

Du 29 Novembre au 6 décembre 2018, vous serez environ 1 700 agents, de catégories A et B, et agents de maîtrise à voter aux élections professionnelles de Rennes Métropole, de la Ville de Rennes et ses établissements.

Rétrospective

Sous les précédents quinquennats, des attaques ont déjà été portées à l'encontre de la fonction publique, en cohérence avec les politiques européennes de marchandisation des services publics et de mise en concurrence des territoires, notamment, la « Révision Générale des Politiques Publiques », la « Modernisation de l'action publique ».

La loi MAPTAM du 27 janvier 2014, puis la loi NOTRe du 7 août 2015 consacrent la vision territoriale du découpage national.

Les règles managériales doivent organiser les services publics, perçus comme des charges à réduire ou à déléguer. Les cadres se muent en gestionnaires de la pénurie, il faut faire mieux avec moins... optimisations et rationalisations...!

La compétition entre les territoires a son corollaire au sein des collectivités avec la mise en concurrence des cadres A et B. Entre le marteau et l'enclume, les cadres sont en première ligne : perte de sens, surcharge et mal-être au travail...

La réforme récente des grades d'ingénieur et d'attaché, le PPCR ou la mise en place du RIFSEEP ont attaqué méthodiquement notre statut, pourtant garant de l'intérêt général.

Horizon 2022

Mais le pire est à l'ordre du jour avec le chantier « Action Publique 2022 » initié par le gouvernement actuel.

Qu'est-ce que cela signifie ? 22 propositions visant à réaliser des économies via des suppressions de postes, des restructurations de services et des abandons de missions. 30 milliards d'euros d'économie, plus de 70 000 postes de fonctionnaires territoriaux dans le viseur pour 2022.

Nos collectivités locales ont déjà mis en œuvre sous ce mandat, SP 2020, érigeant avant l'heure l'austérité des ressources en modèle fonctionnel. Elles veulent singer les entreprises « marchandes », elles souhaitent ressembler à des entreprises « rayonnantes et compétitives ». Les investissements sont valorisés, la gestion des équipements, elle, se faisant à moyens constants, en misant notamment sur la transition numérique, présentée invariablement comme un enjeu avec ses gains de productivité, sur laquelle le gouvernement parie qu'elle induira des suppressions de poste d'agents territoriaux. Cette politique et son accélération de démantèlement du service public est décrite comme impérieuse, bienfaitrice et inéluctable.

Le choix de renforcer telle ou telle organisation n'est pas neutre. Pour l'encadrement, voter UGICT-CGT, c'est promouvoir un syndicalisme qui s'intéresse aux problématiques et au rôle contributif de l'encadrement. La CGT, à travers son UGICT, a, malgré les difficultés, conservé plusieurs cordes à son arc : lutter, revendiquer, proposer et négocier (et rappelons qu'elle signe beaucoup d'accords!).

La CGT a toujours porté une autre conception ambitieuse du service public qui passe nécessairement par le renforcement du statut. L'UGICT-CGT, branche spécifique des ICTAM (Ingénieurs Cadres Techniciens Agents de Maîtrise) de la CGT, dénonce politique et management « par le nombre » importé dans la fonction publique.


68 % / 83 %

des cadres
ne se sentent
pas associés
aux choix stratégiques.



Chacun(e) de nous
est concerné(e)

Elections professionnelles Fonction publique territoriale


du 29 Novembre
au 6 décembre 2018

Je vote CGT

LE STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE

La fonction publique repose sur de grands principes (égalité, indépendance, responsabilité) et des valeurs (neutralité, impartialité) inscrits dans le statut général de la fonction publique.

Avec la mise en œuvre de la construction statutaire, la décentralisation a permis l'émergence d'encadrements de qualité, divers de par leurs origines et leurs qualifications, consacrés au service public territorial. La proximité des élus et administrés est une des spécificités des cadres territoriaux. Pour ces derniers, l'usager est une réalité concrète.

La titularisation est la norme statutaire dans la fonction publique. Et en fragilisant le statut, on remet en cause les valeurs d'égalité portées par notre République. La part des contractuels dans l'emploi public a progressé de trois points en 10 ans pour atteindre 17,3 % sur les 3 versants. Le nombre de non-titulaires est d'autant plus élevé que l'on progresse dans la catégorie : 32 % des agents de catégorie A, 26 % des agents de catégorie B et 23 % des agents de catégorie C.

La CGT souhaite et défend la titularisation des contractuels répondant à un besoin permanent.

UN DEROULEMENT DE CARRIERE POUR CHACUN.E

Face au recul de l'État et au poids croissant des délégations de missions et compétences, les cadres territoriaux ont dû acquérir toujours plus d'expertise. Pourtant, ils se heurtent à la dévalorisation de leurs qualifications initiales et de leur statut, au tassement des grilles indiciaires et à l'allongement inacceptable des carrières consécutifs aux accords PPCR, à l'altération de leur régime indemnitaire par l'application du RIFSEEP qui privilégie la fonction au grade.

La filière administrative, fortement féminisée, est particulièrement touchée : mise en concurrence des postes, fusion et mutualisation des services, des concours dont la périodicité s'allonge, avec dans la réalité : des lauréats surdiplômés et un recours aux contrats.

La filière sociale et médico-sociale : les normes d'accueil revues à la baisse pour les établissements et structures (petite enfance, personnes âgées) impactent les usagers concernés, les directions et les personnels.

Les restrictions budgétaires réduisent dangereusement, le service public de **la filière culturelle** et conduiront à la marchandisation de la culture avec un nouvel horizon de délégations de missions ou d'équipements.

Dans la filière de **l'animation**, 65 % des agents seraient des "précaires"; l'animateur.ice accomplit pourtant une mission de service public au sein de la seule filière qui n'a pas d'accès aux grades de la catégorie A.

Concernant **la filière sportive**, il est urgent de se mobiliser contre les suppressions de postes menaçant la sécurité des usagers et pour la mise en place d'urgence d'un plan national d'apprentissage de la natation.

Dans la **filière technique**, il y a un glissement des responsabilités des cadres B vers les agents de maîtrise de la catégorie C. Les techniciens, sur-diplômés, ne sont souvent recrutés qu'au premier grade. Les ingénieurs et ingénieurs principaux se trouvent confrontés à un «plafond de verre» dans leur déroulement de carrière.



Les 3 priorités des cadres sont

L'équilibre
entre vie privée et
vie professionnelle

67 % / 71 %

Femmes : 71 %
Hommes : 66 %



**Le contenu
et le sens**
du travail

50 % / 59 %

Femmes : 59 %
Hommes : 50 %



Le salaire

57 % / 49 %

Femmes : 52 %
Hommes : 54 %

Elections professionnelles Fo

NUMÉRIQUE ET TRAVAIL DES ICTAM

Sans véritable anticipation, mal utilisé, le développement du numérique détériore les conditions de travail et conduit à une perte de sens. L'usage professionnel des TIC (*Technologies de l'information et de la communication*) se révèle même nocif pour la santé selon l'OMS (*Organisation mondiale de la Santé*).

L'explosion du nombre de burnout chez les cadres est liée à l'impossibilité de se déconnecter. Par ailleurs, un cadre est sollicité en moyenne toutes les trois minutes.

Les gains de productivité générés par l'automatisation devraient financer une réduction collective du temps de travail. C'est en cela que la revendication d'un temps de travail de 32 heures trouve tout son sens. Faute de quoi cela se traduirait, à très courte échéance, par la suppression de millions d'emplois, et une surcharge accrue pour les postes épargnés.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le droit à la formation professionnelle est indissociable du statut de la fonction publique territoriale. Les ressources du CNFPT en charge de la formation étaient assurées par une cotisation de 1 % de la masse salariale des collectivités locales. La baisse de la cotisation à 0,9 % pour les collectivités locales constitue donc une attaque contre le salaire différé des fonctionnaires territoriaux et pousse à la privatisation de cette structure.

Par ailleurs, le transfert de l'organisation des concours aux Centres de Gestion a conduit à affaiblir le recrutement par cette voie. Le retour à l'organisation des concours par le CNFPT est nécessaire pour en garantir la régularité et l'égalité de traitement entre les candidats.

Dans le champ de la formation professionnelle, la notion de « pédagogie inversée » vise d'une part à justifier idéologiquement le recours massif aux techniques du numérique et d'autre part à faire reporter sur l'individu l'organisation de sa formation.

LES DISCRIMINATIONS / L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME

Selon le Conseil économique et social dans son rapport du 13 juillet 2017 : « Les discriminations recouvrent les écarts de rémunérations, les ralentissements de carrière, mais aussi les pratiques ouvertement répressives et les entraves à l'activité syndicale. » .

Un rapport de la Mission égalité femmes-hommes dans la fonction publique en 2017 révèle que les femmes gagnent en moyenne 19 % de moins que les hommes.

Pourtant, le projet de nouvelle loi travail pourrait complètement occulter cette réalité par l'abandon de l'obligation d'un rapport annuel sur l'égalité femme-homme.



Agents de catégories A et B, et agents de maîtrise, vous représentez 40 % de l'emploi territorial !

Et ce pourcentage s'accroît d'année en année... il faut s'organiser !

L'Union Fédérale des Ingénieur.e.s, Cadres, Technicien.ne.s et Agent.e.s de Maîtrise des services publics (UFICT), au sein de La CGT vous propose un outil pour vos droits.

Nous revendiquons :

- une conception visionnaire et ambitieuse du service public passant par le renforcement du statut
- une réaffirmation du recrutement statutaire garant de la neutralité du service public
- le refus de la marchandisation des services publics
- l'application des garanties prévues par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires, établissant clairement un ensemble de droits pour les agents du service public
- un « management » alternatif basé sur l'Humain, l'utilité et le sens du service public
- un refus des retraits ou modifications de missions imposés, des mobilités-sanctions, des placardisations
- la valorisation et la reconnaissance des fonctions d'expertise
- le développement de cadres d'emplois et de concours supérieurs pour les métiers émergents
- la revalorisation et harmonisation des déroulements de carrière
- la lutte contre « l'infobésité », la « taylorisation » numérique, et la reconnaissance du droit à la déconnexion
- l'encadrement du télétravail dont le nomadisme et la création de nouveaux droits protégeant les télétravailleurs
- un accès à l'emploi public par l'organisation régulière de concours.
- le retour au 1 % de cotisation de la masse salariale au CNFPT, étape vers l'objectif des 3 %
- un moratoire sur le recours massif aux techniques du numérique dans les formations sous prétexte de dispositif à distance; le maintien du « présentiel »
- le congé parental plus partagé, plus long et mieux rémunéré (sur la base de la dernière rémunération)
- les 32 heures pour toutes et tous
- l'accès à une complémentaire santé en cohérence avec les risques encourus par les agent.e.s et dont la participation employeur sera réellement incitative
- l'accès à une garantie maintien de salaire intégrant les problématiques d'invalidité potentielle des agent.e.s et dont la participation employeur sera, là encore, réellement incitative
- l'obligation de présenter aux instances paritaires un rapport annuel sur l'égalité Femme/Homme avec les bilans des actions menées et les pistes d'amélioration envisagées pour les années futures,

UGICT-CGT
8 Pl. de Torigné - 35000 Rennes
ugict-cgt@rennesmetropole.fr
rennesmetropole.reference-syndicale.fr
Tél. 02 23 62 24 49

Défendre les **droits sociaux spécifiques** de nos catégories.

