informations syndicales, la CGT et l'UFICT CGT ont contribué à la création d'un espace de démocratie sociale et permis une intersyndicale sans précédent : CGT RM, UFICT RM, CGT CCAS, CGT Ville de Reims, CFDT Ville de Reims, FO Ville de Reims, SUD Ville de Reims & SUD RM.



300 grévistes devant la mairie en octobre 2016

Le RIFSEEP, à l'origine de la négociation salariale

C'est l'obligation de mettre en œuvre le RIFSEEP au 1^{er} janvier 2017 de manière impérative (faute de quoi la trésorerie municipale ne paiera pas les primes), un nouveau régime à la tête du client, qui est à l'origine de la négociation.

En revendiquant une augmentation égalitaire de 100 € nets par mois sur 13 mois, sans condition, les 1200 pétitionnaires ont rejeté la philosophie sous-tendant le RIFSEEP. Pourtant, ce sujet est assez peu présent tant dans les expressions de l'employeur que celles d'une majorité de syndicats.

L'UFICT a dénoncé dès novembre 2015, le RIFSEEP et a été le seul syndicat rémois à demander sa neutralisation. L'employeur nous a, d'ailleurs, partiellement entendus.

Le PPCR, au cœur de la négociation, pour le comprendre l'exemple des attachés

L'autre élément qui détermine la négociation salariale est l'accord national Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) qui se traduit par des allongements de carrières et des pertes de rémunérations.

Pour un agent de catégorie C, la perte de rémunération est de 40 000 € sur une carrière complète. Aujourd'hui, les attachés sont au cœur de l'offensive PPCR.

Au CSFPT, la CGT (organisation majoritaire dans cette instance nationale) a suscité un front syndical avec les employeurs pour faire barrage à cette contre-réforme du cadre d'emploi des attachés. La bataille se poursuit. De nombreux projets de décrets PPCR sont à venir.

L'UFICT RM a dénoncé dès janvier 2016, le PPCR et a été le seul syndicat rémois à demander sa compensation. Là aussi, l'employeur nous a partiellement entendus.

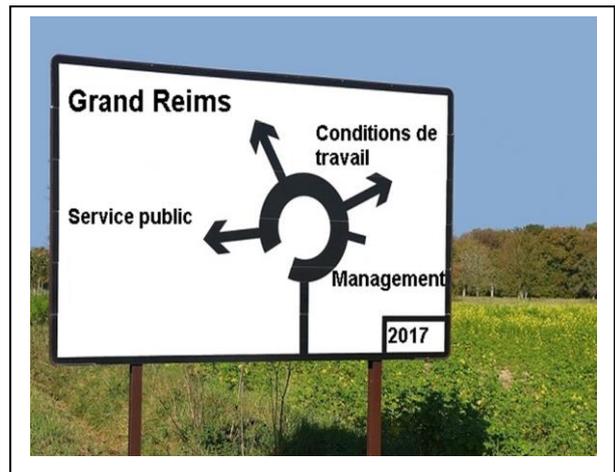


La délégation CGT au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Un effervescence à quelques mois du Grand Reims

Cette effervescence intervient à quelques mois de la création du Grand Reims (144 communes, 1400 kms², 52% de la population de la Marne).

Dans le cadre de la négociation salariale, l'employeur a annoncé un alignement sur le haut de tous les régimes indemnitaires issus de cette fusion. Sur ce sujet, l'employeur semble, une nouvelle fois, avoir entendu les revendications portées par l'UFICT- CGT. Reste à voir la délibération pour en avoir confirmation.



Néanmoins, les agents et cadres sont assez peu informés en la matière. Peut-être parce que le modèle organisationnel se traduira inévitablement par une dégradation de leurs conditions de travail. Processus qui opère à l'échelle de l'ensemble des collectivités territoriales et EPCI.

Management, organisation du service public, qualité du service public, conditions de travail

Le schéma organisationnel qui se dessine laisse ainsi apparaître diverses questions (Management, organisation du service public, qualité du service public, conditions de travail) qui constituent autant d'enjeux syndicaux.

Des sujets qui ont d'ailleurs été l'objet d'un échange avec le Directeur général des services, le 21 octobre dernier. Face à la délégation CGT RM, UFICT CGT RM, CGT CCAS et CGT Ville, le DGS a d'ailleurs reconnu, qu'il y avait du « **travail en matière de management** » et qu'existaient « **certaines formes de caporalisme** ».

Celles-ci sont sources de Violences Psycho- Organisationnelles (VPO), terminologie que nous préférons à celle de Risques Psycho Sociaux (RPS).

Nous attendons toujours un concrétisation du processus RPS, lancé depuis 2015 ! Malgré l'excellent travail du consultant (Puzzle Concept), l'employeur rechigne à soulever le couvercle de la souffrance au travail. C'est d'ailleurs pour cela, qu'aucune étude d'impact RPS sur la création du Grand Reims n'a été présentée au Comité Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT) ou au Comité Technique (CT).

La campagne vie de mère

C'est dans ce contexte que l'UFICT CGT Reims métropole relaie la campagne nationale de l'UGICT CGT (les 88 000 cadres CGT tous secteurs professionnels confondus), autour des discriminations dont sont l'objet les femmes au travail. Il s'agit d'une campagne participative. A vous de la nourrir par votre expérience et vos réflexions.

L'UFICT CGT RM vous souhaite une bonne lecture de Piment rouge

► **Grand Reims, quel schéma organisationnel ?**

A deux mois de la création de la Communauté urbaine du Grand Reims, agents et cadres concernés sont dans l'expectative. L'information se fait rare, y compris en Comité technique et en Comité Hygiène et Sécurité des Conditions de travail. En CAP, des mobilités ont cependant été notées en lien avec cette évolution de la structuration intercommunale.

Pourtant, c'est bien à une révolution (certains diront à une contre révolution) multidimensionnelle que nous allons faire face.

La 1^{ère} dimension est celle de **l'échelle** : 144 communes (contre 16 aujourd'hui), 1400 kms² (contre 173 aujourd'hui).

La seconde est **organisationnelle**. La mise en œuvre de nos politiques sera désormais territorialisée, à l'image de la manière dont fonctionnent Départements et Régions.

La 3^{ème} renvoie aux **compétences** bien plus larges que celles d'une Communauté d'agglomération et incluant des compétences spécifiques qui avaient été transférées par les Communes rurales à leur EPCI.

La dernière est **humaine**. Le Grand Reims emploiera 900 agents provenant de Reims métropole, 500 agents transférés des EPCI ruraux et 140 de la Ville de Reims.

Mais « in concreto » comment le Grand Reims fonctionnera-t-il ?

1) Des principes de fonctionnement

6 principes ont été retenus par l'autorité territoriale.

► La continuité du service public (1), la proximité (2) et l'efficacité (3)

L'UFICT CGT attachée à la production et la délivrance d'un service public de qualité, accessible à tous et toutes, ne peut que se satisfaire de ces 3 principes. Cependant, le modèle organisationnel et fonctionnel retenu et les coupes budgétaires et humaines nous incitent à être vigilants en la matière.

QUELLES SONT LES COMPÉTENCES DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE ?



DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL

- Développement et promotion économique et touristique
- Habitat
- Aménagement de l'espace
- Transports publics
- Constitution de réserves foncières
- Archéologie
- ...



GESTION DES FLUX



- Aménagement numérique
- Eau / assainissement
- Déchets
- Voirie / signalisation / éclairage public
- Stationnement
- Milieux aquatiques & trame verte et bleue
- Réseaux de chaleurs, gaz, électricité
- Maîtrise de l'énergie
- Transition énergétique



SERVICES À LA POPULATION



- Enseignement supérieur et recherche
- Grands équipements et équipements de proximité
- Scolaire, péri et extra
- Enfance et jeunesse
- Jardins familiaux
- Secours incendie
- Santé publique
- Nouveaux cimetières
- ...



La reprise par la communauté urbaine des compétences facultatives actuelles exercées par les communautés préexistantes sauf volonté contraire des communes



► **L'optimisation des ressources (4)**

Tout fonctionnaire se doit de gérer au mieux les fonds publics mis à sa disposition pour effectuer ses missions. Mais derrière ce vocable (l'optimisation), se cache autre chose : la compression de la sphère et du champ du service public. Rappelons qu'à l'été 2015, juste après l'adoption de la loi NOTRe, le député-maire de Reims a expliqué devant l'IFRAP (un Think tank ultra libéral financé par des exonérations d'ISF et voulant la suppression d'1 million de fonctionnaires) que la Communauté urbaine permettrait de réduire les dépenses de fonctionnement...

► **La sécurité juridique (5) et le pragmatisme (6)**

2) Une déconcentration organisationnelle, les pôles de proximité

Les pôles territoriaux exerceront les compétences qui présentent des enjeux forts de proximité aux élus, aux communes et aux habitants. Les équipes en charge de ces compétences seront positionnées sous l'autorité hiérarchique du directeur/de la directrice du pôle territorial. Pour exercer ces compétences, les pôles bénéficieront de larges marges de décision et de gestion. Cela se traduira notamment par une organisation déconcentrée des fonctions d'exécution budgétaire, GRH et commande publique.

3) Une mise en œuvre sectorisée de certaines compétences

Déchets, eau et assainissement seront organisés de manière territorialisée. Les équipes en charge de l'exercice de ces compétences seront positionnées sous l'autorité hiérarchique de la direction du « siège » concernée (Eau et Assainissement, Déchets). Elles seront organisées par secteurs géographiques, sur des périmètres plus larges que ceux des pôles territoriaux afin de combiner proximité et optimisation de l'organisation technique. La DRH, les Finances, la commande publique et une nouvelle fois l'Urbanisme seront également impactés par la territorialisation. Quid de la voirie et de la DSIT ?

4) Un nouveau chef d'orchestre, le-la délégué-e aux territoires (un DGD de plus)

Ce DGD supplémentaire aura pour fonction :

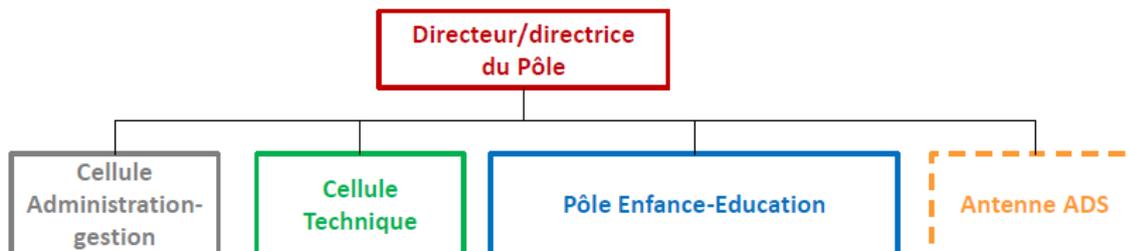
- ✓ Prendre en compte réalités territoriales attentes des communes et partenaires dans la mise en œuvre des politiques communautaires
- ✓ D'assurer l'égalité de traitement et l'unité d'action sur l'ensemble des territoires
- ✓ De garantir la qualité et l'efficacité de l'action des pôles territoriaux



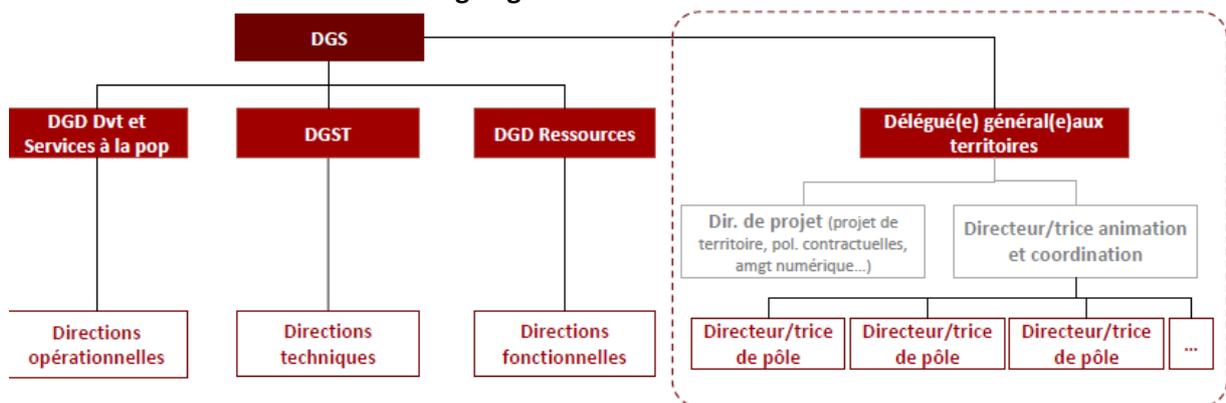
5) Un sous-chef d'orchestre, le directeur – la directrice de pôle de proximité

Ils – elles étaient DGS. Ils –elles seront désormais directeur – directrice de pôle de proximité avec comme fonctions : le pilotage de l'activité du pôle, assurer l'interface quotidienne avec les élus locaux sur les enjeux de bonne exécution des missions du Pôle et participer au déploiement de la territorialisation de l'action communautaire. Un déclassement ?

Organigramme générique d'un pôle de proximité



Organigramme du Grand Reims



6 millions d'€ : c'est le montant des recettes supplémentaires engendrées par la création du Grand Reims. Cette somme correspond à une bonification de 20 € par habitant au titre de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF).

Fiche financière : les agents (hors RM) transférés ont reçu de la DRH leur fiche financière. Certains agents s'étonnent du fait qu'ils ont reçus plusieurs versions de ces fiches.

La DRH se réorganise : Pour stocker les 500 dossiers individuels des agents issus des Communautés de Communes, la DRH réorganise ses locaux et sa manière de travailler.

Réunion à la voirie : le 9 novembre, les agents de la voirie sont conviés à une réunion avec au menu : Réorganisation et transfert. Dans certaines Communautés, il est indiqué aux agents de la voirie qu'ils ne seront pas transférés. La voirie étant une compétence obligatoire d'une Commune urbaine, les agents sont automatiquement transférés.

Réunion au Sycodec : Les personnels de ce syndicat intercommunal de gestion des déchets intégreront le Grand Reims. Certains d'entre eux ont rencontré la DRH et ont découvert une baisse de le salaire mensuel assez sérieuse (jusqu'à 110 €) et une baisse de leur salaire annuel.

► **Négociation salariale, le RIFSEEP, sujet caché et tabou ?**

Quel est le lien entre RIFSEEP et l'actuelle négociation salariale à RM ?

Au 1^{er} janvier 2017, le RIFSEEP doit impérativement être mis en œuvre par l'ensemble des collectivités territoriales et par leurs établissements (notamment leur EPCI).

Les 52 000 employeurs publics doivent ainsi délibérer avant le 31 décembre 2016. Il y a donc partout en France des négociations salariales autour des modalités de mise en œuvre du RIFSEEP, avec des enveloppes plus ou moins grandes, parfois même inexistantes.

Quel lien y-a-t-il entre Grand Reims et RIFSEEP ?

A l'automne 2015 (oui 2015), la CGT et l'UFICT CGT ont demandé à l'autorité territoriale l'organisation d'une réunion sur les évolutions intercommunales. Nous avons été entendus.



Et le 19 novembre 2015, en marge des discussions sur la future Communauté urbaine, l'employeur nous a annoncé la présentation d'un projet de délibération unique remplaçant toutes les délibérations existantes et définissant le régime indemnitaire. Au cours de cette rencontre, nous avons demandé s'il y avait un lien avec le RIFSEEP. Après une réaction d'étonnement, nos interlocuteurs administratifs en charge du dossier, nous ont répondu que non. Nous avons étonné à notre tour.

Le RIFSEEP est donc dans les tuyaux des administrations territoriales rémoises depuis novembre 2015 ?

Oui. Dès janvier 2016, nous sommes intervenus, notamment en Comité technique (CT) pour dénoncer le RIFSEEP. Nous avons demandé la neutralisation de ces effets pervers. Cela en lien avec notre dénonciation de l'accord Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (qui allonge les carrières) et la fin de l'avancement d'échelon a minima. Tout en demandant des compensations financières. Neutralisation du RIFSEEP, compensation du PPCR et de la fin de l'avancement d'échelon a minima seraient intégrées dans le projet de délibération unique. Nous attendons avec impatience ce projet. Même si nous voterons contre en CT.

Un vote contre une enveloppe de 4,7 millions d'€ d'augmentation du Régime indemnitaire ?

Présenté comme cela notre vote peut paraître paradoxal. L'enveloppe mise en avant par l'employeur est de 4,7 millions d'€. En fait, il faut en retirer 500 000 € au titre d'une mesure nationale, l'augmentation très relative du point d'indice. Restent donc 4,2 millions d'€.



Cette somme est le résultat de la mobilisation sociale de près de 1200 agents et cadres pétitionnaires, de 300 grévistes et deux assemblées générales du personnel. Cette somme est à comparer à ce que nous avons obtenu en 2009, avec plus de 900 grévistes, à peine 1 million d'€.

Alors pourquoi voter contre ?

Dans un autre contexte que celui du RIFSEEP, l'enveloppe de 4,2 millions d'€ nous contenterait partiellement. 100 € d'augmentation par mois équivaut à une somme de 5 millions d'€. Mais aujourd'hui et ici, nous sommes fidèles au mandat donné par les 1200 grévistes : une augmentation égalitaire sans condition. En posant cette revendication, ces 1200 agents et cadres ont rejeté la philosophie du RIFSEEP.



Quelle est cette philosophie ?

Le RIFSEEP, c'est la déclinaison de la loi travail dans les collectivités. C'est l'inversion de la hiérarchie des règles statutaires pour les émietter, individualiser et transformer les relations hiérarchiques en assujettissement et de surcroît avec des différences exacerbées collectivité par collectivité. Le RIFSEEP s'inscrit dans un dispositif global : Loi NOTRe, révision des Schémas Départementaux de Coopération Intercommunale (SDCI), PPCR, fin de l'avancement d'échelon a minima, restrictions budgétaires.

Plus concrètement, que signifie le RIFSEEP pour les agents ?

Le RIFSEEP prévoit une cotation des postes avec une incidence sur le niveau des rémunérations. Nous avons demandé à l'employeur une neutralisation de cet effet pervers. Mais à tout moment, il pourra revenir sur son engagement. Dans ce cas, toute perspective de mobilité serait à ranger au placard. Le niveau de régime indemnitaire devenant modulable celui-ci n'est garanti par décret que jusqu'en 2018. Au-delà l'employeur pourra baisser le régime indemnitaire. Nous avons demandé l'extension dans le temps de la garantie, l'employeur semble nous l'accorder. Mais il y aura désormais une épée de Damoclès permanente. Qu'en sera-t-il si demain les comptes du Grand Reims se dégradent ? Le RIFSEEP a été conçu comme un outil de baisse du coût de la main d'œuvre territoriale.

C'est là un tableau bien noir, mais autour de potentielles menaces « neutralisées » à Reims

Le RIFSEEP, là où il existe déjà, a engendré une dégradation des relations au travail, avec une mise en concurrence des personnels au sein d'un même service pour bénéficier d'une gratification supérieure à celle du collègue. Il accentue les phénomènes de clientélisme, de copinage, de société de cours (Nobert Elias) au détriment des objectifs du service public. Il est source de petits arrangements malsains.



Il accroît les phénomènes de promotion ou mutation, non en fonction des compétences, mais pour favoriser l'évolution de certains en dépit de tout logique de déroulement de carrière et du statut. Il attaque la neutralité du fonctionnaire. Enfin, les entretiens annuels d'évaluation deviennent un moment d'hypertension et de conflictualité.

Vous exagérez ? Ces entretiens ne sont-ils pas un moment d'échange et de dialogue ?

Lors de notre entretien du 21 octobre avec le DGS, le DGD et la DRH, cette question a été abordée par nos interlocuteurs. Pour le DGS, en cas de contestation, la Direction générale serait amenée à arbitrer. En cas d'abus de la part d'un N+1, celui-ci devra rendre compte. Tout agent contestant le montant de sa prime pourra également être entendu et se faire assister par un représentant syndical. Pour l'UFICT, la mise en place d'un tel dispositif de protection prouve la nature néfaste du RIFSEEP et légitime son rejet.

Le RIFSEEP est donc conditionné par la qualité du management

Le DGS a indiqué que « certaines formes de caporalisme ne lui plaisent pas (...) Il y a du boulot en matière de management. ». Il s'agit de paroles fortes que nous ne pouvons que rapporter à l'absence de concrétisation du plan d'actions contre les Risques Psycho Sociaux ; ce alors que le management revêt des formes de plus en plus violentes. Signe de la dégradation évidente du climat social à mi-mandat. Ces paroles indiquent également ce que peut devenir le RIFSEEP dans les mains d'un manager mal formé, stressé, en mode RPS ou plus grave mal intentionné. Pour fluidifier, le process managérial, le DGS a annoncé à l'UFICT qu'après la mise en place du RIFSEEP, un travail sur le régime indemnitaire de la catégorie A serait ouvert. Catégorie A dont la filière administrative est aujourd'hui attaquée par le décret de mise en œuvre du PPCR que le CSFPT a rejeté, en octobre.

Quelles sont les perspectives locales et nationales ?

La CGT au plan national et l'UFICT CGT RM au plan local revendiquent l'abrogation du RIFSEEP. Ce qui ne nous a pas empêché de peser sur la négociation salariale à travers l'expression de nos réflexions et revendications. Depuis 2015, nous sommes le seul syndicat des administrations territoriales rémoises à demander une augmentation sérieuse, la neutralisation du RIFSEEP, la compensation du PPCR et de la fin de l'avancement d'échelon à minima.



Ailleurs nous observons la multiplication des revendications contre le RIFSEEP. A la Ville de Chalons, la CGT organise une Assemblée générale le 4 novembre. A Laval, 500 grévistes ont manifesté. A la Ville du Havre, à l'initiative de la CGT, une intersyndicale rassemble la CGT, l'UFICT-CGT, FO et la CFDT. A Vitry sur Seine, la CGT a organisé une journée de formation sur le RIFSEEP. A l'INRA, il y également un mouvement social. 2000 agents et cadres ont adressé un carton rouge au RIFSEEP. 106 directeurs y ont demandé sa suspension. Cette multiplication des revendications contre le RIFSEEP amène l'intersyndicale CGT, FO, Solidaires, FSU et FA-FPT à envisager une initiative nationale pour exiger l'abrogation de ce nouveau régime indemnitaire. Une 1^{ère} réunion de travail a eu lieu le 10 octobre entre les fédérations de fonctionnaires de ces 4 organisations. Le 29 novembre pourrait voir une action nationale contre le RIFSEEP. Il est donc du devoir et de la responsabilité de l'UFICT RM de mobiliser les agents des administrations territoriales rémoises sur cette question.

Attachés territoriaux, non à la réforme du cadre d'emploi, non au GRAF et au PPCR, oui à un véritable déroulement de carrière

■ Deux projets de décrets sur la situation statutaire et indiciaire du cadre d'emplois d'attaché territorial sont passés au CSFPT le 19 octobre 2016.

■ Après un débat de fond de près de 40 minutes, les deux collègues (employeurs et salariés) ont donné un avis défavorable à l'unanimité.

■ Ces deux décrets s'inscrivent dans le cadre de l'application du protocole PPCR et de la loi du 3 août 2009 sur la mobilité et les parcours professionnels.

Création d'un Grade à Accès Fonctionnel ou GRAF

L'article 11 crée le grade d'attaché hors classe qui est un Grade à Accès Fonctionnel (GRAF) avec un échelon spécial HEA. Ces dispositions ont été appliquées précédemment aux cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux et des administrateurs territoriaux.

Extinction du grade de directeur territorial

Le projet de décret met également en extinction le grade de directeur et prévoit une durée unique pour chaque échelon pour les attachés territoriaux.

Le gouvernement considère que les agents titulaires d'un GRAF continueront à trouver intérêt à obtenir un détachement sur emploi fonctionnel. Il s'agit d'un régime dérogatoire élitiste pour les emplois de direction.

L'UFICT 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 conditionnée par des critères subjectifs issus de la manière de servir et de la valeur professionnelle qui pourraient justifier un avancement sur le grade d'attaché hors classe et l'octroi d'un échelon spécial selon un taux de promotion fixée par l'autorité territoriale.

En effet, les attachés principaux et directeurs territoriaux pouvant prétendre au grade d'attaché hors classe sont déterminés par le «niveau élevé de responsabilité» ou «la valeur professionnelle exceptionnelle» mais aussi à partir de strates démographiques des collectivités proches de celles fixées pour les administrateurs territoriaux.

Le GRAF Kesako ? :

- un GRAF à Accès Fonctionnel créé au sommet des cadres d'emplois type de catégorie A. Contrairement aux statuts d'emplois, le fonctionnaire conserve et reste titulaire de son grade même s'il cesse d'occuper l'emploi ou les fonctions qui lui a permis d'y accéder
-
- un grade à accès fonctionnel : la possibilité d'accès est réservée aux fonctionnaires titulaire du grade sommital actuel, qui ont préalablement occupé, avec succès, et pendant une certaine durée un emploi fonctionnel (statut d'emplois) ou des fonctions (dans un grade d'origine) correspondant à un niveau de responsabilité «élevé» ou ayant manifestée une «valeur professionnelle exceptionnelle».
-
- un grade conduisant à opérer une sélection au sein du «vivier» ainsi déterminé : 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.
- le reclassement dans le GRAF est opéré en fonction de la situation indiciaire de l'agent dans son emploi de détachement ou dans son grade d'origine

Du fait que tous ceux 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.

Reconnaître le niveau de formation et l'évolution du niveau de formation

Suite à la loi Fioraso du 22 juillet 2013 sur l'enseignement supérieur et de la recherche, l'article 6 du décret donne la possibilité aux doctorants d'intégrer les cadres d'emplois de catégorie A de la FPT par concours externe avec une épreuve adaptée et une bonification d'ancienneté de 2 ans s'ils peuvent justifier d'une préparation du doctorat sous contrat de travail.

Cette disposition est également présente dans le décret des Conseillers des APS.

La CGT refuse de cautionner l'absence de volonté gouvernementale de valorisation des parcours professionnels des chercheurs dans les universités.

Tout en refusant la surqualification, l'UFICT considère que les doctorats ont toutes leur place dans la FPT sur les cadres d'emplois correspondants à leur niveau de qualification (BAC+8).



Allongement des carrières, concurrence, subjectivité

Les conséquences des décrets sur la carrière des attachés :

- allongement de carrière pour le grade d'attaché territorial qui passe de 14 à 20 ans pour passer attaché principal
- une concurrence entre les attachés principaux et des directeurs territoriaux pour accéder au grade d'attaché hors classe
- des critères subjectifs de « niveau élevé de responsabilité » et « de valeur professionnelle exceptionnelle » qui sont de nature à favoriser des nominations à la faveur du prince.
- des strates démographiques proches de celles d'administrateur territorial qui vont conduire les attachés hors classe à « faire fonction » d'administrateur sans en percevoir ni le traitement ni le déroulement de carrière.
- la revalorisation de la grille indiciaire est insuffisante compte tenu de la baisse régulière des traitements suite à l'augmentation annuelle du coût de la vie et des cotisations retraite depuis 2000. Pour toutes ces raisons, la CGT a voté contre ces projets de décrets.



Les revendications de l'UFICT-CGT :

L'UFICT revendique :

- un accès par avancement de grade, promotion et examen professionnel au premier grade d'administrateur pour les attachés principaux et les directeurs territoriaux.
- 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, attaché principal ; administrateur, administrateur principal).
- l'intégration des 2000 secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois d'attaché territorial
- pour chaque filière professionnelle, la référence à deux niveaux de qualification à BAC +3/BAC+5 et BAC+5/BAC+8. Par exemple pour la filière administrative, niveau BAC+3/ BAC+ 5 pour attaché territorial et niveau BAC+5/ BAC+ 8 pour administrateur territorial.
- 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 principal puisque les ingénieurs n'en n'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.

Catégorie A	Niveau de qualification	% Smic au 1er échelon du grade de recrutement	Traitement brut au 1er échelon	Traitement brut au dernier échelon
A	BAC+3	1,8 %	2 880 €	5 760 €
A	BAC+5	2 %	3 200 €	6 400 €
A	BAC+8	2,3 %	3 680 €	7 360 €

- des traitements de début de carrière (1^{er} échelon de chaque niveau de recrutement) reconnaissant mieux les qualifications acquises.
- le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emplois entre le début de carrière et la fin de carrière, avec des ratios à 100% garantissant le droit à un déroulement de carrière tout au long de la vie professionnelle



Le groupe de travail catégorie A du Conseil supérieur de la Fonction Publique territoriale (Présidé par un membre de la CGT) se réunira à 3 reprises en novembre et décembre.

Les projets de décrets seront prochainement représentés au CSFPT.

Pour leur barrer la route, nous avons besoin de votre soutien et de votre mobilisation.

SIGNEZ LA PETITION ...

► **Management, comment y survivre ?**

FICHE N° 1

L'idéologie managériale

L'invasion de l'anglicisme « management » dans les pratiques d'organisation du travail, la transformation et la multiplication de cadres étiquetés « managers » ont un sens très précis : faire porter sur l'individu la responsabilité des écarts grandissants entre l'aspiration à un travail bien fait et les moyens qui lui sont alloués, entre les attentes des usagers et l'éloignement des lieux de décision, entre les exigences auxquelles doivent satisfaire les salariés et les marges de manœuvre dont ils disposent.

Le « management » a donc pour rôle de faire pression pour intensifier les investissements personnels que les salariés doivent mettre dans un travail qui leur apporte toujours moins de satisfaction.

L'idéologie managériale est en cela l'expression du mépris du capitalisme pour le travail, réduit à la seule fonction d'alimenter les dividendes des actionnaires. Son introduction dans les services publics est la négation même de ces derniers.

Toutes les dimensions qui visaient à conférer au travail un statut particulier, à le mettre entre parenthèses dans notre vie – même si la parenthèse est d'importance –, un droit spécifique, un temps spécifique, voient aujourd'hui leurs contours remis en cause. L'autonomie, l'épanouissement sont au cœur des discours alors que les registres professionnels sont progressivement abandonnés. C'est la possibilité même d'une distance protectrice entre notre individualité, notre personnalité et notre condition de salariés subordonnés qui est visée par l'idéologie managériale.

Pour habiller cette conception du travail, un voile de mensonges et de dénis doit masquer la vision de ces objectifs. C'est en particulier l'objet d'une inflation organisationnelle poussant à tout quantifier, évaluer, rationaliser, normer. La professionnalité, l'expérience, la qualification, qui permettent aux agents de marquer le travail de leur empreinte et de vouloir influencer sur leurs missions et les modalités de leur réalisation, sont invitées à disparaître au profit de procédures standardisées permettant de se comparer les uns aux autres afin de pouvoir être mis en compétition de façon quasi anonyme.

L'individualisation – qui peut être perçue comme une valorisation positive de l'individu – masque en réalité une volonté de réduction totale des aspirations à une logique – bien collective, elle – de soumission au pouvoir.

Nous pouvons y opposer le maintien d'une force collective à partir du travail lui-même et du sens que nous pouvons lui donner ensemble.

NOS CONSEILS

Notre premier conseil : bannissez de votre vocabulaire les anglicismes inutiles. Parlez à nouveau du travail et de son organisation.

Notre second conseil : mettez en œuvre, quand vous le pouvez, des organisations du travail participatives et contrôlées par les agents. Et pour ceux qui ne sont pas en pouvoir de mise en œuvre, revendiquez-les !



Manuel de survie au management
UFICT CGT Services publics

L'UFICT CGT édité un manuel de survie au management. Il est destiné tant aux cadres qu'aux agents. Nous tenons à votre disposition des exemplaires papiers. Il constitue un cadre de pensée alternative à l'idéologie managériale.



FICHE N° 2

Les objectifs de la pression managériale

Deux objectifs politiques confortent l'utilité de la pression managériale qui a pénétré en force la fonction publique.

1/ FRAGILISER LE POUVOIR DES SALARIÉS

Les salariés ont un pouvoir de plus en plus grand sur leur travail : ils sont de plus en plus instruits et qualifiés (parfois plus que leurs supérieurs directs) et ils ont les moyens de comprendre ce qui se passe en amont et en aval de leur mission ; ils travaillent sur des investissements de plus en plus lourds. Ils représentent une force de contestation énorme en dépit de l'affaiblissement des collectifs.

Les stratégies des entreprises, qu'elles soient privées ou publiques, comme celles des administrations, passent mal. Il s'agit donc de caporaliser les rapports de travail pour éviter toute forme de débat sur les orientations et sur le sens des décisions prises.

2/ POUR LES SERVICES PUBLICS, PRÉPARER LEUR MARCHANDISATION

Contractualisation et évaluation dans l'État, instillation de la concurrence et des outils de la gestion d'entreprise dans les services publics, « rationalisation » des dépenses, ou encore revalorisation du pouvoir politique central au détriment d'une fonction publique réduite au rôle de simple exécutante. D'où vient cette feuille de route ? Du début des années 1980, portée par M. Keith Joseph, ministre de l'Industrie du premier gouvernement de la « Dame de fer ». Ses

préconisations ont profondément guidé les réformes administratives conduites d'abord au Royaume-Uni, puis reprises un peu partout en Europe, notamment en France.

La « bonne gouvernance » a été l'outil idéologique pour la politique de l'État minimum et de la soumission accrue de la société à un nouveau système de normes. Il a permis de contraindre les élus locaux à gérer leurs collectivités dans l'intérêt des politiques nationales. L'éclatement des pouvoirs de décision a étouffé les débats et les choix citoyens, marquant l'avènement de procédures gestionnaires de prise en compte de préoccupations privées contradictoires, et disqualifiant l'art de gouverner au nom de l'intérêt général.

Des objectifs qui ont conduit à placer les agents des administrations dans une justification quasi permanente de leurs activités et résultats. L'ensemble des discours ministériels en portent la marque. Ainsi se trouve justifiée une dégradation des services publics à qui on refuse les moyens nécessaires alors qu'on les transfère dans la sphère marchande.

NOTRE CONSEIL

Revendiquez, avec la CGT, des droits nouveaux pour débattre de l'utilité sociale du travail, de la conception des services publics et des stratégies mises en œuvre.

Manuel de survie au management
UFICT CGT Services publics

5

Il comprend 32 fiches. Il est téléchargeable sur notre site internet. Nous l'utiliserons pour mettre en place un Séminaire Alternatif de Management afin de promouvoir un management humain.

Groupes miroirs management : le jeudi 10 novembre se réuniront le groupe miroir management concertation puis le groupe miroir management conduite du changement.



► Vide de mère, une campagne participative

Plafond de verre, sexisme ordinaire... Dans le cadre de la semaine de l'égalité professionnelle, la CGT des cadres lance une campagne dénonçant les discriminations dont sont victimes les mères de famille au travail.

VDM, pour non pas Vie de merde mais Vie de Mère. Sous le hastag #VieDeMère, la CGT des cadres (Ugict-CGT) a lancé lundi 3 octobre une campagne de sensibilisation sur les discriminations dont sont encore victimes les femmes au travail.

"Pour nombre d'entre nous, être mère et faire carrière est mission impossible dans une société où le monde du travail fonctionne sur le modèle du présentéisme et où nous assumons toujours la majorité des tâches domestiques", peut-on lire sur le site de la campagne, #ViedeMère.

"Nous nous heurtons ainsi au fameux « plafond de verre », barrière invisible qui bloque notre évolution salariale et professionnelle. Aujourd'hui nous voulons faire voler en éclats ce « plafond de mère » pour que #VieDeMère puisse vraiment rimer avec carrière".

La campagne intitulée "#viedemère, avoir une carrière, c'est toute une histoire" est en Trending Topic sur Twitter.

Les femmes, comme les hommes, partagent des anecdotes de travail pas toujours flatteuses... Une initiative notamment saluée par la Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes.

Des affiches témoignages



Twit de la Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes



Pour rappel, l'égalité professionnelle est loin d'être une réalité :

- la différence de salaire entre un homme et une femme cadres demeure de 21%...
- 26% de différence de salaire, en moyenne et en ETP, entre les femmes et les hommes cadres.
- 60% des entreprises ne respectent pas l'obligation d'être couvertes par un accord égalité ou un plan d'action
- 9% des femmes cadres occupent un emploi à temps partiel contre seulement 1 % des hommes.
- 25% des femmes cadres à temps partiel ont une responsabilité hiérarchique contre 38 % des femmes cadres à temps plein.
- **28% des agents de direction dans la fonction publique territoriale sont des femmes alors qu'elles représentent 61% des agents de catégorie A**
- 97% des allocataires du congé parental sont des femmes

Un site participatif, à vous la parole, pour dénoncer et construire des solutions

Le site #VIEDEMERE est structuré

- **Autour de vos témoignages.**

Des centaines ont déjà été publiés sur le site.

- **Autour de vos propositions – contributions**

Dans le même temps, il met à disposition

- **Des tracts**
- **Des affiches**
- **Des argumentaires**
- **Des éléments juridiques**

<http://vdmere.fr/>

#VIEDEMÈRE

1/ Matériel

- a. Le tract
- b. Les affiches
- c. Les photos de profil pour les réseaux sociaux

2/ Participer sur ce site

- a. Voter sur les propositions
- b. Faire une proposition
- c. Contribuer et témoigner pour le blog
- d. Partager les visuels #VieDeMère
- e. Partager les chiffres
- f. Suggérer une action

3/ Sur mon lieu de travail

- a. Des exemples de victoires collectives dans les entreprises
- b. Des exemples de victoires au tribunal
- c. Contacter l'équipe de campagne
- d. Se syndiquer @CGTCadresTechs



Sophie Binet, secrétaire générale adjointe de l'UGICT et animatrice de la campagne #ViedeMere

► Bien-être au travail 2016, coup de fatigue chez les territoriaux

Pour sa cinquième édition, le baromètre bien-être au travail « La Gazette » - MNT a sondé le moral des territoriaux. Résultat : les troupes font grise mine, à commencer par les agents des nouvelles régions. Pourtant, l'attachement au service public demeure...



Et vous, ça va ? La question posée aux territoriaux par « La Gazette » en fin d'été s'est soldée par une soupe à la grimace. La faute à la rentrée ? Si seulement... Car le mauvais état de santé psychique des agents est bien plus profond qu'une simple déprime saisonnière.

En cause notamment les réformes et réorganisations qui plombent leur moral depuis plusieurs années déjà. Dernières victimes en date : les agents des régions qui digèrent mal le redécoupage territorial. Idem pour les agents concernés par des fusions d'EPCI.

« Tout est à reconstruire. Les agents ne savent pas quelles seront leurs missions demain », déplore une cadre, de la région Nouvelle Aquitaine. Pas étonnant que 71,3 % d'entre eux s'émeuvent d'une dégradation de leur niveau de bien-être cette année, contre « seulement » 59,8 % tous agents confondus.

Des éléments qui font sens au regard de la situation rémoise...

Chiffres-clés

- 40 % des agents considèrent la qualité de vie au travail comme une action devant être prioritaire en 2016-2017.
- **57% des agents de catégorie C ne sont pas satisfaits des relations avec leur hiérarchie (+ 7 points par rapport à 2015).**
- 84 % des agents de catégorie A sont satisfaits des relations qu'ils ont avec leur équipe
-

Rue du temple, intervention du CHSCT :

Suite à la saisine de notre syndicat par des agents et cadres de la rue du Temple, l'UFICT- CGT a demandé la visite par le CHSCT des locaux de la rue du Temple où de travaux importants sont réalisés. En cause des opérations de désamiantage, des odeurs de solvants, du bruit, etc. La visite du CHSCT a permis de traiter les questions des agents. A noter que le secrétariat du CHSCT est assuré en 2016 par un membre de L'UFICT- CGT.



► **FN**, non à sa propagation dans la Fonction publique et la société

La présidente du Front national, Marine Le Pen, progresse dans les intentions de vote au premier de tour de l'élection présidentielle dans les trois fonctions publiques, souligne une étude du Cevipof qui a comparé l'évolution entre le début d'année et septembre 2016.

A l'autre bout de l'échiquier, Jean-Luc Mélenchon engrange lui aussi des soutiens. **Une certaine radicalisation s'enracine chez les fonctionnaires.** Une enquête électorale de Luc Rouban pour le Cevipof, le Centre de recherches politiques de Sciences Po, qui mesure à intervalles réguliers les intentions de vote, en atteste assez nettement.

François Hollande chute plus que fortement. Ceux qui, dans son camp, avaient pu espérer un petit effet du dégel du point d'indice de la rémunération des fonctionnaires en seront pour leurs frais.

Marine Le Pen, qui a fait le pari de rester assez discrète tant que les primaires n'auront pas désigné ses concurrents, continue d'engranger des soutiens. Le FN gagne ainsi deux points à l'Etat (21,2 %), 3 points dans la territoriale (à 24 %) et 2,5 points dans l'hospitalière (26,7 %). Par comparaison, il gagne 4 points dans le privé (29 %). Chez les policiers et les militaires, la probabilité du vote en faveur du FN passe de 55 % à 57 %, tout en sachant que l'échantillon englobe les actifs et les retraités. Or les retraités votent traditionnellement moins Front national que les actifs...

Extrême droite : l'imposture sociale

L'extrême droite prospère sur le terrain de la désespérance sociale et des promesses non tenues.

Sa progression n'est pourtant pas inéluctable. Il est de la responsabilité du syndicalisme de mettre les salariés en garde contre l'imposture sociale du FN et de combattre la stratégie de ceux qui cultivent le rejet de l'autre et la division des salariés, pour mieux cacher leur incapacité à tracer des perspectives d'avenir et de justice sociale.



Ne pas laisser l'extrême droite distiller son poison dans les têtes, ne pas la laisser mettre en danger les fondements de notre société : telle est l'ambition de la campagne intersyndicale lancée, par la CGT, la FSU, Solidaires, l'Union nationale des étudiants de France (Unef), l'Union nationale lycéenne (UNL) et la Fédération indépendante démocratique lycéenne (Fidl) , dans un appel commun en clôture d'un meeting unitaire, organisé au siège de la CGT, à Montreuil, après une journée de débats entre militants syndicaux, à la Bourse du travail de Paris.

► **Pétition** pour le rétablissement du 1 % au CNFPT

Le droit à la formation professionnelle des agents et fonctionnaires territoriaux est une composante du statut de la fonction publique territoriale.

La cotisation au Centre National de la Fonction publique territoriale est assise sur une part du salaire mutualisé et différé. Sa remise en cause constitue un recul social inacceptable, une attaque de plus contre le statut de la Fonction publique territoriale, contre le traitement des agents.

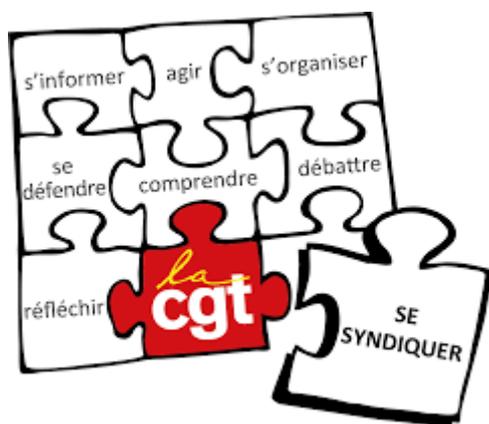
Au cours de ces dernières années, les gouvernements successifs ont remis en cause à différentes reprises le 1% au CNFPT en en faisant une variable d'ajustement du budget des collectivités locales, par ailleurs durement attaqué du fait de la baisse des dotations d'Etat (plus particulièrement la DGF).

La formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux ne saurait constituer une variable d'ajustement budgétaire.

C'est pourquoi j'exige du Gouvernement le rétablissement de la cotisation obligatoire à 1 % dès 2017 (lors de la prochaine loi de finances pour le budget de 2017), première étape pour aller vers le 3% et sa pérennisation afin de donner les moyens nécessaires au CNFPT pour mener à bien ses missions et répondre aux besoins des agents et fonctionnaires territoriaux en matière de formation professionnelle.

<https://www.cgtservicespublics.fr/spip.php?article11640>

► **Rejoindre l'UFICT – CGT** Reims métropole – Grand Reims



[\[www.ufict-reismetropole.fr\]](http://www.ufict-reismetropole.fr) – [\[syndicat.ufict.car@reismetropole.fr\]](mailto:syndicat.ufict.car@reismetropole.fr)

► **Sur notre site internet** 📄

Prévenir les dangers liés aux fouilles et excavations - Manque de sommeil et travail : attention, danger - La présidentielle source d'inquiétudes pour les cadres - Primaire de la droite : pour la CGT territoriaux, le débat a été un "spectacle lamentable" - L'emploi territorial sacrifié par l'austérité, étude du groupe RANDSTAT - Expérimentation de l'indemnité kilométrique vélo dans la fonction publique.- **Et bien d'autres choses encore...**