

PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION ET DE RÉOLUTIONS

I - Préambule

Nous sommes aujourd'hui confrontés à une véritable mutation de la Fonction publique dans les finalités qui lui sont assignées, dans son organisation dans les territoires, dans le statut des personnels qui la constituent.

L'avalanche de « contre-réformes » sans précédent impulsées par le gouvernement de Nicolas Sarkozy vise, selon ses propres termes, un véritable renversement de civilisation fondé sur des valeurs d'individualisme et de compétition.

Faisant suite aux dispositifs d'individualisation des carrières et de la rémunération, puis à la Loi de février 2007 qui introduit le recrutement de personnels de droit privé dans la Fonction publique, le gouvernement a franchi une étape décisive dans la déconstruction statutaire avec la remise en cause du concours et de la formation; l'instauration de ratios locaux, remise en cause des 35 heures et paiement des heures supplémentaires; le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux dans la fonction publique...

Les agents des catégories A et B représentent près du quart des fonctionnaires territoriaux. Cette proportion croît d'année en année. Les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (Ictam) représentent un enjeu décisif dans les mutations à accélérer dans la mesure où ils sont les premiers acteurs dans la mise en œuvre opérationnelle. C'est par eux que Nicolas Sarkozy compte bien faire passer son projet, comme il l'a rappelé dans son discours à l'Institut régional d'administration de Nantes en septembre 2007, devant les nouveaux cadres de l'Etat.

« Travailler plus pour gagner plus » constitue la seule réponse du gouvernement à l'exigence de revalorisation des salaires et de rattrapage d'un pouvoir d'achat qui a perdu 6 points entre 2000 et 2006. Le traitement de début de carrière d'un cadre A est passé dans la même période de 1,63 à 1,23 fois le Smic, tandis que celui d'un cadre B est passé de 1,24 à 1,04 fois le Smic.

Management par objectifs, évaluation avec objectifs de « performances », avancement au mérite

deviennent les règles courantes de fonctionnement. Si cela concerne les agents A et B en 1^{re} ligne, ces méthodes brutales ont des conséquences sur tous les personnels.

Par ailleurs, **l'Acte II de la décentralisation de 2003 a organisé de nouveaux transferts** de compétences de l'Etat vers les collectivités territoriales et, notamment, vers les Conseils généraux. L'arrivée massive des Tos de l'éducation nationale et des agents des Dde accentue une pression budgétaire sur les départements déjà fortement alourdie par l'explosion des dépenses que l'état leur a transféré pour la prise en charge des personnes âgées, du Rmi, du handicap et prochainement des tutelles.

Dans un tel contexte, la part consacrée aux dépenses de personnel et aux missions de service public est fondamentalement réinterrogée.

Nous en connaissons les conséquences: non-remplacement des départs, diminution des budgets de formation, réduction des budgets de fonctionnement, délégation de services au privé et partenariats public/privé.

L'émergence de la notion de souffrance au travail et la montée en puissance d'un management autoritaire constituent une traduction palpable des conséquences de ces multiples attaques.

Ainsi, la perte des repères collectifs livre les individus à la violence d'une organisation du travail entièrement centrée sur une logique de rentabilité qui n'a que faire de la santé des salariés et de la réponse aux besoins publics.

Les Ictam de plus en plus soumis à ces objectifs constituent l'une des premières cibles de ces attaques. Redonner toute sa place au statut prend ainsi tout son sens à la fois en termes de missions de service public, de réponse aux besoins de la population comme de reconnaissance du rôle et de la place des fonctionnaires territoriaux.

En cela nos catégories ont un rôle prépondérant à jouer. **L'organisation spécifique Ufict permet d'offrir à l'ensemble de la Cgt un espace de réflexion et d'expression, un outil de mobilisation à ces salariés et une alternative au corporatisme.**

Première partie : Enjeux revendicatifs

En phase avec l'impulsion libérale de la commission européenne, l'orientation donnée par la réforme de l'Etat: Lolf (loi organiques pour les lois de finance) et Rgpp (révision générale des politiques publiques) vise à introduire dans la gestion des services une logique de résultats, de performances et d'évaluation en complète rupture avec les valeurs des services publics que nous défendons. Par la pression financière, la réorganisation des dotations budgétaires et des transferts de compétences sans moyens financiers correspondants, le gouvernement tente

d'imposer cette politique aux collectivités. C'est, notamment l'objet de la loi facilitant le recours aux partenariats publics-privé.

Cette volonté d'infléchir les politiques locales a besoin, pour être mise en œuvre des vecteurs que sont les élus locaux et les Ictam des collectivités. C'est l'objectif des nouveaux outils de management, générateurs de souffrance au travail. Les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise constituent cependant aujourd'hui, même dans leur diversité, des pôles de résistance non négligeables.

La loi organique relative aux lois de finances (Lolf) de 2001 est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Censée faciliter le passage « d'une administration de moyens (gestion de crédits) à une administration de résultats (où chaque gestionnaire devra atteindre les résultats fixés) », son objectif principal semble bien de permettre la compression des dépenses de l'Etat, notamment salariales. Elle induit des transformations importantes en matière de gestion du personnel.

Dispositif central de la « réforme de l'Etat », la Lolf conditionne de plus en plus la gestion des collectivités territoriales, en particulier des plus importantes.

La révision générale des politiques publiques, lancée le 10 juillet 2007, vise à réduire brutalement les dépenses publiques de l'Etat, des collectivités territoriales, de la sécurité sociale et, en premier lieu, l'emploi public. La Rgpp renforce le caractère inéquitable de la fiscalité pour atteindre l'équilibre des dépenses à l'horizon 2010 ou 2012. En recentrant l'intervention publique sur des missions de régulation et de cohésion sociale minimum, elle organise le transfert de missions publiques au secteur privé.

Politiques publiques et rôle de l'encadrement

Notes

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Une conception particulièrement autoritaire des relations professionnelles se développe, refusant aux cadres toute marge d'autonomie, toute capacité d'initiative, mettant ainsi en cause leurs qualifications, leurs compétences et – en définitive – leurs missions de service public.

Des difficultés dans l'exercice des responsabilités professionnelles – notamment lorsque les moyens accordés ne correspondent pas aux objectifs demandés – servent parfois de prétexte à des sanctions disciplinaires. Faute d'une intervention syndicale sur le contenu des politiques managériales, demain chacun pourra se voir, du seul fait du prince, menacé de sanctions s'il ne s'inscrit pas dans la « culture de la performance » en vogue

actuellement, s'il ne se coule pas suffisamment dans le moule de critères qui n'ont le plus souvent rien à voir avec nos missions.

Chacun s'accorde sur la nécessité d'améliorer les relations sociales et l'organisation du travail. Ce n'est pas à cela que conduisent les stratégies mises en œuvre. Le fossé se creuse entre les objectifs affichés et le développement d'une gestion managériale qui se traduit par l'individualisation, l'isolement, la mise en concurrence des salariés, une perte de sens des missions, l'alourdissement des procédures.

L'individualisation porte en elle des risques de dysfonctionnement, la mise à mal du collectif de travail, le repli sur soi... L'efficacité professionnelle et

Fonction publique de carrière, fonction publique de métier

Notes

La fonction publique est aujourd'hui organisée sur la notion de carrière. La séparation du grade et de l'emploi signifie qu'un fonctionnaire a vocation à occuper tous les emplois qui rentrent dans le cadre de la définition statutaire de son cadre d'emplois.

La Cgt a participé activement au groupe de travail du Cnfpf pour l'élaboration du référentiel métier. Structuré autour des cadres d'emplois des différentes filières, il liste les différents métiers s'y rattachant. Le métier, c'est pour une bonne part l'expérience acquise, la technicité.

Reconnaître l'existence des métiers et leurs spécificités dans la fonction publique territoriale ne signifie nullement s'inscrire dans la conception d'une fonction publique de métier en lieu et place de la fonction publique de carrière. Un fonctionnaire peut changer de métier au cours de sa carrière tout en restant dans son cadre d'emplois ou sa filière. Il déroule sa carrière dans le respect du statut. Il peut poursuivre sa carrière tout en changeant de cadre d'emplois, de filière et de métier. Il peut également changer de filière, de grade et de catégorie en passant un concours interne.

La fonction publique de carrière permet la continuité du service public indépendamment des aléas politiques. Le fonctionnaire est titulaire de son grade et non pas de son emploi. Si son emploi est supprimé, il est toujours fonctionnaire, il doit conserver son traitement indiciaire et il doit bénéficier d'un reclassement sur un autre poste. Il ne peut donc pas être licencié si son poste est supprimé !

La volonté de déréglementation du gouvernement, la « déconstruction statutaire », nous

entraîne vers une fonction publique de métier. A terme, le statut pourrait être remplacé par une convention collective de droit privé, les fonctionnaires remplacés par du personnel en Cdd ou en Cdi auraient uniquement vocation à occuper un poste pour un métier donné, sans passerelle vers d'autres postes, d'autres filières ou les autres versants de la fonction publique (détachement).

La fonction publique de métier est la négation même de l'emploi public, de la continuité du service public et de la séparation du grade et de l'emploi. Une fonction publique de métier supprime toute forme de protection du fonctionnaire face à une maladie ou une suppression de poste (privatisation par exemple). C'est la réponse donnée aux employeurs qui revendiquent plus de souplesse de gestion, qui prétendent que le statut est un carcan empêchant une gestion moderne du service public. Pour bon nombre d'employeurs publics, la suppression de poste doit conduire à la suppression de l'emploi correspondant. Actuellement ils doivent reclasser les agents dont le poste est supprimé au sein de leurs services ou en cas d'impossibilité l'agent est mis à disposition du centre de gestion ou du Cnfpf. Une fonction publique de métier remettrait en cause ce droit statutaire.

Les cadres A et B seraient les premiers visés par de telles contre-réformes, à l'instar du secteur privé: dans l'accord sur les contrats de travail, les cadres sont soumis à un traitement particulier, leur contrat de mission est spécifique.

Garanties collectives

Notes

Régimes indemnitaires et Nbi sont fondées sur le poste et la manière de servir et non sur la qualification ; certains postes subissent une déqualification. Nos exigences de revalorisation substantielle du traitement indiciaire, de refonte des grilles pour permettre la reconnaissance des qualifications sont plus que jamais d'actualité.

Sans se substituer aux concours, la validation des acquis de l'expérience (Vae) peut constituer un véritable outil de promotion interne et de lutte contre la précarité. Or, elle est trop souvent vécue comme un parcours du combattant. Les procédures permettant d'en bénéficier doivent être simplifiées, l'accès à l'information amélioré et les moyens adaptés.

Les recrutements, en particulier dans nos catégories, sont largement soumis au clientélisme, contrariés par l'absence de déclaration des postes vacants. Certains postes font systématiquement l'objet de recrutement de non titulaires, notamment du fait d'une hyper-spécialisation des profils exigés, la pratique des faisant-fonction, et le recours aux « chargés de mission » a tendance à se généraliser.

Pour mettre fin au clientélisme, à la mise en concurrence des agents et des territoires, l'Ufict réaffirme la nécessité d'une véritable gestion collective des carrières des fonctionnaires (nationale pour les A et régionale pour les

B), le renforcement du rôle des centres de gestion et des organismes paritaires.

Le recours de plus en plus fréquent à des tests de personnalité lors des recrutements doit être combattu.

Les comités techniques paritaires doivent disposer d'un droit de regard et d'intervention sur la nature et l'utilisation des bilans de compétences.

Le congrès donne pour mandat à la prochaine commission exécutive

- de faire de la gestion collective des carrières un axe de travail prioritaire, conformément aux décisions du 9^e congrès fédéral ;
- d'aider les syndicats et les syndiqués Ufict élus dans les organismes paritaires à intervenir en faveur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la déclaration des postes vacants ;
- de participer à la construction d'un socle de garanties collectives, par le renforcement du titre I du statut de la fonction publique, base du nouveau statut du travail salarié et de la sécurité sociale professionnelle, en particulier en matière de mobilité professionnelle et de lutte contre la précarité.

Notes

Des structures spécifiques Ufict (essentiellement des syndicats) sont identifiées dans 81 collectivités, Epci ou entreprises.

Nous devrions réfléchir sur nos structures et leur évolution. Par exemple : à partir de quel nombre de syndiqués une organisation spécifique est-elle viable ? Nous pourrions envisager de nouvelles formes de vie syndicale et d'organisation au niveau des territoires (par exemple à l'échelon intercommunal, mais tout en

gardant un ancrage dans chaque collectivité).

Si le syndicat Ufict paraît la forme d'organisation la plus aboutie, permettant de développer une activité revendicative spécifique dans la durée, la décision de créer une section ou un syndicat Ufict appartient aux syndiqués Ictam au regard, notamment, du nombre d'agents et de syndiqués de chaque catégorie.

Le congrès décide

- de modifier les statuts de l'Ufict de façon à permettre l'organisation des Ictam aussi bien dans des sections au sein de syndicats dit « généraux » que dans des syndicats spécifiques.

Objectifs de déploiement et d'organisation

Nous devons renforcer nos liens avec nos bases et les affiliés (en termes d'information et de communication, de vie syndicale, afin d'en associer un plus grand nombre à la vie de l'Ufict, de les solliciter pour des réflexions communes, des actions, des constructions revendicatives à travers groupes de travail et collectifs...). Ainsi, nous pourrions impulser des batailles revendicatives et contribuer à la syndicalisation dans nos catégories.

Notes

Le congrès donne pour mandat à la prochaine commission exécutive

- de rechercher un référent Ufict par département : membre de la CE de l'Ufict, du collectif départemental Ufict ou de la Csd, d'un syndicat. Ce (cette) camarade devra relayer l'information, les orientations et les propositions Ufict et faire « remonter » les informations des syndicats. Il travaillera en commun avec les membres de la CE fédérale dans les départements ou coopérant dans une Csd. Là où il n'en existe pas encore, il pourra contribuer à la création d'un collectif Ufict auprès de la Csd.

Les conseils généraux et régionaux connaissent des bouleversements considérables. Les transferts massifs de missions et de personnels de l'Etat – en particulier des agents des Dde et des Tos de l'Education nationale – n'ont pas été accompagnés de moyens correspondant en termes financier et de gestion. Les pressions budgétaires pourraient se traduire par des déqualifications, la précarisation de l'emploi, la dégradation des conditions de travail, le développement d'un management

Un objectif prioritaire : rassembler

Des syndiqués refusent ou acceptent difficilement une activité syndicale séparée selon les catégories. Soyons clairs : le développement de l'activité spécifique et l'outil spécifique n'ont pas pour objet de diviser mais de rassembler !

Des catégories ne se retrouveront pas dans la Cgt si celle-ci ne les écoute pas, ne construit pas les revendications avec elles. Cela pèsera négativement sur le rapport des forces. L'activité et l'organisation spécifiques ont vocation à déployer la Cgt dans tout le salariat, toutes les catégories, à dépasser les contradictions hiérarchiques.

La Cgt doit alors agir dans deux directions : spécifique et convergente. En favorisant l'expression distincte des revendications et leur mise en commun. Afin de re-

chercher le plus grand dénominateur commun et non pas une base étreinée et réductrice.

Une activité syndicale exclusivement centrée sur les personnels « d'exécution », excluant ou marginalisant de fait les autres catégories, sera réductrice et mutilante. A contrario, peut-on sérieusement envisager qu'une activité spécifique « cadres » se développera efficacement si l'activité Cgt n'avance pas ou régresse en catégorie C ?

Il faut donc penser le syndicalisme comme un ensemble qui doit marcher sur ses deux pieds. Autrement dit, il est de la responsabilité des militants, des directions syndicales, de favoriser l'activité spécifique dans sa catégorie, mais aussi dans les autres. Sans prétendre faire à la place ni se substituer.

Il ne suffit pas d'affirmer la pertinence de l'outil spécifique

Pas de permanence de l'activité spécifique sans outils spécifiques, disons-nous depuis longtemps. Cela reste vrai. Mais nous avons besoin d'être compris et de préciser nos objectifs.

Comment ne pas s'interroger en constatant une multitude de situations contradictoires :

- Des syndicats dits « généraux » sont dirigés par des cadres.
- Alors qu'il existe un syndicat Ufict dans la collectivité ou l'établissement, des syndicats ouvriers-employés organisent des agents des catégories A et B, sont dirigés par des A et B ou encore créent une « section Ufict » en concurrence avec le syndicat Ufict.
- Des sections ou syndicats Ufict n'organisent que des agents de catégorie A, cadres encadrants.

- Des syndicats Ufict organisent des agents de catégorie C (en plus des agents de maîtrise)

(Reste posée la question de l'organisation des « faisant fonction », agents de catégorie C disposant des qualifications et des responsabilités de collègues de catégorie B ou A, de même que des agents non-titulaires dont les responsabilités – et le salaire – ne correspondent pas à la qualification).

Nous constatons une difficulté récurrente : le manque de disponibilité (objective et subjective) des A, B et maîtrise, une activité militante en dents de scie.

Comment fonctionner dans le concret des services, des collectivités, des établissements ? Groupes de travail, collectifs, sections, syndicats Ufict : quels outils pour quelle activité ?

Revisiter nos outils et notre fonctionnement

Il nous faut aussi revisiter nos propres outils Ufict, nos modes de fonctionnement, nos périmètres et notre activité revendicative.

Les besoins et revendications des agents des catégories A, B et maîtrise peuvent être compris, partagés et défendus par les collègues des autres catégories. Ce qui implique de les faire connaître et expliquer. La réciproque est vraie : les Ictam ne peuvent se désintéresser des conditions de travail, besoins et revendications des agents de catégorie C.

Par exemple, ne devons-nous

pas travailler la revendication de reconnaissance et le développement des qualifications pour tous les agents, y compris ceux de catégorie C ?

Nos organisations Ufict sont encore souvent identifiées à un service ou un secteur d'activité dominant, à une catégorie. On ne peut prendre en compte les intérêts, vécus et besoins des cadres dirigeants, des cadres encadrants, des professions techniques et des agents de maîtrise dans une activité Ufict « généraliste » et « globalisante » qui, souvent, est le reflet des préoccupations d'une seule catégorie.

Le congrès décide

- *d'adopter deux objectifs à décliner dans la vie syndicale, du local au national : le décroisement de l'activité spécifique Ufict (qui pourrait passer par une adresse à tous les syndiqués de la fédération, toutes catégories confondues) et la diversification revendicative (en s'ouvrant, notamment, aux catégories et professions émergentes, aux jeunes, aux précaires...).*

Le congrès donne pour mandat à la prochaine commission exécutive

- *de doter l'Ufict de moyens d'action :*
 - *Formation syndicale des syndiqués Ictam (mais aussi des autres catégories grâce au module Ugict de sensibilisation aux enjeux du spécifique).*
 - *Droits syndicaux (à travailler dans un cadre plus large que le local : centres de gestion...) et les moyens de l'exercer (adaptation des postes et charges de travail, remplacements, effectifs, évolution des organisations du travail, afin que la seule alternative ne soit pas le militantisme hors du temps de travail ou le détachement à temps complet).*
 - *Outils de coordination : collectifs départementaux (voire régionaux) Ufict intégrés aux Csd et Csr.*

