

Le Guide

Fédération CGT des personnels actifs et retraités des Services publics

fédération
des services
publics

la
cgt

N°921 mars 2024

LES CADRES ORGANISÉ·ES À L'OFFENSIVE



sommaire

■ ÉDITO	P2
■ BILAN D'ACTIVITÉ	P3
Introduction	
■ I. En termes de vie syndicale	P4
Une Qualité de vie syndicale à prioriser	P8
■ II. En termes d'enjeux revendicatifs	P16
■ PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION	P28
■ I. Partie Qualité de vie syndicale	
• Chapitre 1. Le double défi : syndiquer et organiser les ICTAM	P28
• Chapitre 2. Accompagner les syndicats et les territoires pour augmenter le vote CGT des ICTAM et leur syndicalisation à la CGT	P30
• Chapitre 3. Une organisation interne efficace pour répondre à nos enjeux	P34
• Chapitre 4. Revendications en matière de communication. L'information - communication, un levier essentiel de l'activité spécifique	P38
■ II. Partie revendicative	P39
• Chapitre 1. Une autre vision des services publics	P39
• Chapitre 2. Réchauffement climatique versus développement durable, en enjeu central du monde du travail et des services publics de demain	P44
• Chapitre 3. Assurer l'autonomie des collectivités territoriales, le financement des politiques publiques locales, avec des cadres territoriaux engagés et responsables	P48
■ Guide pratique	P49
• Chapitre 4. Qualification et formation professionnelle. Pour une reconnaissance des qualifications et l'impératif d'une formation professionnelle continue de qualité, pour et par les valeurs du service public	P55
• Chapitre 5. Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes	P59
• Chapitre 6. Repenser les politiques publiques dans les quartiers prioritaires	P65
■ Mandat délégué-e provisoire	
■ Candidature à la CE de l'UFICT	
■ Candidature à la CFC de l'UFICT	
■ Statuts UFICT : statuts modifiés.....	P75
■ Une application pour la remontée des amendements.....	P79

Fédération CGT des personnels actifs et retraités des services publics

www.cgtservicespublics.fr — Email : fdsp@cgt.fr - Directrice de la publication : Natacha Pommet. Tirage, routage : Imprimerie Rivet, 24 rue Claude-Henri-Gorceix 87022 Limoges Cedex 9
Commission paritaire 1028 S 06646 — ISSN n° 0395-0824. Crédits photos/illustrations : Fédération CGT services publics.



ÉDITO

Des cadres organisé-es à l'offensive !

Cher-es ami-es, cher-es camarades

Nous vous accueillerons en septembre 2024 à Martigues (13) pour le 11^e congrès de l'UFICT-CGT des services publics, au camping de l'Arquet, lieu de convivialité et de détente, deux ingrédients propices au débat et à la réflexion revendicative après trois années de lutte contre la réforme des retraites et pour la défense de nos droits de fonctionnaire.

Vous trouverez dans ce Guide, le bilan d'activité, le document d'orientation, les différents formulaires pour le mandat, les candidatures et les statuts modifiés proposés au vote du congrès. Un quatre pages centrale est consacré aux informations pratiques.

Pour le document d'orientation, il nous est apparu important de traiter en premier les enjeux de qualité de vie syndicale : la question du renforcement du syndicalisme spécifique compte tenu de la transformation du salariat et, malgré les résistances internes, la question de l'organisation des cadres et professions intermédiaires pour - en convergence avec les ouvriers et employés - qu'ils et elles puissent construire et porter leurs revendications compte tenu de leur rapport spécifique au travail.

Concernant les enjeux revendicatifs, notre congrès permettra d'interroger la place centrale du travail au regard des enjeux environnementaux, de mesurer les mutations à l'œuvre dans la Fonction publique territoriale, notamment l'évolution des politiques publiques, l'autonomie financière des collectivités, la place et le rôle contributif des cadres territoriaux-ales, les garanties statutaires, la finalité de la formation professionnelle, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Notre congrès est un espace de débats ancré dans la réalité des syndicats. Nous avons la responsabilité d'en travailler les contenus et son organisation collectivement avec les affilié-es, les sections et les syndicats UFICT de vos territoires. Pour cette raison, dès à présent, nous vous invitons avec le CFR et les CSD à réunir les ICTAM affilié-es. Nous souhaitons que toutes nos forces soient au cœur de ce moment de démocratie syndicale. Les coordinateurs UFICT sont disponibles pour y participer.

Au plaisir de vous accueillir au camping de l'Arquet de Martigues !

Jésus DE CARLOS
Emmanuelle POLEZ
Co-secrétaires généraux

INTRODUCTION

Le 11^e congrès de l'UFICT-CGT, à la suite au congrès fédéral de novembre 2023, se déroulera du 23 au 27 septembre 2024 à Martigues (Bouches-du-Rhône). Ce congrès interviendra dans un contexte de poursuite de casse des services publics avec un recours croissant au management de la Fonction publique par objectifs financiers. Le nouveau projet de réforme sera dévoilé à l'automne 2024 par le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, qui annonce déjà des mesures relatives à l'extension de la rémunération au mérite et au licenciement des fonctionnaires...

Le syndicalisme des cadres, un enjeu fort à ne pas laisser à des organisations catégorielles, d'où la nécessité d'une UFICT forte.

Le congrès sera l'occasion de faire le bilan de cette mandature marquée par la poursuite de la mise en œuvre de la loi dite de transformation de la Fonction publique, par les luttes contre la réforme des retraites et par la croissance du nombre d'agent-es de catégorie A et B dans la Fonction publique territoriale. Les délégué-es y voteront la nouvelle feuille de route spécifique aux ICTAM (Ingénieur-es, cadres, technicien-nes et agent-es de maîtrise) pour 2024-2028. Le rôle de ces délégué-es sera également de désigner la nouvelle commission exécutive de l'UFICT et la commission financière de contrôle.

Un document concret soumis au vote des congressistes

Ce projet, validé par la Commission exécutive et par le Conseil national de l'UFICT début février à Dijon, se veut concret et réaliste, que cela soit dans son Bilan d'activité du mandat (ce qui a été concrétisé ou non, et pourquoi)

que dans le document d'orientation du prochain mandat. La construction des orientations reposera sur des propositions de décisions opérationnelles et concrètes pour une Fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale. Vous ne trouverez pas en parcourant ce document de grandes décisions généralistes mais plutôt des engagements concrets comme « le congrès décide de lancer une campagne sur le temps de travail des cadres, d'organiser une journée d'étude, de réaliser un guide etc »...

Un document avec l'ambition de traiter les spécificités des ICTAM

La situation de cadre, de par son statut, sa responsabilité professionnelle et l'organisation de son temps de travail, sera largement abordée. Le grade à accès fonctionnel (GRAF), le recours à des contractuel·les, le télétravail, l'égalité femmes-hommes, et le financement des politiques publiques, le management alternatif, la formation professionnelle... feront partie aussi des items développés. Le réchauffement climatique versus le développement durable, enjeu central du monde du travail et des services publics de demain, en sera la toile de fond.

Un document soumis à vos contributions

À vous, affilié-es UFICT de prendre la parole et de construire le document d'orientation de mars à mai ! Les amendements, adressés numériquement par vos syndicats jusqu'au 31 mai 2024 seront étudiés et, le cas échéant, intégrés, par la commission chargée du document qui sera présenté à ce 11^e congrès. Rassembler pour gagner, ce congrès devrait nous permettre d'atteindre en efficacité revendicative tous les ICTAM, organisé-es et à l'offensive.



BILAN D'ACTIVITÉ

I. EN TERMES DE VIE SYNDICALE

PREAMBULE

Ce bilan d'activité est réalisé à partir des décisions prises lors du Congrès de l'UFICT de mai 2021.

L'activité a été déclinée dans une feuille de route qui a été présentée à la Commission exécutive du 20 septembre 2021. Certaines décisions ont pu être réalisées, d'autres partiellement et certaines pas du tout.

De nouvelles actions non prévues lors du congrès ont été conduites compte tenu de l'actualité.

Notre mandat a démarré suite à la crise sanitaire, notre Congrès a d'ailleurs dû être décalé d'une année pour se tenir finalement en 2021 et en mode hybride. Ce contexte a fortement impacté notre fonctionnement et la présence aux réunions en visio a freiné la construction du collectif.

Dans un premier temps, il est nécessaire de revenir sur notre fonctionnement général.

La Commission Exécutive de l'UFICT (CE)

Entre mai 2021 et septembre 2024 nous nous sommes réunies en Commission exécutive près de quarante fois, soit une fréquence d'une réunion (sur deux jours) tous les mois et demi.

Des 30 élu-es au Congrès de 2021, un membre a démissionné. Des camarades ont été absent-es à plusieurs séances, pour certains en raison de problèmes de santé ou pour des raisons professionnelles (formation par exemple).

Le Bureau

Il s'est réuni près de cinquante fois soit environ deux fois par mois (sauf juillet et août).

Le bureau, élu en début de mandat, est resté inchangé.

Le Conseil National de l'UFICT (CN)

Il s'est réuni cinq fois et le principe était de le tenir sur un territoire décentralisé et plus particulièrement dans des déserts syndicaux afin d'aider à la syndicalisation : à Rennes en novembre 2021, à Montpellier en avril 2022, à Bordeaux en mai 2023 et à Dijon en février 2024.

Il s'est aussi tenu une fois à Montreuil en novembre 2022, essentiellement pour des raisons logistiques qui ont empêché sa délocalisation.

Certains syndicats locaux, mais aussi des représentants d'Unions locales ont pu y participer. Cela montre que la délocalisation de nos Conseils nationaux, en privilégiant les régions peu représentées syndicalement, est pertinente. Ces rencontres ont été autant d'occasions pour des échanges riches et des contacts locaux importants.



Le pôle Qualité de Vie Syndicale (QVS)

Il s'est réuni à chaque CE, sauf deux fois, dont une en raison de l'organisation des commissions préparatoires du 11^e Congrès UFICT en lieu et place du pôle.

Pour des raisons d'actualité et d'efficacité, nos réunions se sont généralement tenues la veille ou lors des matinées précédant nos CE.

Les membres du pôle en début de mandat sont restés inchangés (sauf une démission). Cependant en raison notamment de l'organisation des CN par le pôle, le secrétaire à la Politique financière a été intégré au pôle afin de bien prendre en compte les besoins et anticiper les coûts des déplacements.

Le Congrès de l'UFICT qui s'est tenu en mai 2021 a voté pour la partie Vie syndicale, 24 décisions réparties en 6 grandes thématiques :

- Le déploiement de la syndicalisation et de l'affiliation des cadres
- Quelle structuration des UFICT en territoire pour porter les revendications spécifiques ?
- La formation syndicale et spécifique des UFICT et des syndicats de la Fédération
- Le renforcement de l'activité spécifique en cohérence avec la Fédération
- Investir le champ interprofessionnel et international
- La communication, un levier de l'activité spécifique

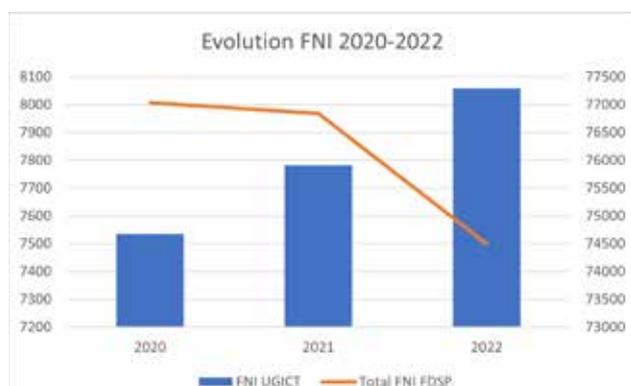
FIGHE 1 Déploiement de la syndicalisation et de l'affiliation des cadres

Décisions

- Mener une campagne d'affiliation à l'UFICT en sensibilisant les directions des syndicats de notre Fédération et notamment les responsables à la politique financière autour des outils Cogétise et Cogitiel,
- développer des outils de connaissance des adhérent-es pour mieux répondre à leurs besoins et les informer,
- déployer une campagne de syndicalisation spécifique en direction des cadres territoriaux-ales
- atteindre l'objectif de 10 000 cadres affilié-es d'ici le prochain congrès UFICT.

Déclinaisons feuille de route

- Actualiser la plaquette « Syndiquer les cadres territoriaux » et développer sa diffusion.
- Actualiser le Livret du trésorier



- Mettre en place des coordinateur-trices dans chaque territoire
- Élaborer une cartographie, un état des lieux de notre implantation.

Réalisations

- L'actualisation de la plaquette a été effectuée et largement diffusée et l'UFICT a contribué, chaque année, à la mise à jour du livret du-de la trésorier-ère édité par la fédération envoyé à tous les syndicats, en ajoutant un paragraphe sur l'affiliation UGICT accompagné d'un QR code renvoyant sur un tutoriel.
- Un effort doit être poursuivi, car l'objectif chiffré d'affiliation n'est pas encore atteint.
- L'UFICT a désigné des coordinateur-trices de territoire, mais tout-es n'ont pas été repéré-es et identifié-es pour diverses raisons. Une réunion des coordinateurs IDF a été tenue. Cette fonction devra être renforcée au prochain mandat.
- L'exploitation des données COGITIEL a été difficile, mais l'examen régulier des états d'organisation de la Fédération a permis de développer des cartographies pour une meilleure connaissance des évolutions et une mise en exergue des « déserts syndicaux » où nous avons à encore davantage déployer l'activité spécifique.
- Cet objectif doit être poursuivi au prochain mandat et intensifié, à travers de nouvelles campagnes et des contacts directs ciblés en direction des syndicats. Une campagne envers les CSD et CFR sera mise en place en parallèle.

FIGHE 2 Quelle structuration des UFICT en territoire pour porter les revendications spécifiques ?

Décisions

- structurer l'activité spécifique des cadres sur l'ensemble du territoire et plus particulièrement pour la moitié des 95 départements métropolitains, sur l'ensemble des 17 métropoles et toutes les régions,
- travailler au rattachement des syndiqué-es isolés à une organisation spécifique en territoire,
- expérimenter l'organisation de syndicats UFICT englobant plusieurs collectivités locales afin de permettre la mise en réseau des cadres et gagner les revendications spécifiques.

Déclinaisons feuille de route

- Créer des statuts types,
- Créer des collectifs UFICT dans les CSD,
- Multiplier les rencontres avec des syndicats,
- Participer à divers Congrès ou autres journées thématiques nationales,
- Définir les missions des coordinateur-trices et participer aux Commissions départementales UGICT,
- Mise en œuvre de la qualité de membres de droit des CFR,

- des membres de la CE de l'UFICT,
- Intervenir en territoire en lien avec la Fédération sur des problématiques de « gestion de conflits »,
- Créer un bulletin national d'adhésion,
- Impulser des rencontres autour d'évènements (journées thématiques, journées d'étude...) à l'adresse des cadres.

Réalisations

- Des statuts types ont été produits, mis à disposition des territoires et des syndicats ont été créés ou remis en activités
- L'UFICT a multiplié les rencontres avec des syndicats, participé à divers congrès ou autres journées thématiques nationales et aux conférences des CSD.
- Des collectifs UFICT ont été mis en place dans certaines CSD, notamment en IDF, mais il convient encore de les recenser et d'évaluer la portée de leurs actions.
- Le rôle de coordinateur-trice UFICT a été appréhendé différemment selon les territoires pour des raisons diverses, il s'agira au prochain mandat de redéfinir leurs mis-

sions, de revoir la stratégie de désignation et de préciser les moyens nécessaires pour les mettre en œuvre, en lien avec la fédération.

- Les diverses interventions en territoire en lien avec la fédération sur la « gestion de conflits » ont mis en lumière un point de désaccord entre l'UFICT et la direction fédérale sur notre périmètre d'intervention. Un travail conjoint de clarification devra être entrepris.
- Cet objectif n'a pas pu être réalisé, car la solution ne dé-

pend pas uniquement de notre UFICT. La réflexion pour permettre la syndicalisation d'agent-es isolé-es travaillant dans des collectivités où la CGT n'est pas présente doit se poursuivre en lien avec les statuts fédéraux et confédéraux.

- Cet objectif n'a pas été réalisé, car il n'y a eu aucune opportunité durant ce mandat. Cependant, la réflexion mérite d'être poursuivie en impliquant tous les acteurs de la CGT concernés : UGICT, fédération, CSD. Cet objectif mérite d'être poursuivi.

FICHE 3 La formation syndicale et spécifique des UFICT et des syndicats de la fédération

Décisions

- Renforcer la communication sur l'enjeu de formation CGT,
- Faire connaître l'offre de formation spécifique pour la rendre accessible au plus grand nombre de cadres territoriaux-ales,
- Poursuivre le développement d'un réseau de formateur-trice UFICT pour déployer, durant tout le mandat, la formation UGICT « Les ICTAM dans la CGT, pourquoi, comment ? » dans les territoires,
- Mettre en place une formation au mandat de dirigeant national dans les 6 mois suivants le Congrès,
- Réaliser un plan de formation spécifique pour la commission exécutive de l'UFICT en lien avec la fédération,
- Mettre en place le parcours militant pour chaque camarade de la CE UFICT

Déclinaisons feuille de route

- Créer un bulletin trimestriel d'information (voir com),
- Former de nouveaux formateur-trices,
- Dispenser la formation « Les ICTAM dans la CGT, pourquoi, comment ? » en territoire,
- Nommer des référent-es formation pour développer les parcours militants.

Réalisations

- Les formations ont fait l'objet de communications systématiques au cours des Conseils Nationaux de l'UFICT, dans notre journal « Cadres Territoriaux » et lors de nos interventions en territoire.
- Deux formateurs supplémentaires ont été formés durant le mandat : notre CE UFICT dispose donc aujourd'hui de huit formateurs.
- La formation « Les ICTAM dans la CGT, pourquoi, comment ? » a été dispensée pour la CE UFICT et la CE fédérale et développée en territoire, mais elle pourrait l'être plus encore.
- Des référents formation ont assuré le suivi des parcours militants (plan de formation individuelle des membres de la direction). Cet objectif doit être poursuivi voire approfondi au prochain mandat.
- La CE UFICT a été formée aux Violences sexistes et sexuelles (VSS).
- Il est nécessaire de maintenir cet objectif au prochain mandat, ce qui suppose un temps dédié à cette activité que n'a pas permis jusqu'ici l'état de nos forces et de nos moyens.

FICHE 4 Le renforcement de l'activité spécifique en cohérence avec la fédération

Décisions

- Renforcer la participation aux secteurs de la fédération (revendicatif, qualité de vie syndicale, communication) et aux organes directeurs,
- Impulser un travail de coordination et l'élaboration de plans de travail partagé avec la fédération.

Déclinaisons feuille de route

- Solliciter des Bureaux communs réguliers avec la fédération,
- Participation de nos secrétaires généraux à la Commission exécutive fédérale (CEF) et au Conseil national fédéral (CNF),
- Participation au collectif fédéral élections professionnelles de 2022,
- Participation aux commissions de préparation du Congrès fédéral 2023.

Réalisations

- Si des rencontres régulières entre bureaux ont été mises en place et si nos deux secrétaires généraux ont participé régulièrement à la Commission exécutive fédérale (CEF) et au Conseil national fédéral (CNF), nos coopérations entre la fédération et son UFICT ont reculé sur ce mandat. Les liens entre pôles n'ont pu se mettre en place pour diverses raisons et notre participation au collectif fédéral élections professionnelles 2022 fût un échec.
- Nous avons eu des difficultés à gérer conjointement les conflits locaux entre syndicat O/E et UFICT.
- Nous devons continuer à nous investir sur ce sujet pour faire gagner toute la CGT.

FIGHE 5 Investir le champ professionnel et international

Décisions

- Développer la coopération entre fédérations sur les territoires pour gagner les luttes locales, notamment en favorisant la convergence entre « donneurs d'ordre » et prestataires ou sous-traitants ?
- Participer au collectif Fonction publique au sein de l'UGICT pour construire des revendications interfédérales
- s'engager avec sa Fédération et l'UGICT dans les mobilisations d'échelle européenne et internationale en complément (car indissociables) des actions locales,
- S'engager dans la bataille de la transposition de la directive européenne sur le droit d'alerte pour en faire un véritable levier pour protéger des salarié-es de son champ qui se retrouvent menacé-es pour avoir voulu dénoncer des actes contraires à l'intérêt général,
- S'engager dans une réflexion en vue d'un projet opérationnel de coopération avec les partenaires de la CGT.

Déclinaisons feuille de route

- Intégrer les Commissions départementales UGICT,
- Participer aux collectifs confédéraux sur nos domaines d'expertise,
- Produire du matériel inter-versants,
- Suivre le travail d'Eurocadre,
- Accompagner les actions à l'échelle européenne de l'UGICT.

Réalisations

- Si sur certains territoires ou sur certains sujets la coopération a pu être mise en œuvre (certain-es coordinateur-trices ont bien intégré leur CD UGICT), cela reste à

impulser plus fort au prochain mandat.

- L'UFICT a impulsé fortement la création de divers collectifs inter-versants tels que :
 - Psychologue avec l'UFMICT
 - Enseignement artistique avec la fédération du Spectacle et un groupe de travail interfédéral a été impulsé avec la CGT Culture, la FERC et le Snam-CGT.
- L'UFICT a participé à une table ronde sur le management dans le cadre de journées d'étude de l'UFMICT.
- L'UFICT s'est investi dans le collectif numérique UGICT (dont télétravail et Intelligence artificielle) et le collectif environnement. Nous avons ainsi contribué à l'élaboration du volet « public » du Radar environnemental (voir partie revendicative)
- L'UFICT a coanimé le collectif UGICT Fonction publique et 3 membres du Bureau de l'UFICT sont membres de la CE de l'UGICT dont un est de plus membre du Bureau. Plusieurs tracts, un Cadre infos UGICT et un guide en direction des professions intermédiaires (TAM) ont présenté les revendications des cadres territoriaux-ales. (voir partie revendicative).
- Sur ce champ notre UFICT a principalement accompagné concrètement les actions entreprises pour protéger un lanceur d'alerte à Marseille en lien avec le syndicat local.
- L'UFICT tâche de prendre sa place dans les travaux impulsés par l'UGICT. Elle a participé au meeting confédéral à la Défense sur les élections professionnelles à l'automne 2022 (CSE).
- Étudier une participation au collectif fédéral international.

FIGHE 6 La communication, un levier de l'activité spécifique

Décisions

- Poursuivre notre démarche de travail en étroite collaboration avec le secteur communication fédéral afin de contribuer à son activité et ainsi s'adresser à l'ensemble des catégories de notre champ professionnel,
- Déployer les publications UFICT pour les affilié-es,
- Développer la communication UFICT en direction des collectivités locales et des réseaux territoriaux-ales,
- Créer un bulletin régulier « Cadres territoriaux ».

Déclinaisons feuille de route

- Investir les publications fédérales (Guide et SPM),
- Élaborer une campagne électorale spécifique,
- Éditer de tracts, livrets, guides,
- Développer le site www.cadresterritoriauxcgt.fr et harmoniser l'onglet UFICT du site fédéral,
- Investir les réseaux sociaux.

Réalisations

- Il y a eu des insertions très régulières de pages UFICT dans la publication mensuelle fédérale « le Guide » avec cependant un nombre d'expressions limités dans le trimestriel Service public Magazine.
- L'UFICT a produit un bon nombre de tracts et de livrets (voir partie revendicative) et une grosse campagne électorale avec de nombreux supports visant à outiller les syndicats et produit de nombreux tracts et livrets.
- L'UFICT a créé le magazine « Cadres territoriaux », publication complémentaire de la presse fédérale. Il est aujourd'hui envoyé à l'ensemble des affilié-es. Nos publications sont mises en ligne sur notre site www.cadresterritoriauxcgt.fr, mais le travail d'harmonisation et d'actualisation de l'onglet UFICT du site fédéral reste à faire.
- L'UFICT est présent sur LinkedIn et nos publications sont bien suivies. Notre présence sur les réseaux sociaux est à développer.
- Étudier une participation au collectif fédéral international.

Une qualité de vie syndicale à prioriser

Considérant que la qualité des luttes et la construction d'un véritable rapport de forces porteur de progrès économique, social et environnemental dépendent de la qualité de vie syndicale, la Fédération des Services publics, comme toute la CGT, ne peut faire l'impasse sur l'engagement et la syndicalisation des cadres. Et c'est bien toute l'activité qu'a tâché d'effectuer notre UFICT SP tout au long de ce dernier mandat.

Ainsi, durant le mandat, le pôle QVS a défini un plan travail articulé autour de 4 grands axes :

- la Syndicalisation - affiliation
- la Formation
- la Coordination avec les structures CGT
- l'Information et communication

Syndicalisation - affiliation

Pour développer la syndicalisation l'UFICT SP a actualisé son livret « Syndiquer les cadres territoriaux-ales, pourquoi, comment ? » qui a été mis disposition des bases sur notre site internet ou lors du dernier congrès fédéral et largement diffusé lors de la campagne des élections professionnelles en décembre 2022 ou lors d'interventions en territoire. Cependant, la syndicalisation se heurte encore à certaines difficultés pour sa mise œuvre.

Le principal obstacle à la réalisation de cet objectif réside dans les problèmes d'affiliation qui perdurent. Si l'on étudie les états d'organisation de notre fédération, sur environ 2500 syndicats, 600 seulement affilient des syndiqué-es à l'UGICT (chiffres qui ne varient pas depuis 2020). Cependant les syndiqué-es relevant du champ de syndicalisation de l'UFICT, c'est-à-dire les catégories A, B et agent-es de maîtrise, représentent environ 30 % des syndiqué-es de la fédération selon une extraction de COGITIEL réalisée avant le Congrès fédéral. **Ainsi on peut dire que notre Fédération compte près de 20 000 syndiqué-es relevant du champ de l'UFICT, mais seulement 8000 sont affilié-es !**

A partir de ce constat, nous pourrions sans conteste estimer que notre objectif de départ à savoir « 10 000 adhérent-es » est de fait déjà largement atteint.

De même si l'on étudie les données COGETISE on constate que les FNI UGICT se maintiennent avec une (petite) progression constante depuis 3 ans. Ils représentent 11.7% du total des FNI de la fédération en 2022 contre 10.5% en 2020. Toutefois, cette progression est relative, car le nombre total de syndiqué-es toutes catégories confondues a dans le même temps diminué.

Il s'agit donc de porter l'affiliation auprès des métiers qui



affilient moins, tels que nous l'avons fait lors de notre intervention à la réunion des bases SDIS en septembre 2022. Si cette intervention fût bien accueillie, notre effort doit être poursuivi pour gagner la systématisation de l'affiliation.

Toujours sur ce thème, et pour permettre une meilleure information en direction des trésorier-ères des syndicats, l'UFICT a contribué à la mise à jour du livret du-de la trésorier-ère édité par la fédération et envoyé à tous les syndicats, en 2023 et 2024, en ajoutant un paragraphe sur l'affiliation UGICT accompagné d'un QR code renvoyant sur un tutoriel.

Malgré cela, on constate encore que de nombreux.euse agent-es relevant de nos catégories (A, B et agents de maîtrise) ne sont pas affilié-es soit par manque de connaissance de la procédure, soit par manque de mise à jour dans les outils. Cette absence d'affiliation ne nous permet pas d'aller à leur rencontre et donne une image faussée de la réalité de notre fédération. De plus, cette non-affiliation prive ces adhérent-es de la réception de la presse syndicale spécifique telle que le magazine « Options » de l'UGICT ou le trimestriel « Cadres Territoriaux » de notre UFICT.

Par ailleurs, l'exploitation des données COGITIEL bien que nécessaire a été difficile notamment par la faiblesse de la fiabilité de cette base de données. Elle est en effet mal renseignée, pas suffisamment mise à jour et la spécificité de la Fonction publique n'est pas prise en compte : par exemple, la notion de titulaire n'existe pas, des grades comme rédacteur ou les métiers du médico-social sont absents, etc.

Cependant, la transmission régulière des états d'organisation de la fédération nous a permis de développer des cartographies pour une meilleure connaissance des évolutions et une mise en exergue des « déserts syndicaux ».

La connaissance de nos forces ICTAM est indispensable pour toute la CGT et devrait nous permettre de mieux cibler nos adresses et l'envoi de matériel revendicatif pour ainsi faciliter le déploiement de la CGT en direction des catégories A, B et agent-es de maîtrise. Une meilleure connaissance de nos bases sera utile dans la constitution des futurs élections professionnelles et l'élaboration des listes en CAP A, B et CCP. Cela devra être une priorité du prochain mandat.

Pour travailler sur les «déserts syndicaux», et conformément aux orientations confédérales et fédérales : « Organiser partout l'activité spécifique des ICTAM, particulièrement dans les grandes concentrations d'ICTAM », l'UFICT a réparti chaque membre de la CE par régions en tant que coordinateur-trices UFICT afin de porter le spécifique au sein des CFR (membre de droit), mais aussi des CSD quand c'est possible, et d'apporter un soutien, un apport en éléments revendicatifs aux syndicats, qu'ils soient généraux ou UFICT. Ainsi, notre UFICT s'est mise à disposition des territoires pour aider et outiller les syndicats locaux soit pour leurs besoins organisationnels soit sur des thématiques.

Pour ce faire le pôle, QVS a mis en place une formation au mandat de dirigeant national dans les 6 mois suivants le Congrès. Cette formation a eu lieu à Dinard du 20 au 24 septembre 2021 et a réuni vingt-six membres sur les trente que compte notre CE. Ce fut l'occasion de former la nouvelle direction autour de la mise en œuvre d'un projet syndical et d'élaborer les feuilles de route des pôles (communication, revendicatif, et qualité de vie syndicale) et de définir les besoins en formation de chacune.

Cet objectif sera à poursuivre au prochain mandat avec une attention particulière à la participation à la formation «Développer la CGT» (ex niveau 2) et un renforcement des missions de coordinateur-trice devra être construit, car si sur certains territoires l'activité a bien été effectuée, le-la coordinateur-trices bien repéré-e et identifié-e à l'échelle régionale et départementale, cela n'a pas été le cas partout.

Dans certains cas le rôle de coordinateur-trice UFICT n'a pas été pleinement appréhendé (clef d'entrée de proximité identifiée de l'UFICT / faire connaître l'UFICT / faire vivre les décisions politiques de l'UFICT issues du Congrès / assurer le lien de l'UFICT avec la CFR, la CSD, les syndicats et les syndiqué-es et CD UGICT, etc.).

Dans d'autres, la désignation de coordinateur.trice issu du territoire ne fut pas pertinente au regard de freins et/ou conflits locaux tels que certaines interventions, questions et propositions d'amendements exprimées au dernier congrès fédéral ont pu l'illustrer (affiliation obligatoire / périmètre de l'UFICT / règles de vie partagées).



Il s'agira donc au prochain mandat de redéfinir leurs missions, de revoir la stratégie de désignation et de préciser les moyens nécessaires pour les mettre en œuvre, en lien avec la fédération.

Malgré ces freins, notre UFICT a multiplié les rencontres avec des syndicats, participé à divers congrès ou autres journées thématiques nationales et est intervenue en territoire et en lien avec la fédération sur des problématiques de « gestion de conflits » locaux (Le Havre, Lyon, Conseil Régional Occitanie..).

Ainsi, des collectifs UFICT ont été mis en place dans certaines Coordinations syndicales départementales (CSD), mais il convient encore de les recenser et d'évaluer la portée de leurs actions pour permettre ainsi le déploiement dans d'autres CSD. On a également assisté à la création voire le renforcement de syndicats UFICT notamment à Romainville ou Noisy-le-Sec (93) et à la fusion de syndicats spécifiques UFICT dans un syndicat général pour renforcer la CGT au local tout en maintenant une activité UFICT : Nanterre (92), Grigny (91).

Pour permettre et faciliter la création de nouveaux syndicats UFICT, des statuts types ont été rédigés et une cartographie de l'état de nos forces en territoire a été réalisée. Elle peut aujourd'hui être détaillée par région et par département.

La gestion des conflits durant le mandat nécessite d'en tirer les enseignements pour le mandat à venir :

- Nous avons sollicité le pôle QVS, dont c'est l'une des prérogatives. Il a agi en lien avec son homologue de la fédération et a rendu compte à la CE de l'UFICT.
- Nous avons identifié les problématiques et on a cherché des solutions avec les instances de la CGT.
- Nous avons cherché à pacifier la situation pour faire gagner toute la CGT.

Pour continuer à travailler plus efficacement sur ce sujet, l'UFICT va renforcer son pôle vie syndicale au service de la démarche CGT (travail spécifique et convergences, affiliation et cotisation syndicale, démocratie syndicale, formation et information spécifiques).

Sur la question du rattachement des syndiqué-es isolé-es à une organisation spécifique en territoire, orientation confédérale,

Résolutions thème 2 : Pour « la reconquête de nos forces organisées et notre audience électorale », la CGT s'engage à :

- Traiter de façon prioritaire la question de la place des syndiqué-es individuel-les et des métiers relevant de différents champs professionnels dans notre organisation, en nous engageant :
- Organiser des états généraux sur la forme des syndicats existants et à faire le bilan des expérimentations réalisées avant de mettre en place de nouvelles formes d'organisation où les unions départementales et les fédérations les plus concernées par le plus grand nombre de syndiqué-es individuel-les.
- D'analyser précisément les organisations les plus pertinentes (périmètre, forme et taille des syndicats, mais aussi le périmètre des fédérations).

La réflexion doit se poursuivre en lien avec la fédération, car la solution de la syndicalisation d'agent-es travaillant dans des collectivités où la CGT n'est pas présente ne dépend pas uniquement de notre UFICT. De plus, le rattachement à un syndicat existant n'est pas un simple acte administratif et il peut être impossible compte tenu des statuts du syndicat qui limitent leur champ de syndicalisation (aire géographique, c'est-à-dire le territoire de la collectivité et pas celui de la collectivité voisine par exemple).

S'il est nécessaire d'avoir une cohérence dans les réalités de travail et créer les conditions pour une vie syndicale efficace, cette réflexion doit avoir lieu au niveau fédéral pour ensuite, seulement, se décliner dans le champ spécifique.

L'objectif d'expérimenter l'organisation de syndicats UFICT englobant plusieurs collectivités locales afin de permettre la mise en réseau des cadres et gagner les revendications spécifiques n'a pas non plus été réalisé, car il n'y a eu aucune opportunité durant ce mandat. Cependant, la réflexion mérite d'être poursuivie en impliquant là aussi tous les acteurs de la CGT concernés : UGICT, fédération, CSD. Si nous voulons mettre l'accent sur l'organisation de l'activité spécifique plutôt que sur la création de syndicats spécifiques, la création de collectifs ou de rencontres régulières autour d'événements entre les cadres de plusieurs collectivités locales seraient déjà une avancée.

Formation

La formation est un pilier essentiel pour permettre à chaque syndiqué-e d'être pleinement acteur et décideur de son engagement. Qu'il s'agisse de la connaissance de notre organisation ou de maîtriser les enjeux revendicatifs spécifiques, la formation est incontournable pour le fonctionnement de notre activité syndicale, articulée avec la construction d'une politique des cadres pertinente.

Ainsi, deux axes de travail ont été développés par le pôle QVS sur l'enjeu de la formation :

- Les parcours individuels et la politique des cadres
- Le déploiement de la formation « ICTAM dans la CGT : pourquoi ? comment ? »

Les parcours individuels et la politique des cadres

La formation et le parcours militant sont importants pour chaque syndiqué.e qui s'engage dans un mandat de responsable syndical.e. Il permet de valoriser toutes les expériences et les compétences acquises dans cet exercice dans un objectif d'évolution professionnelle.

C'est aussi un moyen d'impulser une dynamique et de favoriser l'implication des camarades dans leur mandat. Ainsi, après la formation de direction de Dinard (voir plus haut), l'UFICT a mis en place en son sein des référents formation : chaque membre du pôle QVS s'est vu chargé de suivre deux ou





trois autres camarades de la CE. Ce travail sur la formation individuelle a permis à deux membres de suivre la formation de formateur durant le mandat. Notre UFICT dispose aujourd'hui de huit formateurs.

Cet objectif doit être poursuivi, voire approfondi au prochain mandat, ce qui suppose un temps dédié à cette activité que n'a pas permis jusqu'ici l'état de nos forces et de nos moyens.

Par ailleurs, sur ce volet formation des cadres dirigeants, l'UFICT a été au-delà de sa feuille de route initiale. En effet, en cohérence avec les orientations confédérales, l'UFICT a proposé à l'ensemble de sa CE la formation sur les Violences sexistes et sexuelles (VSS). Deux sessions de trois jours de formation ont été organisées à la fin de l'été 2024. Elles constituent une formation de base à laquelle s'ajoute une journée spécifique dédiée aux syndiqué·es membres des organes de direction. À cela, notre UFICT a souhaité créer une formation complémentaire d'une journée pour aborder les dimensions sociologiques, historiques et culturelles du sujet. Ainsi, chaque membre de la CE a pu suivre ce parcours de formation.

Demain, il s'agira de faire de même avec la future formation type confédérale sur « comment développer une activité syndicale qui articule les questions sociales aux enjeux environnementaux ».

Le déploiement de la formation « ICTAM dans la CGT : pourquoi ? comment ? »

Pour déployer les enjeux du spécifique dans les syndicats, la formation fédéralisée et davantage axée sur les services publics a été proposée à la CE fédérale et a donné lieu à des sessions en territoire.

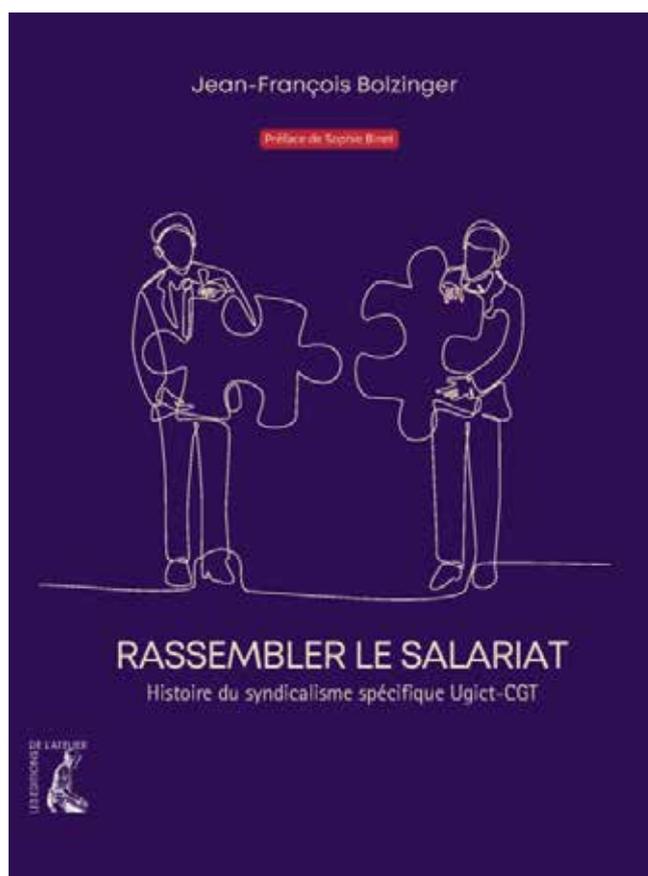
Une session a été organisée en 2022 qui a rassemblé une douzaine de participants dont un membre de la CE fédérale à Lille et deux fois par an à Nantes, mais cela n'est pas suffisant et une multiplication du déploiement de cette formation devra être fixée comme prioritaire au prochain mandat.

En effet, les débats sur la fiche 13 lors du 13^e congrès de la fédération ont souligné que si l'enjeu de la syndicalisation des « cadres » pour la représentativité de la CGT, pour la transformation des rapports sociaux et pour accroître le rapport de forces et gagner des droits nouveaux est acquis, la question du « comment », le travailler ensemble et la notion de CGT bis restent récurrents et toujours d'actualité.

Si la CGT, syndicat de tous les salarié·es, et la fédération se sont depuis fort longtemps dotées d'organisations (UGICT et UFITC) pour travailler aux réponses nécessaires, force est de constater un manque de connaissance sur la définition CGT de « cadre » et surtout des divergences de définition et d'interprétation, du local au national, de nos documents directeurs (statuts, charte de règles de vie partagées, du local au national entre organisations ouvriers - employés et ingénieurs - cadres - techniciens).

Cette méconnaissance du rôle du spécifique travaille à contre-courant et suscite des débats inutiles et énergivores que nous avons besoin de dépasser pour avancer. Cette perte d'efficacité et de complémentarité d'approche nuit à toute la CGT et ouvre un débat qui ne devrait plus avoir lieu aujourd'hui sur la place pleine et entière des ICTAM dans notre organisation.

La CGT se doit d'être l'organisation syndicale de tous et toutes à partir des spécificités liées à l'organisation des modes de production, de la division du travail et de la diversité du salariat. Le développement pérenne d'une activité spécifique est une des réponses, pour que la CGT soit le syndicat de tout le salariat. C'est pourquoi cette formation permettant d'acquérir des connaissances notamment sur la conception de ce qu'est un « cadre » pour la CGT, qui diffère de la conception libérale, et sur l'historique de la place des cadres dans notre organisation devra être proposée du national (CE Fédéral) au local.



Coordination avec les structures CGT dans notre champ fédéral

Sur les territoires l'enjeu de la syndicalisation des cadres et donc du développement d'une activité spécifique est de plus en plus prégnant et les sollicitations sont en augmentation conséquente. Pour y répondre, un certain nombre de coordinateur-trice UFICT ont investi nos structures fédérales (CSD/CFR) et ont ainsi contribué à l'activité de notre fédération dans les territoires (journées d'étude-élection professionnelles- préparation CNF- congrès fédéral, etc.). Mais comme évoqué précédemment certains freins subsistent sur certains territoires.

En premier lieu, et tel que l'état des lieux de nos Coordinations syndicales départementales, établi avec les syndicats, par la fédération (janvier 2023) a mis en exergue un certain nombre de difficultés. L'ambition de créer les conditions pour organiser un collectif ICTAM dans les CSD reste donc un enjeu majeur. Cette ambition est d'autant plus un défi pour notre organisation qu'elle doit surmonter une difficulté objective : les métropoles concentrent une majorité d'ICTAM, le sujet du développement d'une activité spécifique se pose principalement sur les grosses collectivités. Les petites communes sont très loin de ces problématiques.

La « Charte des règles de vie partagées fédérale » adoptée en septembre 2014 reste notre boussole. Le 53^e Congrès confédéral et du 13^e Congrès fédéral ayant réaffirmé le besoin d'organisations spécifiques, c'est sur la base de cette charte que nous visons à la constitution d'organisation

des cadres de manière autonome en territoire et à lever les éventuelles difficultés qui pourraient apparaître.

Si des conflits existent, il est essentiel d'en déterminer l'origine. Sont-ils liés à l'existence de telle ou telle structure ou organisation de la CGT ? À des conflits de personnes ? Ou afférents-ils à d'autres causes comme la démarche syndicale, la pratique démocratique, la mise en œuvre des orientations ? L'UGICT comme les UFICT ne sont pas une CGT bis dans la mesure où elles ne déclinent pas une activité générale, mais partent d'un travail revendicatif lié au vécu au travail, au professionnalisme, aux responsabilités des ICTAM.

La structuration des bases UFICT répond en effet de manière démocratique aux questions suivantes : « Qui sont les cadres ? », comment l'activité spécifique s'organise ? comment crée-t-on un syndicat spécifique ? Ensemble des syndiqués ? Seul les cadres ? Créer les conditions d'une complémentarité et non d'une concurrence.

C'est sur la base de ces questions que le pôle QVS a rempli ses missions au cours du mandat et qu'il continuera à le faire.

Si l'UGICT et les UFICT développent un travail revendicatif en direction des catégories supérieures et intermédiaires et fournissent du matériel de campagne, ils ont aussi un pôle vie syndicale au service de la démarche CGT (travail spécifique et convergences, affiliation et cotisation syndicale, démocratie syndicale, formation et information spécifiques).

Ses prérogatives :

- Travailler l'affiliation avec nos organisations pour arriver à 100 % de catégories A et B syndiqués CGT affiliés-es à l'UGICT-CGT,
- Faire un état des lieux de nos organisations spécifiques, des résultats aux élections professionnelles et du renforcement de la CGT dans les CAP A, B et CCP,
- Travailler à un ciblage précis d'initiatives de syndicalisation construites avec nos organisations pour déployer l'activité spécifique dans les territoires,
- Développer la formation syndicale, pilier essentiel pour accompagner le nouveau syndiqué dans la connaissance de l'organisation et dans la maîtrise des enjeux revendicatifs spécifiques et ainsi lui donner les moyens d'être pleinement acteur et décideur,
- Former des animateur-trices vie syndicale dans toutes nos organisations,
- Accompagner l'implantation de nouvelles bases et poursuivre la création de syndicats et/ou sections spécifiques prioritairement sur les lieux à forte concentration d'ICTAM,
- Renforcer et élargir le dispositif « coordinateur-trice UFICT » pour mieux accompagner les organisations avec comme priorité les territoires,
- Assurer une meilleure prise en compte et un suivi des

adhésions électroniques,

- Assurer l'animation et la diffusion de l'information spécifiques en direction des syndiqué-es, ...

Le développement de l'organisation de l'activité ICTAM est une résolution confédérale qui engage toute la CGT. Nous devons aider les Unions départementales, la Fédération, les CSD à faire le travail d'identification et de déploiement nécessaire pour gagner un meilleur maillage territorial et professionnel spécifique. Ce travail doit se faire via notre UFICT et les Commissions départementales existantes (cela suppose de les renforcer, de renforcer leurs moyens), mais également avec les camarades ICTAM dans les organisations qui ne disposent encore pas d'outil spécifique.

Prétendre développer une activité spécifique sans l'organiser est un contresens. L'étude comparée de nos taux de syndicalisation démontre que les seuls endroits où nous gagnons une syndicalisation de masse des ICTAM sont les secteurs dans lesquelles ils et elles disposent d'un cadre d'organisation spécifique leur garantissant l'autonomie pour décider des revendications et modes d'action qui leur conviennent, et permettant de travailler les convergences avec les autres catégories.

Refuser d'organiser l'activité spécifique serait limiter les ICTAM à pouvoir être, au mieux, sympathisants et reproduire dans le syndicat l'isolement organisé par les directions.

L'UFICT contribue à la réflexion et à l'action « des cadres territoriaux-ales » au sein de notre fédération. Son objectif est de structurer l'activité spécifique des cadres encadrants et spécialisés sur l'ensemble du territoire en renforçant l'affiliation. Cela passe donc par une démarche CGT et donc une QVS efficace, coordonnée avec celle de la fédération et donc un meilleur travail en commun.

Nous n'avons pu que constater sur le dernier mandat un recul de nos coopérations entre la fédération et son UFICT.

Si des Bureaux communs en le BF et notre bureau UFICT ont été organisés tous les trois ou quatre mois, si nos deux co-secrétaires généraux ont participé régulièrement aux travaux de la CEF et au Conseil national fédéral (CNF) en siégeant (sans mandat délibératif) et si nous avons été associés dans les négociations nationales sur nos domaines d'expertise (ANI, télétravail dans la Fonction publique), nous avons reculé dans certains de domaines :

- Si lors du mandat 2018-2021 l'UFICT avait intégré les pôles fédéraux « revendicatif » et « communication », ce qui favorisait un travail croisé, cela n'a plus été possible sur ce mandat, engendrant un réel déficit de coopération et de travail croisé.
- Notre participation au collectif élections professionnelles fut un échec, nous n'avons pas réussi à coordonner notre campagne.



Le relevé de décision de la CEF du 10 janvier 2024 présentant la nouvelle organisation fédérale suggère un changement de posture : « Participations régulières de l'UFICT aux travaux des pôles », « l'UFICT met à disposition la liste de ses coopérant-es départementaux-ales. Il sera demandé que l'on prévienne bien en amont, quand c'est possible, les coopérant-es, des dates des échéances syndicales (comités départementaux, congrès...) sur leurs départements ».

Nous nous en réjouissons et tâcherons de travailler sur tous les pôles, secteurs, collectifs fédéraux au maximum de nos moyens, notamment Formation, International, Femmes mixité et Discrimination et continuerons à développer des collectifs UFICT complémentaires aux collectifs fédéraux, tels que psychologues, enseignement artistique et enseignement supérieur.

À l'UFICT, nous croyons en la capacité de la CGT et de ses militant-es à retrouver une « culture d'orga » qui permette d'être plus fort ensemble en étant chacun et chacune efficace sur son périmètre.

La CGT conçoit l'activité spécifique comme un travail permanent de convergence revendicative entre les différentes composantes du salariat. La question du « travailler ensemble » est vitale ! L'enjeu est donc de réussir à construire un état d'esprit constant du « militer ensemble dans la CGT et donc dans la fédération » et pour ce faire, de croiser nos plans de travail, réflexes de coordinations et d'impulsions partagées.



Dans notre champ interversant et interprofessionnelle

L'UFICT s'est beaucoup investie sur ce domaine. 3 membres du Bureau de l'UFICT sont membres de la CE de l'UGICT dont un est membre du Bureau et l'UFICT coanime le collectif UGICT Fonction publique. Ainsi, l'UFICT a pris toute sa place à cet échelon et a largement contribué aux travaux et productions de l'UGICT (voir partie revendicative).

L'UFICT a impulsé fortement la création de divers collectifs inter-versants tels que psychologue, enseignement artistique ou enseignement supérieur et s'est investi dans le collectif numérique UGICT (dont télétravail et Intelligence artificielle) et le collectif environnement. Nous avons ainsi contribué à l'élaboration du volet « public » du Radar environnemental (voir partie revendicative).

Dans les territoires certain-es coordinateur-trices ont intégré leur CD UGICT pour développer l'activité spécifique sur les départements et dans l'interpro pour regagner la première place aux élections dans un contexte de mise place des CSE et y porter les questions relatives à la Fonction publique. Les coordinateur-trices ont :

- contribué au déploiement de la CGT pour favoriser la syndicalisation des ICT dans leur département, en lien direct et en complémentarité avec les collectifs représentativité et syndicalisation des UD,
- Constitué et développé des réseaux ICT CGT dans leur département pour avoir des points d'entrée dans les entreprises et les collectivités ou établissements publics ou nous sommes moins implantés,
- Mutualisé leurs outils : diffuser les productions élaborées par les UF et celles mises à disposition par l'UGICT, telles que l'application QVT,
- Partagé leurs expériences pour trouver les canaux pour s'adresser à tout le salariat,
- Et, bien sûr, développé et mis en œuvre des actions

concrètes telles que : visites de sites et animation de journée d'étude dans des entreprises (Aibus, Naval group, Conseils Régionaux etc) ou encore la participation annuelle du CD UGICT 44 à la Digital Week de Nantes pour apporter une analyse et un regard CGT sur le sujet du développement du numérique.

Enfin, certain-es coordinateur-trices se sont appropriés la formation UGICT « gagner les élections dans les 2^e et 3^e collèges » et les animent aujourd'hui sur leur territoire. Cette formation étant complémentaire de « les ICTAM dans la CGT, pourquoi, comment ? », offre les outils et une démarche CGT tout à fait transposable dans la Fonction publique.

Dans la perspective de développer cette activité, la formation des futur-es dirigeant-es de l'UFICT et le renforcement du bagage des futur-es coordinateur-trices devront être poursuivis et renforcés (voir partie Syndicalisation - affiliation).

Sur champ de la coopération européenne et internationale, notre UFICT a principalement suivi le travail d'Eurocadre, relayé les initiatives à l'échelle européenne (manifestation de Bruxelles) et accompagné concrètement les actions entreprises pour protéger un lanceur d'alerte à Marseille en lien avec le syndicat local. Une participation au secteur international de la fédération est à étudier.

Information et communication

Suite aux décisions du congrès, ce nouveau mandat a permis de poursuivre notre stratégie de communication d'influence par des contenus syndicaux spécifiques. L'UFICT a produit : 3 communiqués de presse, 1 conférence de presse, 1 motion, 15 tracts UFICT dont 5 tracts avec la fédération, 1 adresse aux candidat-es aux élections présidentielles, 3 Guides et 2 cahiers revendicatifs.

Nous nous sommes ainsi adressés à l'ensemble des catégories de notre champ professionnel : Ingénieurs, cadres, techniciens et agents de Maîtrise (ICTAM), parfois en collaboration avec le secteur communication fédéral, parfois en inter-versants.

Notre communication spécifique s'est aussi inscrite pleinement dans la campagne des élections professionnelles de décembre 2022. L'UFICT a produit des supports visant à outiller les syndicats et a permis de faire voter les A et B : un livret revendicatif « Pour une Fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale », 10 fiches thématiques, 10 capsules vidéo en ligne, 2 sociomètres (Encadrants, Risques psychosociaux), 1 cahier revendicatif, 1 Journal « Cadre info » réalisé en inter-versants (collectif UGICT FP) – (voir partie revendicative).

L'UFICT s'est emparée des outils Print développés par la fédération : le mensuel « le Guide » et le Service public Magazine, grâce à une très bonne coordination avec la fédération. Mais ce mandat s'est surtout illustré par la création de notre magazine trimestriel « Cadres Territoriaux », support qui a permis une véritable lisibilité de notre organisation et de cibler efficacement les cadres territoriaux-ales. La sortie régulière de ce magazine a représenté un investissement humain important, mais aussi financier. Initialement envoyé dans chaque syndicat, l'UFICT a ensuite fait le choix de développer sa diffusion à l'ensemble des syndiqué-es ce qui a nécessité une réflexion sur notre politique financière. Si ce magazine joue son rôle, il s'avère que sa production papier a un coût non négligeable et impacte notre budget. Aussi au prochain mandat, une réflexion doit être engagée sur ce support : papier ou numérique ?

Le travail consacré à ces publications s'est certainement fait au détriment du numérique. Les sites qui permettent de faire découvrir les publications UFICT ont bien été alimentés, mais pas suffisamment et nous n'avons pas investi, faute de force et d'appétence, les réseaux sociaux comme les modes actuels de communication l'imposent.

Si notre UFICT a beaucoup produit de matériaux au cours de ce mandat, tant sur le plan revendicatif que sur le plan de la vie syndicale, force est de constater qu'il y a encore des efforts à fournir sur l'animation des sites et des réseaux sociaux.

Ce qui est attendu par les syndicats c'est d'être nourri de matériel revendicatif et de pouvoir aller puiser dans des ressources internes et externes pour non pas uniquement améliorer leur communication, mais surtout pour en faire un outil de déploiement, de formation et de structuration. Il s'agirait donc d'une approche politique de la communication en tant que moteur d'une mobilisation militante, aussi bien en interne pour celles et ceux qui vont mener la campagne qu'envers le public.

Les camarades ont tendance à trop considérer la communication comme un simple outil de diffusion à sens unique. Ce faisant, ils n'interrogent pas les particularités des divers



supports et formats de consommation d'informations ni leurs points forts. Ils ne fixent pas non plus d'objectifs clairs, identifiables et partagés et donc sont en incapacité d'évaluer l'efficacité de leur communication, et donc de leurs actions.

Les sites internet restent la « vitrine » incontestable des OS, avec des rubriques alimentées fréquemment et des visites nombreuses, notamment pour consulter les informations pratiques ou les conseils juridiques, mais aujourd'hui les réseaux sociaux sont incontournables. Souvent considérés comme « ennemis », ils facilitent pourtant l'organisation interne des syndicats, permettent de communiquer à des publics nouveaux, facilitent les mobilisations collectives, permettent de récolter des données et mettent en visibilité les points de vue et les ressources.

Comme l'UGICT et maintenant la confédération, nous devons nous fixer comme orientation au prochain de travailler notre visibilité et notre présence sur LinkedIn, Facebook, Instagram et Twitter.

En conclusion, au regard de tous ces enjeux, syndicalisation, affiliation, formation, coordination avec les structures CGT, diffusion de l'information et communication, un renforcement du pôle QVS devra être la cible prioritaire du prochain mandat.

BILAN D'ACTIVITÉ

II. EN TERMES D'ENJEUX REVENDICATIFS

FICHE 1 Écologie et services publics

Décisions

- Faire du combat pour le climat, l'environnement et la biodiversité, un enjeu transversal de nos revendications et comme une mission de service public,
- Œuvrer à l'intégration systématique de la dimension environnementale dans les missions et les formations des cadres territoriaux·ales,
- Aider les cadres territoriaux·ales à favoriser des modes de gestion respectueux de la protection de l'environnement,
- Contribuer à un nouveau modèle de progrès fondé sur le développement humain durable.

Déclinaisons feuille de route

- Présentation CE du « Radar environnemental » : outil d'évaluation de l'impact environnemental,
- « Plan de rupture » (36 mesures essentielles pour une transformation profonde de la société) issu du collectif « Plus jamais ça »,
- Mise en exergue de cet enjeu via un chapitre spécifique dans notre Cahier revendicatif UFICT-CGT « Pour une Fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale »,
- Contribution aux documents directeurs de la CGT (congrès confédéral et fédéral) via des amendements spécifiques,
- Contribution à la déclinaison du « Radar environnemental » dans la Fonction publique,
- perspective de création d'un collectif « cadres de la FPT et enjeux environnementaux ».

Réalisations

- En cohérence avec les orientations confédérales, l'UFICT a beaucoup travaillé sur ce sujet, contribué au volet public du radar et formé la CE sur cette question.

L'UFICT a fait de cet enjeu un axe central de son projet pour une « Fonction publique d'intérêt général et d'utilité sociale » et beaucoup nourrit les documents confédéraux et fédéraux pour faire du combat pour le climat, l'environnement et la biodiversité, une mission de service public.

- Le collectif n'a pas été mis en œuvre, car la dynamique a été freinée par la période du COVID mais la thématique a été abordée largement dans les différentes publications UFICT (fiches électorales, cahier revendicatif, guide télé-travail, notamment).

- La perspective de mettre en place ce collectif reste intéressante à poser au 11^e congrès.



FICHE 2 Réformes territoriales et Statut de la Fonction publique

Décisions

- Continuer la lutte contre les réformes précitées et pour l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique,
- Organiser une veille sur la mise place des réformes relatives aux instances consultatives,
- Organiser une journée d'étude en lien avec la fédération sur les prérogatives et les modalités de fonctionnement des futurs Comités sociaux territoriaux·ales (CST) et CAP,
- Mettre en place un observatoire des suppressions d'emplois des cadres territoriaux·ales issues de la loi transforma-

tion de la Fonction publique,

- Ajouter ou actualiser les thématiques suivantes dans les fiches revendicatives UFICT produites pour les élections de décembre 2018 : nécessité d'un statut public pour les services publics garant de l'intérêt général, droits des agent·es et mécanismes de défense des cadres,
- Produire un livret de syndicalisation à l'attention des cadres territoriaux·ales contractuel·les.

Déclinaisons feuille de route

- Participation au collectif fédéral élections profession-

nelles / syndicalisation en articulant notre campagne spécifique dans la campagne fédérale,

- Participation et conception de webinaires fédéraux élections pro : prérogatives et les modalités de fonctionnement (CST) et CAP ; Enjeux élections pro/revendicatifs,
- Création d'un livret de syndicalisation à l'attention des cadres territoriaux-ales contractuel-les,
- Actualisation fiches revendicatives UFICT
- Mise en place observatoire évolution du travail des cadres,
- Organisation d'une journée d'étude en lien avec la fédération sur les prérogatives et les modalités de Fonctionnement des futurs Comités sociaux territoriaux-ales (CST) et CAP.

Réalisations

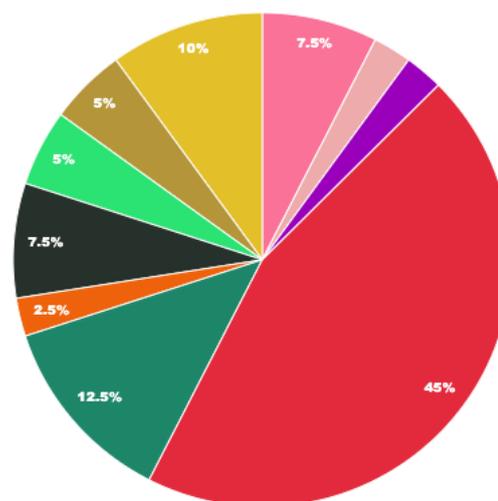
- **Malgré la participation aux webinaires fédéraux, l'UFICT a eu des difficultés à articuler sa campagne électorale avec la fédération.**
- **Des freins ont aussi été posés quant à l'organisation d'une journée d'étude sur les prérogatives et les modalités de fonctionnement des futurs Comités sociaux territoriaux-ales (CST) et CAP.**
- **Par contre l'UFICT a développé beaucoup de matériel de campagne : un cahier revendicatif, des fiches spécifiques, socio-mètres, vidéos, etc.**
- **Nous n'avons pas identifié au sein de la direction de l'UFICT un camarade en capacité de s'investir sur un livret de syndicalisation à l'attention contractuel-les. Cependant, la thématique a été largement abordée dans son projet pour une « Fonction publique d'intérêt général et d'utilité sociale » et dans la fiche « contrats de projets ».**
- **Les débats préparatoires sur la mise en place de l'observatoire se sont orientés sur un travail avec un chercheur et un groupe d'étudiants, qui a mobilisé beaucoup de temps, sans qu'un consensus ne puisse s'en dégager. La pertinence de l'observatoire reste d'actualité, une réflexion devra être posée qu'en à sa future forme.**

Nos productions :

- 3 communiqués de presse
- 1 conférence de presse
- 1 motion
- 18 tracts UFICT
- 5 tracts avec la fédération
- 1 adresse aux candidat-es aux élections présidentielles
- 3 Guides
- 2 journées d'étude
- 2 cahiers revendicatifs
- 4 webinaires

Groupes de travail :

- Création de trois collectifs UFICT (psychologues, enseignement artistique, encadrement supérieur)
- Participation à trois collectifs confédéraux (Fonction publique-UGICT, environnement-UGICT, numérique)



FICHE 3 Transformation du travail et conditions de travail

Décisions

- Organiser une journée nationale sur les questions de souffrance au travail des cadres territoriaux-ales, en lien avec le numérique, les transformations du travail et de ses réorganisations,
- Revendiquer l'abrogation de la loi TFP et l'élargissement des pouvoirs d'information et de contrôle des CHSCT et des Comités techniques en matière de numérique, de transformations et d'organisation du travail en incluant les RPS pesant sur la santé et sur les conditions de travail ainsi que les risques sur les champs autres que la santé et les conditions de travail (égalité femmes-hommes, qualifications, carrière, formation),
- Exiger l'inscription dans les DUERP de véritables diagnostics générés des RPS des cadres territoriaux-ales en déclinant des plans de prévention et la production d'études d'impact

générées pour toute réorganisation ou transformation substantielle du travail,

- Aider à la mise en œuvre de négociations dans toutes les collectivités territoriales et établissements publics avec les organisations syndicales pour encadrer le télétravail, le travail déployé et nomade, faire appliquer à minima le droit et obtenir des garanties individuelles supplémentaires dans un cadre collectif,
- Militer pour la création de nouveaux droits opposables :
 - à la déconnexion,
 - aux décomptes précis de tous les temps travail y compris connectés et de leur comptabilisation dans le temps de travail effectif,
 - à l'obligation pour tout employeur de qualifier et prendre en compte les nouveaux RPS liés au numérique et aux transformations du travail,

BILAN D'ACTIVITÉ

- S'opposer au déploiement dans la Fonction publique de toute forme de « Lean management »,
- Favoriser la réflexion et l'expertise permettant un usage du numérique professionnel dans le sens d'un encadrement et d'un management collaboratifs,
- Exiger, de la même façon que cela existe pour les locaux de travail en présentiel, des normes pour les locaux de télétravail en termes d'éclairage, de confort acoustique et thermique, de surface minimale, de mobilier, d'ergonomie du poste de travail... à la charge de l'employeur.

Déclinaisons feuille de route

- Publication « Guide d'accompagnement négociations accord télétravail dans la Fonction publique territoriale »,
- Participation webinaires inter-versants « Le télétravail dans la Fonction publique »,
- Communiqué « Accord télétravail »,
- Création d'un collectif Transformation numérique du travail ; à articuler avec groupe fédéral « télétravail » du « collectif conditions de travail et droits d'intervention »,
- Réalisation d'un « Livret droit à la déconnexion »,
- Organisation d'une journée nationale sur les questions

de souffrance au travail des cadres territoriaux-ales en lien avec le numérique, les transformations du travail et de ses réorganisations ; à articuler avec la programmation fédérale,

- Cartographie DUERP.

Réalisations

Si le collectif « Transformation numérique du travail » n'a pas été monté, l'UFICT a beaucoup travaillé ce sujet :

- **Participation aux collectifs confédéraux numérique et aux négociations sur le télétravail, ayant abouti à l'ANI télétravail dans la FPT, édition d'un guide d'accompagnement aux négociations « télétravail » ayant fait référence et ayant été décliné en inter-versants, conceptualisation et animation de deux webinaires inter-versants.**
- **Réalisation d'un « Livret droit à la déconnexion » à reprendre pour le prochain mandat avec problématiques et enjeux/cadre légal, ainsi que l'organisation d'une journée sur les questions de souffrance au travail des cadres avec le numérique.**
- **Cartographie DUERP à proposer au prochain mandat en s'appuyant sur l'expérience victorieuse de la mairie de Paris (DUERP spécifiques cadres).**

FICHE 4 Carrières et rémunérations

JOURNÉE D'ÉTUDE

QUELLE POLITIQUE PUBLIQUE ET FILIERE PROFESSIONNELLE POUR L'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE TERRITORIAL ?

VENDREDI 21 OCTOBRE
de 9h30 à 17h

Fédération des Services publics
Salle Patricia San Martin (Noyau B, n° B6),
263, rue de Paris à Montreuil (93)
Métro Porte de Montreuil - Ligne n° 9

cgTUFICT
Fédération des services publics

Ufiict CGT des Services publics
Case 547 - 263, rue de Paris - 93575 Montreuil Cedex
Tél : 01 55 82 88 29 - Fax : 01 48 51 98 20 - Email : ufiict@fdsp.cgt.fr

Décisions

- Lutter contre le principe de rupture conventionnelle dans la FPT, les détachements d'office et le licenciement des fonctionnaires pris en charge depuis plus de dix ans par le CNFPT et les Centres de Gestion,
- Lutter pour la revalorisation des filières féminisées, des déroulements de carrière, le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emploi entre le début et la fin de carrière, l'intégration des primes dans le traitement indiciaire et une amplitude de grille indiciaire de 1 à 4,6, avec des examens distincts possibles et des positions hors grille possibles pour les cadres dirigeants sur des emplois liés à nomination,
- Exiger et gagner l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique,
- Lutter en particulier contre les contrats de projet (durée de un à six ans) qui vont faire exploser le nombre de contractuel-les et précariser les cadres territoriaux-ales fragilisant ainsi les services publics locaux,
- Combattre, au plan national et plan local, l'élargissement des possibilités de recrutement de non-titulaires pour remplacer des agent-es momentanément indisponibles ou à temps partiel ou en vue de pourvoir des emplois fonctionnels dans les communes et intercommunalités de plus de 40 000 habitants,
- Réaffirmer le recrutement statutaire, seul garant de la neutralité du service public, et le développement des filières afin de prendre en compte la spécificité des nouvelles missions non prévues dans nos cadres d'emplois existants et porter l'accès à l'emploi public en revendiquant l'organisation d'un concours par grade chaque année.

Déclinaisons feuille de route

- Rupture conventionnelle / contrats de projet / recrutement de non-titulaires : Mise en place d'un observatoire évolution du travail des cadres,
- Création d'un collectif psychologues : construction d'un cahier revendicatif avec l'UFMICT / articulation, participation avec collectif fédéral Protection Sociale,
- Création d'un collectif enseignement artistique / articulation, participation avec collectif fédéral Culture.

Réalisations

Observatoire (voir fiche 2)

- L'UFICT a beaucoup travaillé sur la revalorisation des filières féminisées notamment via la création du collectif psychologues afin de rendre visible leur travail dans la Fonction publique territoriale, de montrer la diversité de leurs domaines d'intervention (PMI, ASE, placement, prévention, personnes âgées et handicapées, insertion, établissements sociaux et médico-sociaux...). Ce collectif

a produit un cahier revendicatif de la profession.

- Création d'un collectif enseignement artistique qui a travaillé en lien avec le collectif culture de la fédération. Les revendications des enseignants artistiques ont fait l'objet de publications régulières (tracts UFICT, magazine Cadres territoriaux, publications fédérales) et une journée d'étude « Quelle politique publique et filière professionnelle pour l'enseignement artistique territorial ? » s'est tenue en octobre 2022.
- Dans le prolongement, l'UFICT a impulsé un groupe de travail interfédéral avec la FERC, la Fédération du spectacle et la CGT culture (UFSE) pour fédérer l'ensemble des enseignants artistiques sur la reconnaissance en catégorie A de tous les ATEA.
- Compte tenu de syndicalisation des enseignant-es artistiques sur notre fédération et celle la fédération du Spectacle, la mobilisation et l'organisation de cette profession restent des enjeux forts pour l'avenir.

FICHE 5 Qualification et formation professionnelle

Décisions

- Proposer la mise en place d'un baromètre des collectifs pour mesurer la situation des jeunes cadres territoriaux-ales,
- Continuer à lutter pour obtenir la revalorisation des traitements, parcours professionnels et carrières traduisant les qualifications acquises par diplôme, par expérience ou par formation,
- Obtenir pour chaque filière, la référence à deux niveaux de qualification à Bac+3/Bac+5 et Bac+5/Bac+8,
- Lancer une campagne de défense de l'INET, école d'application au service des cadres territoriaux-ales et des valeurs du service public,
- Revendiquer l'allongement de la durée des formations initiales des catégories A et B,
- Construire en inter-versants des accords de reconnaissance de la fonction d'expertise et des qualifications dans le déroulement de carrières des A et B,
- Exiger le maintien du CNFPT comme établissement public unique, national, paritaire,
- Exiger le rétablissement de la cotisation à 1%, « première étape » pour aller vers les 3% et sa pérennisation, afin de donner les moyens nécessaires au CNFPT pour mener à bien ses missions et répondre aux besoins des agents territoriaux-ales en matière de formation professionnelle.

Déclinaisons feuille de route

- Construction d'un atelier préparatoire Congrès UGICT « Responsabilité sociale cadres de la FP »
- Campagne défense de l'INET / reconnaissance fonction d'expertise... : Création collectif encadrement supérieur
- Impulser l'organisation d'une journée d'étude inter-versants « encadrement supérieur »

- Revalorisation traitements / parcours professionnels / carrières / qualifications... actualisation fiches revendicatives UFICT
- Organiser une journée thématique sur la formation professionnelle.

Réalisations

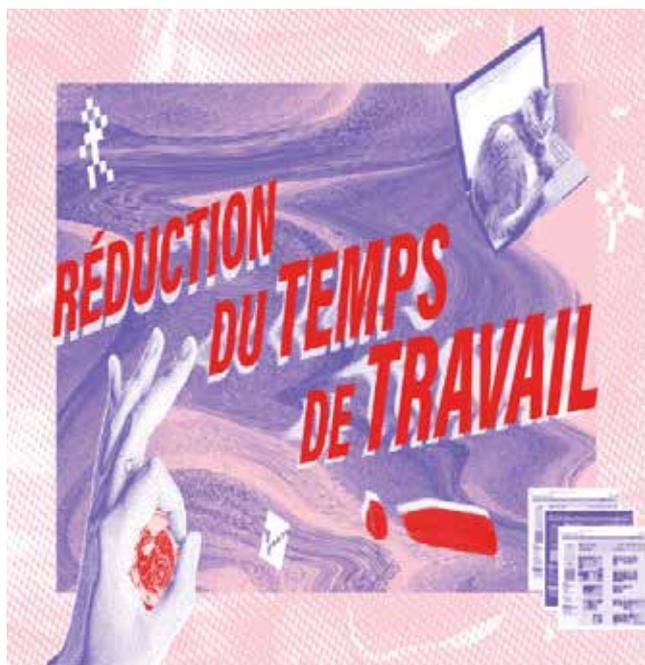
L'UFICT a bien créé le collectif Encadrement supérieur et développé son activité sur cet enjeu.

- Réunions régulières du collectif
- Présence, tenue du stand CGT, élaboration et diffusion de tracts aux ETS
- Organisation d'une journée d'étude « Entre atrophie et mutation des services publics de proximité, quelle éthique professionnelle pour exercer ses fonctions de cadre supérieur au service de l'intérêt général ? »
- En lien avec le syndicat du CNFPT, participation à l'élaboration de revendications particulières pour les agent-es sous statut d'élève de l'INET
- En lien avec le syndicat du CNFPT et la délégation CGT au CNFPT, contribution aux axes revendicatifs portés par la CGT dans le projet de l'INET, adopté par le CA du CNFPT en 2023

FICHE 6 Temps de travail

Décisions

- Développer une campagne spécifique sur les 32 heures hebdomadaires démontrant que cette réduction du temps de travail est également possible pour les cadres territoriaux-ales en créant les emplois statutaires nécessaires en compensation et en favorisant la stabilité des organisations,
- Exiger que soit corrigée la non-crédation d'emplois en compensation des 35 heures dans toutes les collectivités territoriales, aggravée par les massives suppressions d'emplois et les réorganisations constantes liées aux réformes territoriales successives,
- Porter la création de garanties nouvelles, notamment par des créations d'emplois statutaires, permettant l'articulation entre temps de travail et temps de repos sans que les temps de repos n'aient à être différés afin que le travail n'aliène pas les cadres territoriaux-ales,



- Militer pour la création d'un cadre légal de décompte précis de tous les temps de travail, connectés compris, des cadres territoriaux-ales et de leur prise en compte dans le calcul du temps de travail effectif et de sa rémunération,
- Dénoncer et se battre partout contre toute forme d'écrêtement d'heures travaillées et de toute forme de forfaits horaires minorant le décompte d'heures réellement effectuées,
- Revendiquer pour les cadres territoriaux-ales l'accès aux droits au temps partiel, l'acceptation de leurs demandes d'adaptations d'horaires pour contraintes personnelles et réaffirmer que le temps partiel ne peut être un frein à la carrière.

Déclinaisons feuille de route

- Participation à la journée de lancement de la campagne confédérale 32h
- Réalisation d'un livret spécifique « Temps de travail des cadres » dans campagne élections pro

Réalisations

- Dans la continuité et en cohérence avec la campagne confédérale 32h, l'UFICT a produit diverses expressions relatives à l'enjeu de la réduction du temps de travail et à une organisation qui respecte la charge de travail des cadres territoriaux-ales.
- A travers une fiche spécifique l'UFICT a produit du matériel pour la création d'un cadre légal de décompte précis de tous les temps de travail, connectés compris, des cadres territoriaux-ales et de leur prise en compte dans le calcul du temps de travail effectif et de la rémunération... Perspective de continuer à travailler sur le sujet en inter-pro avec l'UGICT et de décliner ces travaux dans notre champ fédéral.

FICHE 7 Management

Décisions

- Promouvoir un encadrement alternatif basé sur une organisation du travail et une gestion du personnel garantissant le développement humain durable,
- Revendiquer de véritables plans de prévention des risques psychosociaux chez les cadres de la FPT et la production d'études d'impact pour toute réorganisation à présenter en CHSCT,
- Refuser et lutter contre tout retrait ou modification de missions, de mise au placard, d'évaluation individuelle négative, de blocage de l'avancement et de promotion ou de mobilité brutale imposée, contre toute forme de harcèle-

- ment moral et professionnel,
- Promouvoir les organisations du travail construites collectivement, avec tous les agent-es, sous l'impulsion des encadrant-es et avec l'aide à la décision des cadres expert-es,
- Revendiquer un droit d'alerte suspensif, un droit à l'information et un droit de formuler des propositions alternatives,
- Mettre en place une évaluation collective du travail (par les cadres mais aussi par le collectif de travail), avec de nouveaux critères d'évaluation qui intègrent l'éthique professionnelle et refuser la systématisation du « mode dégradé » et les organisations pathogènes,

- Organiser des discussions collectives qui permettent de définir des objectifs, leur contenu, et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre,
- Obtenir la valorisation d'organisations qui visent à produire des politiques d'intérêt général efficaces en bonne adéquation objectifs/résultats plutôt que de la pseudo performance.

Déclinaisons feuille de route

- Organisations du travail / promouvoir un encadrement alternatif / droit d'alerte suspensif... Création d'un collectif encadrement supérieur
- Actualiser le guide du management (comment survivre au contrat de projets, conflits éthiques...)
- Plans de prévention des risques psychosociaux / retrait ou modification de missions, mise au placard, évaluation individuelle négative, blocage de l'avancement et de promotion / mobilité imposée / harcèlement moral et professionnel... Voir fiche 8,

FICHE 8 Discriminations

Décisions

- Lutter contre toutes formes de discriminations des agents (sexe, origine, situation familiale, état de grossesse, apparence physique, patronyme, lieu de résidence, état de santé, perte d'autonomie, handicap, orientation sexuelle, âge, harcèlement, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, appartenance ou non appartenance à une ethnie, une nation ou une religion déterminée...),
- Imposer partout l'engagement de négociations sur l'égalité professionnelle, le déroulement de carrière et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, dans l'objectif de la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes,
- 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,
- Rendre le congé parental plus partagé, plus long et mieux rémunéré,
- Obtenir la ratification par la France de la norme adoptée par l'OIT en juin 2019 permettant de lutter contre les violences sexistes et sexuelles y compris conjugales,
- Mettre en place un plan de lutte contre toute les formes de discriminations ou de répressions syndicales portant atteinte aux militant.e.s,
- Travailler à établir de véritables plans de prévention des risques psychosociaux,
- Mettre en place un collectif dédié à la lutte contre les discriminations,
- Porter la création de garanties nouvelles, notamment par des créations d'emplois statutaires, permettant l'exercice plein et entier des mandats de représentants du personnel au sein des instances et en dehors,
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au sein de notre organisation, en proposant une formation des cadres syndicaux.ales sur le sujet.

Réalisations

- **Création d'un collectif encadrement supérieur (voir fiche 5)**
Le guide du management reste très utile dans les réunions au sein des collectivités et très apprécié par les agent-es. Il faut confirmer son actualisation à l'occasion du prochain mandat. C'est un travail à mettre en parallèle avec le sociomètre.
- **Plans de prévention des risques psychosociaux... / retrait ou modification de missions, mise au placard, évaluation individuelle négative, blocage de l'avancement et de promotion / mobilité imposée / harcèlement moral et professionnel... Posée ainsi, thématique très large.**
- **Perspective de réalisation d'une fiche revendicative supplémentaire et d'intégrer ces thèmes dans l'actualisation du guide de survie au management.**



Déclinaisons feuille de route

- Création d'un collectif discriminations (syndicale, origine sociale, ethnique, religion, genre, santé...)
- Participation au collectif fédéral de lutte contre les discriminations sur les thématiques

Réalisations

- **Malgré l'identification d'un pilote, ce collectif n'a pas été créé. La participation au collectif fédéral semble plus cohérente.**
- **Mobilisateur sur la journée du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, l'UFICT a œuvré pour gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et produit du matériel sur ce thème (une fiche thématique et un chapitre dédié dans son cahier revendicatif).**
- **Particulièrement investie sur le sujet des violences faites femmes et conformément à la Charte Égalité annexée aux Statuts de la CGT qui prévoit que les organisations de la CGT doivent faire respecter les valeurs de l'organisation**

en leur sein, condamner et agir contre tout comportement sexiste, l'UFICT s'est inscrite dans la démarche confédérale d'adoption d'un cadre commun pour protéger les victimes de violences sexistes et sexuelles.

• Elle a adopté une motion et appliqué des mesures conservatoires à mettre en œuvre par l'UFICT CGT services publics suite à signalement de violences sexistes et/ou sexuelles ; proposé des amendements au document d'orientation fédéral afin que ce sujet soit plus porté.

FICHE 9 Retraites

Décisions

- Lutter pour le droit à une retraite décente à taux plein à 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes, et pour ce faire militer pour :
 - Une revalorisation des salaires vers le haut pour tous les cadres des trois versants de la Fonction publique,
 - L'assujettissement à cotisations sociales de l'ensemble de la rémunération avec l'intégration des primes dans le traitement indiciaire,
 - La défense du régime spécial de la CNRACL et la reconnaissance de la pénibilité de certaines professions par l'élargissement de la « catégorie active » aux agents soumis à des sujétions particulières, (temps de travail),
 - La prise en compte des années d'étude et d'insertion dans le calcul de la retraite, pour garantir le droit à la retraite des nouvelles générations,
 - La mise à contribution, dans le cadre interprofessionnel, des revenus financiers des entreprises qui, au contraire des revenus financiers des particuliers, sont totalement exonérés.

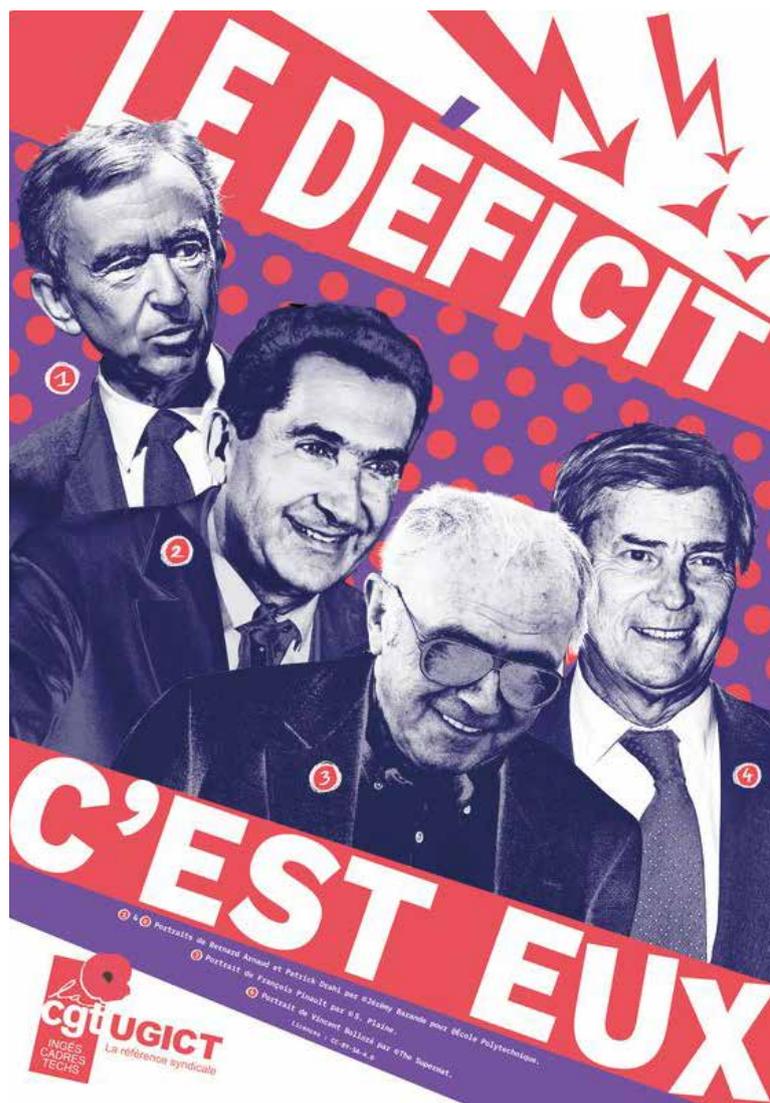
Déclinaisons feuille de route

- Actualisation des fiches revendicatives UFICT

Réalisations

• L'UFICT s'est pleinement investie dans le mouvement contre le projet de réforme des retraites en produisant des tracts ciblant les « cadres » : un tract UFICT et un tract spécial trois versants de la Fonction publique, diffusés dans les lettres fédérales et confédérales publiés et sur les sites de la fédération et de l'UFICT. Ces productions ont contribué à gagner la bataille des idées et à mobiliser les cadres lors des journées d'actions.

• Cependant, un travail sur les freins « culturels » à la grève reste à faire notamment autour des interrogations relatives à l'impact de « se mettre en grève » sur des activités moins visibles sur l'espace public.



Un bilan de notre activité, pour nourrir les orientations pour le prochain mandat.

Le bilan d'activités nous a permis de rendre de compte du travail accompli au cours du mandat qui se termine. Il a permis également de mettre en évidence ce qui n'a pas été fait ou ce qui a été fait partiellement, afin d'alimenter les orientations pour le mandat à venir.

Initialement prévu à l'Île de Ré, la tenue du 10^e Congrès de l'UFICT, a déjà en soi été un premier défi à relever dans une incertitude constante. En effet, la crise sanitaire nous a contraint·es à faire le choix d'une organisation à Montreuil, en présentiel pour une moitié des délégué·es, et en visio pour les autres. Malgré ces difficultés qui ont pesé lourdement sur son organisation, les « actes » du 10^e congrès ont mis en lumière la qualité des débats au congrès autour de nos orientations ambitieuses.

Nos catégories, les « cadres » dans leur diversité, représentent 26% des effectifs des agents territoriaux·ales. Ils sont professionnellement au cœur des transformations du travail. Ils sont souvent malgré eux la courroie de transmission des réformes et réorganisations. Ces mouvements entrent alors en contradiction avec leurs valeurs et leurs attentes. Ils inscrivent leur travail dans un contexte économique et social de plus en plus dégradé. L'UFICT s'est ainsi attachée à porter une analyse et produire des supports de fond, revendiquant une vision alternative des services publics.

Pour construire des perspectives alternatives de sortie de crise, et incarner un syndicalisme porteur de solutions crédibles et concrètes, l'UFICT s'est fixée dans ses priorités de mandat l'enjeu d'articuler les questions sociales avec les questions environnementales. Il s'agit de reprendre à notre échelle syndicale, la démarche confédérale en la matière.

Par la place qu'ils occupent dans le travail, et par les responsabilités qui les caractérisent, les cadres peuvent jouer un rôle prépondérant face à la crise climatique et écologique. De même, ils sont en première ligne pour les évolutions induites dans le travail par le déploiement du numérique. Tant pour ce qui relève des effets dans leur vie (vie professionnelle, vie privée), que pour les enjeux d'accès aux services publics dans les territoires.

L'UFICT s'est impliquée dès le début du mandat, à développer le « radar environnemental ». S'il a été imaginé au niveau confédéral pour analyser l'impact environnemental de l'activité de l'entreprise, nous avons décliné et adapté cet outil à notre champ professionnel. Celui des services publics. Avec ce radar environnemental qui repose sur une démarche participative collective des agent·es, nous proposons que ceux·celles-ci s'appuient sur leurs responsabilités, leurs qualifications et leurs expertises, pour reprendre la main sur la finalité de leur travail, son sens, et revendiquer

ainsi le plein exercice de leur responsabilité professionnelle face aux urgences de la crise climatique et écologique. Ainsi, notre contribution à la création de cet outil syndical novateur a contribué à notre ambition de faire du combat pour le climat, l'environnement, la biodiversité, **une mission de services publics !**

En cohérence avec la démarche confédérale, il s'agit aujourd'hui d'impulser vite et fort le déploiement du « Radar travail et environnement » dans les syndicats de notre champ fédéral.

En effet, sur la méthode, la Commission exécutive sortante de l'UFICT a été formée sur cet outil, et nous avons produit une fiche thématique qui y est dédiée. Nous avons également proposé un chapitre dans notre cahier revendicatif spécifiquement dédié aux enjeux de demain pour les services publics et les agent·es qui le font.

Ces supports et nos réflexions collectives ont permis de nourrir les bases syndicales et d'enrichir les thématiques qui s'y rapprochent dans le document d'orientations fédéral présenté au Congrès de Lille.

Angle mort des politiques publiques et des orientations fédérales, l'UFICT a produit une réflexion qui devra permettre d'intégrer ces enjeux à l'action publique mais surtout à la formation initiale et continue des agent·es territoriaux·ales.

Pour mieux ancrer concrètement ces enjeux fondamentaux dans notre activité et éviter les grandes incantations relevant d'un « greenwashing », il faut maintenir la perspective de créer rapidement un collectif « cadre de la FPT et enjeux environnementaux ».

Au cours du mandat, l'entreprise de démantèlement des territoires et de leur mise en concurrence s'est accentuée avec le vote de la **loi 3DS** (différenciation, décentralisation, déconcentration, spécialisation). Les collectivités locales organisent les territoires. Elles sont au centre de ce cyclone territorial. L'UFICT a participé à une journée d'étude confédérale et a organisé une table ronde sur ce thème à l'occasion d'un de ses CN. Il conviendra d'être particulièrement attentifs aux effets de cette nouvelle réforme et être à l'offensive auprès de nos bases.

En cohérence avec notre fédération et avec l'UGICT, ce mandat a beaucoup travaillé sur le sujet du déploiement à grande échelle du télétravail, et à son nécessaire encadrement. Ce déploiement massif du télétravail et plus généralement, les transformations numériques interrogent particulièrement le rôle et la place des cadres territoriaux·ales, qu'ils soient encadrants ou cadres d'expertise. Ainsi, impliquée dès le début du mandat dans le collectif confédéral, l'UFICT a participé activement aux négociations sur l'accord télétravail dans la Fonction publique.



Notre implication a pesé sur le contenu de cet accord, puisque le décret de 2016 a repris certaines de nos revendications : encadrement du télétravail afin de protéger le sens et les collectifs de travail, maintien des postes sur sites, inscription du principe d'un droit à la déconnexion, respect de la santé et de la vie personnelle, clarification de la notion de « circonstances exceptionnelles, ou encore accès syndical aux messageries professionnelles.

Même si cet accord entérine une conception libérale du télétravail qui renvoie notamment l'indemnisation forfaitaire, les impacts sur le droit à la santé et le droit effectif à la déconnexion à des négociations locales, il est nécessaire de continuer à s'investir sur ce thème pour obtenir des droits supérieurs aux dispositions minimales du décret de 2016.

Suite à la signature de cet accord national « socle » par notre fédération, et en complément de notre livret « Le numérique au travail des cadres territoriaux-ales », l'UFICT a édité, en amont de la déclinaison dudit accord dans la territoriale, un « Guide pour négocier des accords de télétravail ». Celui-ci a fait référence puisque c'est sur la base du livret UFICT que le collectif Fonction publique de l'UGICT a produit à son tour un livret pour les trois versants. En complément, l'UFICT a été particulièrement investie dans la conceptualisation et l'animation de deux webinaires UGICT présentant les points essentiels pour conduire une négociation locale, tenir compte des évolutions règlementaires, et construire un argumentaire cohérent face aux employeurs publics.

De nouveaux droits protégeant mieux les travailleurs restent malgré tout à conquérir, et la revendication d'un usage différent du numérique devient une priorité. En effet, l'usage du numérique impacte fortement la sphère professionnelle, le champ du social, et l'écologie. C'est pourquoi l'UFICT a dédié durant le dernier mandat, une fiche thématique et un chapitre entier de son cahier revendicatif à ces enjeux. Nous devons rester à l'offensive sur ce thème.

Réformes territoriales, statut de la Fonction publique, rémunération, temps de travail, attractivité de la Fonction publique territoriale :

Nous avons proposé plusieurs productions sur ces thèmes, des tracts ou des vidéos en ligne. En lien avec ce que la CGT FDSP porte au Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale, l'UFICT a ainsi proposé du matériel pour une autre approche des traitements, salaires et des retraites. Nous avons porté haut les exigences d'une reconnaissance des qualifications, de la fonction d'expertise, de l'exercice des responsabilités, d'une revalorisation de l'ensemble des traitements, à commencer pour les jeunes diplômés, ou encore l'intégration des primes dans le traitement indiciaire. Nous avons revendiqué une amplitude indiciaire de 1 à 4,6, exigé la prise en compte des années d'études dans le calcul des retraites. Nous avons également proposé une actualisation du statut et des concours avec deux niveaux de qualification à bac+3/ bac+5 et bac+5/ bac+8 pour chaque filière.

L'ensemble de ces thèmes a permis de proposer un matériel dense et complet à l'occasion des élections professionnelles de décembre 2022.

Participation à la conceptualisation de deux webinaires fédéraux :

- Outiller nos organisations pour construire nos listes
- Faire gagner la CGT, réussir notre campagne partout

2 sociomètres :

- Encadrants
- Risques psychosociaux

10 fiches spécifiques :

- Contrats de projets
- Encadrement supérieur
- Organisation du travail et temps de travail
- Répression discrimination chez les cadres
- Gagner le plein exercice de la responsabilité professionnelle
- Encadrement du déploiement du télétravail
- Droits aux congés VS responsabilité individuelle
- Rémunération des cadres
- Un statut cadre et une reconnaissance de la fonction d'expertise à gagner
- Une réforme des retraites inutile et injuste

10 capsules vidéo en ligne

Un cahier revendicatif UFICT SP, « Pour une Fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale »

Un journal « Cadres infos » en inter-versants sous l'égide du collectif Fonction publique de l'UGICT.

Si nous n'avons pas réussi à identifier au sein de la direction UFICT de camarade susceptible de s'investir sur la réalisation d'un livret de syndicalisation à l'attention des contractuel-les comme nous l'avions programmé, il faut reconnaître que cet enjeu a été largement abordé par ailleurs, notamment dans le cahier revendicatif et la fiche 10 pour les élections professionnelles (« contrats de projets »).

Avec le développement des contrats prévus dans la loi dite de transformation de la Fonction publique, il nous faudra renouveler cette orientation et la mettre en œuvre au prochain mandat.

De même, la décision d'une journée d'étude / formation sur les CST, CAP A et B, et CCP qui n'a pas vu le jour reste d'actualité.

Enfin, l'évolution du travail des cadres qui devait être portée au sein d'un observatoire n'a pas abouti, mais la prochaine direction devra appréhender cette thématique essentielle dans une forme qu'il reste à définir.

Carrières, qualifications, formation professionnelle :

En lien avec ces thématiques, l'UFICT a porté des revendications de justice sociale, d'équité de traitement, et de suppression des inégalités hommes-femmes et proposé du matériel revendicatif spécifique pour les filières les plus féminisées.

- Avec l'UFMICT et le collectif fédéral « Protection sociale »
 - pour les sages-femmes (défendre la profession, obtenir l'augmentation des traitements et des retraites)
 - pour obtenir des moyens suffisants aux professions et établissements de santé et aux collectivités territoriales
 - pour le droit à la santé et l'égalité d'accès aux soins
 - pour l'égalité de traitement entre fonctionnaires exerçant la même profession, notamment à travers l'attribution de la prime Ségur à l'ensemble des filières sociales, médico-sociales, socio-éducatives, enfance et santé.
- Nous avons produit un argumentaire revendicatif pour une juste reconnaissance des secrétaires de mairie en mettant en exergue l'approche « métier » du gouvernement : nouvelle dénomination, rattachement à la filière administrative en catégorie A au regard des missions et responsabilités.
- Nous avons créé un collectif de psychologues territoriaux-ales afin de rendre visible leur travail dans la Fonction publique territoriale, de montrer la diversité de leurs domaines d'intervention (PMI, ASE, placement, prévention, personnes âgées et handicapées, insertion, établissements sociaux et médico-sociaux...). Leurs missions vont de la prévention à la protection de l'enfance et même la santé au travail. Ils-elles accompagnent le public sans condition de ressources à la différence du libéral, permettant à tous de pouvoir rencontrer un-e psychologue s'il en ressent le besoin. Ce collectif est un espace d'échange, il aborde les conditions d'exercice, de rémunération, d'accès aux consultations psychologiques, de formation. Il a produit un Cahier revendicatif à cet effet.
- Nous avons créé un collectif enseignement artistique qui

s'est réuni 5 fois entre 2021 et 2022. Ce travail n'a pas pu se poursuivre en 2023 du fait de l'indisponibilité des camarades et l'absence de co-animateur enseignant artistique. Le collectif a travaillé en lien avec le collectif culture de la fédération. Les revendications des enseignants artistiques ont fait l'objet de publications régulières (tracts UFICT, magazine Cadres territoriaux, publications fédérales).

La création de ce collectif a permis de fédérer les enseignant-es artistiques. Il s'agit d'une filière qui est dévalorisée à la fois sur le plan professionnel mais aussi sur le plan de la carrière et des rémunérations. Les politiques publiques d'enseignement artistique et d'éducation artistique ne sont pas suffisamment pris en compte au niveau national pour assurer l'égalité d'accès à la culture pour tous.

Une journée d'étude « Quelle politique publique et filière professionnelle pour l'enseignement artistique territorial ? » s'est tenue en octobre 2022. Elle a permis à 30 camarades de débattre des enjeux revendicatifs.

Dans le prolongement, l'UFICT a impulsé un groupe de travail interfédéral avec la FERC, la fédération du Spectacle et la CGT Culture (UFSE) pour fédérer l'ensemble des enseignants artistiques sur la reconnaissance en catégorie A de tous les ATEA.

Compte tenu de la syndicalisation des enseignant-es artistiques sur plusieurs fédérations, la mobilisation et l'organisation de cette profession restent des enjeux forts pour l'avenir. Sur notre champ, un travail avec les CSD pour constituer des collectifs départementaux, voire régionaux, peut être une première étape.

Concernant la catégorie B, l'UFICT a aussi contribué au lancement d'une campagne revendicative à destination des agent-es de la Fonction publique de catégorie B avec l'UGICT. Cette campagne « techs » a été amorcée avec la publication d'un livret articulé autour de trois témoignages qui étaye un corpus revendicatif avec de nombreux chiffres clefs. Les professions techniciennes et intermédiaires (catégories B) s'estimant non reconnues dans leur travail alors qu'elles exercent des missions d'application, d'expertise qui demandent une forte technicité face aux transformations du travail, l'UFICT avec les deux autres versants de la Fonction publique a travaillé à développer une plateforme revendicative autour de la reconnaissance des qualifications et de l'évolution de carrière, l'augmentation salariale, une réduction du temps de travail pour un meilleur équilibre vie professionnelle et vie privée et davantage de démocratie sociale dans le travail.

Pour les catégories supérieures, l'UFICT a créé le collectif encadrement supérieur. La création de ce collectif a permis de relancer l'activité de l'UFICT en direction des cadres qui occupent des fonctions de direction ou de direction générale (direction générale adjointe et direction générale). Composition : responsables CGT en poste de direction dans des collectivités, syndiqué-es CGT du CNFPT en lien avec des cadres de direction, agent-es sous statut d'élève à l'INET.

La réunion régulière de ce collectif a permis à l'UFICT de suivre au cours du mandat les questions spécifiques de l'encadrement supérieur et de commencer à apporter des premières réponses revendicatives à ses préoccupations.

Les questions liées à la formation des cadres et des passerelles entre formation des cadres et formation de l'encadrement supérieur sont particulièrement aiguës :

- En lien avec le syndicat du CNFPT, l'UFICT a contribué à l'élaboration de revendications particulières pour les agent-es sous statut d'élève de l'INET : accès aux dispositifs d'action sociale du CNFPT pour les élèves ; revalorisation du régime indemnitaire des élèves conservateurs territoriaux-ales (en lien avec la délégation CGT au CSFPT),
- En lien avec le syndicat du CNFPT et la délégation CGT au CNFPT, contribution aux axes revendicatifs portés par la CGT dans le projet de l'INET, adopté par le CA du CNFPT en 2023.

Par ailleurs, en lien avec la délégation CGT au CNFPT (CA, CNO, CRO), l'UFICT a comme chaque année affirmé la présence de la CGT aux ETS, le rendez-vous des managers territoriaux-ales et a assuré la tenue du stand CGT, l'élaboration et la diffusion de tracts.

Enfin, l'UFICT a organisé une journée d'études « Entre atrophie et mutation des services publics de proximité, quelle éthique professionnelle pour exercer ses fonctions de cadre supérieur au service de l'intérêt général ? » le 15 novembre 2022 à Pantin.

Les enjeux revendicatifs à venir de l'encadrement supérieur dans les collectivités locales nécessitent un renforcement du travail en direction des agent-es qui occupent ces missions et ces emplois. Un travail partenarial avec d'autres acteurs qui se préoccupent de l'évolution des conditions de travail, des missions et du cadre réglementaire de l'encadrement supérieur (exemple : le collectif Nos services publics) et cela, dans une démarche inter-versants avec le collectif Fonction publique de l'UGICT, est de nature à favoriser l'audience de l'action de l'UFICT auprès de ce public particulier.

Le Guide du management reste très utile dans les réunions au sein des collectivités et très apprécié par les agent-es. Il faut confirmer son actualisation à l'occasion du prochain mandat. C'est un travail à mettre en parallèle avec le sociomètre.

Concernant le volet discriminations, l'UFICT n'a pas pu aboutir dans sa volonté initiale de créer un collectif. Cependant, à l'heure du bilan, il nous apparaît plus cohérent sur cette question de participer au collectif fédéral.

Malgré l'absence de ce collectif au sein de l'UFICT, nous avons largement intégré les problématiques spécifiques aux cadres dans plusieurs de nos supports et traité notamment les problématiques suivantes :

- Exposition des cadres au principe de loyauté
- Mise au pas en cas d'écart par rapport aux méthodes de management les plus rudes
- Impact négatif de l'exercice d'un mandat syndical sur la carrière des cadres
- Droit des lanceurs d'alerte

- Pression sur la prise de congés, écrêtage des heures supplémentaires, et forfaits horaires minorant le décompte réel des heures travaillées

Concernant le volet égalité professionnelle femmes-hommes, comme évoqué plus haut, nous avons attaché une place importante à cette question, et produit une fiche et un chapitre sur ce thème. En cohérence avec les orientations du 52^e Congrès confédéral, portant sur le renforcement de la place des femmes pour gagner la mixité à tous les niveaux de la CGT, nous avons affirmé une UFICT féministe et mis nos actes en cohérence avec nos paroles :

Nous avons ainsi élu un binôme femme-homme à la direction de notre commission exécutive.

Nous avons intégré le cadre commun confédéral, pour protéger les victimes des violences sexistes et sexuelles et adopté en octobre 2022 une motion relative aux mesures conservatoires nécessaires en cas de survenue de VSS.

Dans la continuité de cette motion, nous avons organisé des sessions de formation pour les dirigeant-es UFICT.

Nous avons enfin nourri les bases syndicales sur ce sujet afin d'enrichir le document d'orientation fédéral pour le Congrès de Lille.

La mobilisation des cadres lors de la lutte contre la réforme des retraites

Avant de conclure sur le volet revendicatif du bilan de mandat, il est nécessaire d'analyser la mobilisation des cadres de la FPT dans le mouvement contre la réforme des retraites.

L'UFICT s'est pleinement investie dans ce mouvement et contribué à la mobilisation en actualisant la fiche revendicative « retraites ». Nous avons proposé des tracts soit seuls, soit avec l'UGICT, qui ont contribué à mobiliser les cadres lors des journées d'action et surtout à gagner la bataille des idées et obtenir un rejet massif d'un départ à 64 ans.

Chez les cadres de la FPT, l'unité syndicale a été un facteur essentiel dans la crédibilisation de la mobilisation. Nous avons ainsi constaté un niveau d'engagement inédit chez les A et B. Force est de constater cependant que nous n'avons pas réussi à inscrire la mobilisation de ces catégories dans le principe de grèves reconductibles, au-delà des journées d'action. Certain-es « s'arrangeaient » avec leurs temps de pause pour faire une partie du parcours, d'autres se mettaient en congés, ou encore débrayaient une heure ou deux pour ne pas désorganiser le service.

Partout en France, nous avons vu des cadres engagés dans les manifestations aux côtés de leurs équipes, et beaucoup n'hésitaient plus à arborer un autocollant CGT.

Ainsi, il y a bien des obstacles culturels à la mobilisation dans nos catégories, que nous ne devons pas ignorer :

- Au travail, un rapport spécifique à la conscience professionnelle et à la charge de travail, qui peut être accentué par une organisation spécifique notamment avec le télétravail

- Une stratégie des employeurs pour empêcher les grèves de cadres (télétravail illimité les jours de grève, culpabilisation individuelle, manipulation au titre de prétendues valeurs du service public, ou pire encore, recadrages managériaux violents, discriminations ou répression).
- Un manque de structuration spécifique CGT induisant une invisibilisation des mobilisations des A et B.
- Les caisses de grèves qui peuvent indirectement servir à déléguer à d'autres catégories la grève, perçue comme plus efficace ou utile si elle est faite chez les agent-es de terrain. Il faudra nécessairement revenir avec la prochaine direction UFICT, pour lever ces freins.

À la suite de ce mouvement est survenue l'élection de Sophie Binet au congrès de Clermont-Ferrand. Ces deux facteurs ont mis en lumière les organisations spécifiques au sein de la CGT (UGICT et UFICT) et certainement contribué à la vague de syndicalisation qui s'en est suivie, particulièrement chez les moins de 35 ans. Mais, même si cela est difficile à appréhender, le travail impulsé par l'UFICT sur l'ensemble du mandat et au-delà du mouvement contre la réforme des retraites a été évidemment contributeur dans la syndicalisation des catégories A et B.

Conclusion

Durant ce mandat, l'UFICT CGT ne s'est pas contentée de produire, en simple réactivité à l'actualité. Elle a produit plus qu'avant du matériel de fond, quitte à l'actualiser en Fonction des évolutions réglementaires (télétravail...) ou de l'actualité sociale (retraites...).

Un effort particulier a été mis sur l'organisation de journée d'études, webinaires, ou formations. C'est ainsi que 65% des décisions du 10^e Congrès ont été réalisées, auxquelles se sont ajoutées des initiatives qui n'avaient pas été pro-

grammées. Nous avons obtenu des avancées, certes (télétravail, enseignement supérieur...), mais aussi nourri le débat politique à travers des interpellations aux ministres ou aux candidats aux élections présidentielles. Nous avons ainsi dans le champ politique comme dans le champ professionnel fait vivre notre projet alternatif, celui « d'une Fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale ».

Ce mandat reste fortement marqué par une exigence d'articuler la question sociale aux enjeux climatiques et environnementaux. Nous avons continué à exiger avec force, la juste reconnaissance des qualifications, l'impératif d'une formation professionnelle continue et de qualité. Nous avons porté avec force et fierté les valeurs du service public héritées des loi Le Pors. Nous avons fait de l'égalité femmes-hommes un enjeu prioritaire de notre organisation. Nous avons alimenté les décideurs publics avec des propositions de financements assurant l'autonomie des collectivités et une sortie des logiques austéritaires.

Le prochain mandat pourra s'appuyer sur le travail accompli. Nous proposons dans le projet de document d'orientation un document innovant qui se concentre sur des décisions très concrètes, quantifiables et mesurables.

Mais au-delà de notre ambition pour notre champ professionnel et syndical, plus que jamais nous devons également nourrir le débat public et interpeler à tous les niveaux où nous sommes organisé-es, les décideurs et candidats politiques. Car face à la montée des idées d'extrêmes droites, c'est avec un projet alternatif, replaçant les services publics au cœur de la société, que nous contribuerons à démontrer qu'une autre voie est possible. Celle du collectif, de la solidarité, et de la justice sociale.



PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

I. PARTIE QUALITE DE VIE SYNDICALE



CHAPITRE 1 Le double défi : syndiquer et organiser les ICTAM

■ Syndiquer les ICTAM, pourquoi ?

- Rappelons que les ICTAM, soit les Ingénieur-es cadres technicien-ne.s et agent-es de maîtrise, sont ici repris sous le vocable «cadres» dans la mesure où tous dans la Fonction publique territoriale correspondent à la définition du cadre tel que défini dans l'accord national interprofessionnel (ANI), à savoir «un niveau de formation initiale élevé, un niveau important de responsabilité dans l'exercice du métier et une autonomie de décision.
- À cette définition la CGT vient apporter le niveau de qualification en plus du niveau de formation initiale élevé.
- Il faut préciser là que les cadres peuvent exercer deux types de fonctions : celles relevant de l'encadrement et/ou celles relevant d'un niveau d'expertise élevé.
- Pour la CGT, il convient d'intégrer la place particulière que les cadres tiennent dans le process de travail pour leur permettre de s'exprimer et de définir leurs revendications, en dehors des contraintes hiérarchiques, mais sans s'opposer aux autres salariés. C'est le sens de l'activité spécifique de l'UGICT dans la CGT.
- « Leur situation liée à celle des ouvriers et l'attrait que constitue pour eux la CGT est en opposition avec des positions catégorielles type CGC qui cherchent à les isoler. » **Extrait d'un discours de Benoît Frachon en 1959.**
- À cette époque la CGC créée en 1944 détenait l'hégémonie de la syndicalisation des cadres, il faudra attendre 1963 pour assister au 1er Congrès de l'UGIC et 1969 pour la création de l'UGICT.
- La situation des ICTAM est de plus en plus convergente avec celle des ouvriers - employés. Les ICTAM sont dépossédés de toute influence sur les stratégies, ne sont plus que des exécutants, certes qualifiés, des ordres donnés par les employeurs.
- Ce qui les différencie des ouvriers - employés est leur responsabilité qui peut parfois être engagée et leur formation initiale. Malheureusement, les rapports sociaux se sont durcis, et en attisant les divisions entre les différentes composantes du salariat, entre le privé et le public, ce sont les employeurs et le capital qui marquent des points.

Extrait du document d'orientation du 53^e Congrès confédéral en 2023 :

La CGT se doit d'être l'organisation syndicale de tous et toutes à partir des spécificités liées à l'organisation des modes de production, de la division du travail et de la diversité du salariat. Le développement pérenne d'une activité spécifique est une des réponses, pour que la CGT soit le syndicat de tout le salariat...

...En prenant appui sur les 77 000 syndiqué-es CGT relevant de ces catégories et sur notre Ugict...

...En encourageant le développement par les ICTAM d'une activité spécifique à partir des besoins exprimés par leurs collègues dans une convergence d'intérêts et d'ambition revendicative avec le reste du salariat et de constituer des listes sur les deuxième et troisième collèges...La nécessité d'organiser l'activité spécifique est actée depuis la création de l'Ugict par la CGT. L'analyse des résultats électoraux en démontre toute la pertinence : c'est lorsque nous avons une activité spécifique organisée que nous réussissons à être première organisation dans les trois collèges et à avoir des taux de syndicalisation à deux chiffres chez les ICTAM...

9. C'est l'avenir du syndicalisme qui se joue dans la capacité de la CGT à organiser les cadres territoriaux-ales.
10. Cet impératif de développement d'une activité syndicale spécifique à destination des ICTAM est totalement fait sien par notre fédération.
11. La fiche 13 du document d'orientation proposé au dernier Congrès fédéral (novembre 2023), fiche votée par ce même congrès à plus de 76%, reprend un extrait de l'Article 9 des Statuts fédéraux consacré notamment à l'UFICT et qui réaffirme clairement cette nécessité.
17. Il s'agit ensuite de travailler à la convergence d'intérêts pour construire un rapport de forces favorable à l'ensemble des agents.
18. Ainsi, que ce soit une section ou un collectif ICTAM, dans un syndicat général ou un syndicat UFICT, l'important est de permettre aux ICTAM de trouver un lieu pour se syndiquer.

Extrait de la Fiche 13 du document d'orientation du 13^e Congrès fédéral en 2023 :

«Chacune des composantes du salariat doit trouver sa place à la CGT. Les ingénieur-es, cadres, technicien-nés et agent-es de maîtrise (ICTAM) ont besoin de confronter et d'échanger leurs points de vue pour construire des revendications particulières en lien étroit avec les autres catégories de Fonctionnaires et d'agent-es. C'est pourquoi la fédération met en place une organisation spécifique regroupant les ICTAM : l'Union fédérale des ingénieur-es, cadres, technicien-nés et agent-es de maîtrise» (article 9 des Statuts fédéraux)»

12. L'activité spécifique doit devenir naturelle à notre conception d'un syndicalisme de masse et de lutte de classe. Ce n'est ni une niche catégorielle ni une CGT bis, c'est la seule manière d'être la CGT de tout le salariat et d'atteindre des mobilisations suffisamment fortes pour satisfaire nos exigences revendicatives.

■ Organiser les ICTAM, comment ?

13. La réalité montre que beaucoup d'ICTAM n'ont pas accès au syndicalisme CGT : parce que nous sommes absents sur le lieu de travail, ou parce que le syndicalisme en place semble éloigné de leurs préoccupations.
14. Or, c'est là où il existe une activité spécifique que l'ensemble de la CGT gagne les élections et notamment dans les CAP A et B et les CCP.
15. Pour faire voter CGT il faut des listes, et l'existence d'un espace de débat et d'accueil des ICTAM permet de faire remonter leurs besoins et de porter leurs revendications.
16. Il existe différentes modalités d'organisation, mais la condition première et principale, est que le choix relève des syndiqué.e.s ICTAM compte tenu des spécificités de leur collectivité ou de leur établissement de service public.
19. L'affiliation reste une étape incontournable pour répondre à cet enjeu de la CGT d'organiser les ICTAM. Il suffit juste de cocher la case UGICT, ce qui ne modifie en rien les reversements du syndicat, et le-la syndiqué-e est ainsi affilié-e à l'UFICT.
20. Une augmentation relative des FNI UGICT qui ne reflète pas encore toute la part des catégories A, B et agent-es de maîtrise dans notre fédération et des syndiqué-es UFICT à gagner dans la Fonction publique territoriale.
21. Sur la base de l'état d'organisation de notre fédération, une cartographie réalisée par notre UFICT montrait que les FNI UGICT ont augmenté de près de 7% passant de 7535 en 2020 à 8059 en 2022.
22. A noter que les chiffres pour 2023 ne seront consolidés qu'au cours de l'année 2024.

Extrait du document d'orientation du Congrès de l'UGICT en 2021 :

«C'est parce que les ICTAM étaient convaincu-es que leurs intérêts étaient non seulement les mêmes que ceux des autres salarié-es, mais aussi qu'ils n'obtiendraient satisfaction de leurs propres revendications qu'en rejoignant les autres salarié.e.s qu'ils et elles se sont mobilisé-es. C'est cette unité du monde du travail qui a permis à la CGT de gagner ces acquis qui constituent encore aujourd'hui un socle solide et fondateur des avancées sociales de notre pays.

La CGT est la seule organisation qui propose cette stratégie, ces objectifs, des organisations d'accueil des ICTAM et d'élaboration de leurs revendications. Il nous faut le faire savoir auprès des ICTAM, et il nous faut être tous et toutes à la CGT convaincu-es que c'est la seule manière d'être la CGT de tout le salariat et d'atteindre des mobilisations suffisamment fortes pour satisfaire nos exigences revendicatives.»

23. Or, on ne peut se contenter de ces chiffres, car ils ne reflètent pas la réalité des ICTAM dans notre Fédération.
24. En effet, les chiffres des FNI viennent des déclarations COGETISE des syndicats, mais certains syndicats, notamment généraux, ne déclarent pas des FNI UGICT bien que des ICTAM soient adhérents, par méconnaissance de COGETISE la plupart du temps.
25. Or, si l'on extrait de COGITIEL les adhérents de catégories A, B, et agent-es de maîtrise ils représentent 32 % de notre Fédération, ce qui devrait porter le chiffre des FNI UGICT à plus de 20 000. À noter que les agent-es de catégories A, B, et agent-es de maîtrise dans la Fonction publique territoriale représentent aujourd'hui 26% des effectifs.
26. Cette situation reflète la méconnaissance des syndicats généraux de la place de l'UFICT comme organisation spécifique dans la Fédération.
27. En ne reconnaissant pas suffisamment la place des cadres syndiqué.e.s, et leur implantation dans les syndicats et sections CGT, et en ne permettant pas une visibilité plus grande de nos catégories, c'est la capacité de mobilisation de tout le salariat en territoire qui est amoindrie.
28. L'UFICT a expérimenté au cours du mandat qui se termine le principe de coordinateur.trice UFICT en territoire.
29. Concrètement, chaque région s'est vue dotée de plusieurs membres de la Commission exécutive UFICT chargés d'y être les référent-es UFICT des syndicats et structures CGT en territoires (CSD, CFR).
30. Cette expérimentation a permis de mettre en lumière tout l'intérêt de ce rôle de coordinateur.trice afin de mieux faire connaître l'UFICT aux bases CGT et ainsi pouvoir leur être utile à augmenter le vote CGT des ICTAM et leur syndicalisation.
31. Cependant cet exercice sur 3 ans a également permis de déterminer des axes de progrès dans la mise en œuvre de cette mission.
32. C'est pourquoi nous souhaitons qu'en début de ce nouveau mandat le pôle Qualité de vie syndicale (QVS) UFICT réalise un état des lieux de l'expérimentation mettant en exergue ce qui a marché et ce qui a moins marché dans la mission de nos coordinateur-trices
33. Cet état des lieux comportera une évaluation des raisons de ces états de fait.
34. Au vu de cet état des lieux et de l'évaluation dont les résultats auront été ensuite soumis à l'avis de la Commission exécutive, la feuille de route de la mission de coordinateur-trice sera remise à jour de manière détaillée en partant d'un travail de redéfinition des objectifs que l'UFICT souhaite atteindre à travers le rôle de ces coordinateur-trices. :
35. à quoi des coordinateur-trices UFICT dans les régions peuvent-ils-elles être utiles à la fois aux syndicats et aux structures en territoires de la CGT ?
36. Comment les coordinateur-trices peuvent-ils-elles agir en ce sens, de quels moyens matériels ont-ils-elles besoin ?
37. Concernant nos orientations, et en amont de l'état des lieux et de l'évaluation, il nous semble d'ores et déjà qu'un certain nombre d'actions ont montré tout leur intérêt lors de l'expérimentation et qu'il serait nécessaire de les perpétuer.
38. Nous avons constaté que le rôle de coordinateur.trice permet sans conteste de mieux faire connaître l'existence, le rôle et le Fonctionnement de l'UFICT.
39. Les coordinateur-trices sont en effet très utiles à la diffusion auprès des syndicats et des structures d'organisation de la CGT en territoire des informations sur le moyen d'affiliation à l'UFICT et des éléments d'aide à l'affiliation comme le tutoriel.
40. De même, les coordinateur-trices sont les ressources de la direction de l'UFICT les plus en proximité des organisations afin de les aider à développer l'activité spécifique en direction des ICTAM et à structurer cette activité spécifique de la manière la mieux adaptée à la sociologie de la collectivité ou de l'établissement de service public concerné (en collectif ICTAM, en section ICTAM voire en syndicat UFICT).
41. Les coordinateur-trices sont aussi des vecteurs de proximité de diffusion aux structures qui sont en lien direct avec les ICTAM et les syndiqués ICTAM, des outils revendicatifs élaborés par l'UFICT, des possibilités de participation aux collectifs UFICT et des

CHAPITRE 2 Accompagner les syndicats et les territoires pour augmenter le vote CGT des ICTAM et leur syndicalisation à la CGT

■ Les principaux outils d'accompagnement des syndicats et des territoires mis à disposition par l'UFICT. Les coordinateur-trices UFICT

- événements que l'UFICT organise (journées d'étude, formation UFICT...).
42. Les coordinateur-trices UFICT ont un rôle important dans la remontée des problématiques rencontrées dans les syndicats et structures CGT de leurs territoires, remontées centrales notamment dans la construction de nos revendications nationales.
 43. Ils-elles contribuent aussi à une meilleure connaissance par l'UFICT des états de notre organisation - dont les affiliations à l'UFICT - et des camarades qui les composent.
 44. Le fait de disposer de membres de la Commission exécutive UFICT dédiés à un territoire est aussi une aide précieuse dans la recherche de camarades pour les mandatements ou invitations aux congrès et Conseils nationaux de l'UFICT et de l'UGICT afin que la représentation des territoires y soit la plus variée possible.
 45. Mais aussi pour la recherche de camarades pour le renouvellement au moment du Congrès ou par cooptation au cours du mandat à la Commission exécutive de l'UFICT notamment des femmes et des jeunes formé-es.
 46. Outre les contacts et rencontres avec les syndicats de leur territoire, les coordinateur-trices participent aux réunions de leurs Coordinations fédérales régionales et sont invité-es par l'UFICT à participer autant que faire se peut, notamment par mandatement de leurs syndicats ou par invitations des camarades, aux travaux des Coordinations syndicales départementales (CSD).
 47. Pour ce faire, nous proposons que le pôle Qualité de vie syndicale alimente régulièrement les coordinateur-trices sur l'évolution des états d'organisation au moyen notamment de cartographies et qu'il leur soit proposé une formation de base à COGITIEL afin qu'ils-elles puissent connaître au mieux l'état de la syndicalisation dans leurs territoires.
 48. Il sera également important de donner aux coordinateur-trices les informations leur permettant de connaître au mieux les structures spécifiques existant dans les territoires :
 49. collectifs et sections ICTAM, syndicats UFICT,
 50. mais aussi collectifs ICTAM des CSD et Commissions départementales UGICT.
 51. Avoir des liens réguliers avec les coopérant-es fédéraux-ales contribuera aussi pour les coordinateur-trices UFICT à mettre en œuvre leur mission.
- **La formation UFICT Services publics**
«Les ICTAM dans la CGT : pourquoi ? comment ?»
52. Le contenu pédagogique de la formation UGICT «Les ICTAM dans la CGT : pourquoi ? comment ?» a commencé à être décliné au regard des réalités de la Fonction publique territoriale lors du précédent mandat, le mandat s'achevant l'ayant quant à lui finalisé.
 53. Ainsi une formation UFICT Services publics «Les ICTAM dans la CGT : pourquoi ? Comment ?» est dorénavant mise à disposition des CFR, CSD et de groupes de directions de syndicats.
 54. Elle a plusieurs fois été réalisée au cours du mandat s'achevant : à destination de la Commission exécutive UFICT, des volontaires de la Commission exécutive fédérale et des territoires (pour le Syndicat CGT de la Métropole européenne de Lille par exemple).
 55. Programmée sur deux jours, pour des sessions de 12 stagiaires environ et assurée par des formateurs CGT membres de la Commission exécutive de l'UFICT notamment les coordinateur-trices du territoire concerné s'ils sont formateurs CGT, cette formation permet d'appréhender les enjeux de la syndicalisation des ICTAM et de l'organisation de leur activité syndicale spécifique à la CGT, dans une collectivité, un établissement de service public ou une structure CGT en territoire.
 56. La formation détaille les obligations statutaires, les outils à disposition, les modes d'organisation possibles ainsi que les conditions à rassembler pour une bonne structuration et, le cas échéant, les bonnes pratiques à mettre en œuvre entre syndicat UFICT et syndicat ouvriers - employés dont l'application de la Charte fédérale «Pour des règles de vie syndicale partagées, du local au national, entre organisations ouvriers - employés et ingénieurs - cadres - techniciens» validée par le CNF en 2014.
 57. Nous souhaitons au cours de ce nouveau mandat faire en sorte de déployer au maximum cette formation en particulier en territoire.
 58. La nouvelle Commission exécutive de l'UFICT sera inscrite dès le début du mandat à cette formation que nous souhaitons également proposer, comme lors du mandat précédent, aux membres de la Commission exécutive fédérale.
- **Le portage des objectifs de l'UFICT en Coordination syndicale départementale (CSD) et en Coordination fédérale régionale (CFR)**
59. En lien avec la Fédération, il s'agit donc pour l'UFICT

de déployer, en territoire, la bonne connaissance de ce qu'est l'UFICT, de ce qu'elle peut apporter en termes de syndicalisation des ICTAM et de déploiement d'une activité syndicale spécifique pérenne.

60. Le portage des objectifs de l'UFICT et leur mise en œuvre en territoire doivent, au-delà des contacts avec les syndicats, s'appuyer sur le travail en commun avec les «outils fédéraux» que sont les CSD et les CFR.
61. Ce travail en territoire fait notamment partie des missions confiées aux membres de la Commission exécutive de l'UFICT, coordinateur-trices dans chaque région.
62. Pour ce faire, il est nécessaire pour l'UFICT de contribuer à initier et à animer des collectifs ICTAM dans les CSD afin qu'une dynamique autour de l'activité spécifique et de ses modes d'organisation soit créée.
63. Il en va de même au niveau régional, où les objectifs de l'UFICT doivent être portés et partagés dans les réunions des CFR auxquelles l'UFICT est invitée comme le définit la feuille de route fédérale des CFR.
64. Il est ainsi proposé que l'UFICT, à travers notamment ses coordinateur-trices, rencontre les animateur-trices de CSD et les responsables des CFR afin d'établir ensemble un plan de travail partagé le mieux adapté possible aux enjeux de la syndicalisation des cadres du territoire concerné.

65. Le congrès décide de :

66. - Participer aux réunions des CFR, d'y proposer l'établissement d'un plan de travail partagé afin d'augmenter la syndicalisation des cadres du territoire.
67. - Contribuer ainsi à créer, au sein des CSD et CFR, une dynamique autour de l'activité spécifique adaptée aux particularités du territoire, de ses syndicats de ses collectivités et de ses établissements de service public.
68. - Proposer à la fédération de mettre en œuvre, ensemble, les modalités du processus de fédéralisation de la formation UFICT «Les ICTAM dans la CGT : pourquoi ? comment ?» afin que cette formation intègre le catalogue des formations fédérales.
69. - Contribuer autant que faire se peut à la mise en œuvre et à l'animation de collectifs ICTAM dans les CSD.
70. - Réaliser rapidement un état des lieux et une évaluation de l'action des coordinateur-trices

sous le mandat précédent et, au vu des résultats, à redéfinir les modalités de désignation, le rôle et les missions de coordinateur-trices UFICT.

71. - Réaliser un nouvel état des lieux et une évaluation des actions des nouveaux coordinateur-trices au cours de la première année suivant le Congrès UFICT 2024 et, ensuite de réaliser un point d'étape à mi-mandat afin de faire en sorte que les objectifs assignés aux coordinateur-trices soient bien atteints et, au besoin, de les adapter.
72. - Faire connaître et déployer a maxima la formation UFICT «Les ICTAM dans la CGT : pourquoi ? comment ?» en particulier dans les territoires.

Renforcer la visibilité de l'UFICT

■ L'affiliation

73. L'identification UGICT lors du reversement à COGETISE (pour le FNI et pour les timbres) est importante, que le-la syndiqué-e soit dans une section, un collectif dans un syndicat général ou dans un syndicat UFICT, car cela permet aux catégories concernées d'être abonnées au journal « Cadres Territoriaux » et au magazine « Options » ; de participer à des formations syndicales ; de participer à des collectifs de travail qui permettent une meilleure prise en compte des problèmes rencontrés.
74. L'affiliation est aussi le moyen d'identifier au plus juste l'état d'organisation de notre fédération.
75. Elle n'a aucune conséquence sur les moyens attribués au syndicat concerné.
76. Or, l'affiliation n'étant pas automatique il est important de faire connaître à la fois les modalités, assez simples, et les enjeux que revêt cette affiliation.
77. Pour se faire, le-la militante en responsabilité doit à la fois maîtriser COGITIEL pour compléter la base de données correctement et assurer un reversement à COGETISE correspondant à la réalité de son syndicat.
78. Ce savoir-faire peut s'être perdu notamment en raison du renouvellement des militants.
79. La formation en ce domaine est importante.
80. Pour cela, l'UFICT participe chaque année à la mise à jour du « Livret du trésorier fédéral » envoyé à chaque syndicat, et la mise à disposition d'un tutoriel élaboré

par l'UGICT, et propose que cette affiliation spécifique soit accentuée dans la formation confédérale délivrée par les UD.

■ Organiser des journées d'études sur des sujets revendicatifs

81. La qualité de vie syndicale est au service du revendicatif, et pour répondre au mieux à la construction de notre mémorandum, il est important de mener des réflexions en rassemblant nos affilié-es autour de sujets, soit issus de l'actualité, soit issus de la réalité professionnelle vécue.
82. L'organisation de journées d'études permettrait d'approfondir notre connaissance par des témoignages, mais aussi par l'intervention de personnes extérieures à la Fonction publique territoriale et/ou à la CGT qui nous donneraient un éclairage différent, économique, historique, ou social.

■ Livret d'accueil, tutorat

83. Lors du Congrès de notre fédération, une affiliée UFICT, jeune syndiquée, proposait l'élaboration d'un livret d'accueil permettant aux nouveaux.elles adhérent-es d'avoir les éléments essentiels à son adhésion à la CGT en général, et à l'UFICT en particulier.
84. Ce livret pourrait être constitué d'une partie historique, d'une autre précisant l'organisation de notre confédération, de notre fédération, de notre UFICT, et enfin présenter les revendications principales et les outils à disposition.
85. Chaque syndicat pourrait ainsi s'en emparer pour accueillir, mais aussi pour syndiquer les agent-es ICTAM rencontré-es lors de réunions.
86. Un système de tutorat adapté ou de parrainage-marrainage pourrait aussi être étudié, pour chaque nouvel.le adhérent-e, ou pour chaque syndiqué-e qui initierait l'organisation de l'activité spécifique (par exemple : la création d'un collectif ICTAM dans une CSD, la création d'une section dans un syndicat...).

■ Réunions régulières avec les directions des syndicats UFICT

87. Pour mieux connaître nos bases organisées en syndicat UFICT, il est proposé de réfléchir à l'organisation régulière de réunions rassemblant les directions de ces syndicats, afin de faire connaître nos actualités revendicatives, nos outils de communication, nos collectifs thématiques, mais aussi notre agenda comme les Conseils Nationaux UFICT et UGICT, nos journées d'étude, et de partager l'état d'organisation de nos bases.



■ Expérimenter l'organisation des rencontres «Cadres Territoriaux-ales» à l'exemple des Rencontres d'Option

88. Les rencontres d'Option, magazine édité par l'UGICT, sont l'occasion sur une journée de débattre et d'enrichir notre réflexion sur les déclinaisons syndicales d'un sujet d'actualité.
89. Notre UFICT dispose également de son journal trimestriel « Cadres territoriaux », envoyé à chaque affilié-e de notre fédération, il serait donc intéressant d'organiser des « Rencontres de cadres territoriaux-ales » qui seraient ouvertes à tout agent-e de la Fonction publique territoriale, et les agent-es des établissements de service public syndiqué-e ou non.

90. Le congrès décide de :

91. - Veiller à la connaissance de l'affiliation UGICT des syndiqué-es ICTAM de notre fédération en :
92. • mettant à jour le Livret du trésorier fédéral
93. • diffusant le tutoriel pour l'affiliation (QR code)
94. • accentuant la partie affiliation dans les formations COGITIEL et COGETISE
95. Contribuer à faire en sorte que tous les ICTAM de notre fédération soient affilié-es ;
96. - Organiser une réunion annuelle avec les syndicats UFICT de notre fédération ;
97. - Organiser des Journées d'études sur des enjeux revendicatifs ;
98. - Élaborer et diffuser un livret d'accueil spécifique et expérimenter le tutorat ;
99. - Expérimenter l'organisation d'au moins une « Rencontre de cadres territoriaux-ales » durant le mandat

CHAPITRE 3 Une organisation interne efficace pour répondre à nos enjeux

■ Renforcer le pôle Qualité de vie syndicale (QVS) Améliorer la structuration interne du pôle QVS

100. Sur un bon nombre de territoires, il nous faut mesurer et analyser notre activité syndicale tant par son contenu, ses méthodes de travail et ses résultats que par la priorisation de ses orientations.
101. Il nous faut pour cela faire évoluer nos outils de vie syndicale notamment en structurant notre pôle QVS.
102. Lors du précédent mandat, nous avons pu constater que le pôle QVS devait être renforcé pour être en mesure de répondre aux sollicitations et impulser une vraie dynamique de développement.
103. Aussi, il apparaît nécessaire d'étoffer le pôle QVS en nombre de membres de la Commission exécutive.
104. Mais le nombre ne serait rien sans une animation qui permette de le faire vivre le pôle.
105. Il est ainsi proposé une co-animation au sein du Bureau de l'UFICT pour répondre aux ambitions.
106. Pour ce faire, il est primordial de mobiliser à minima deux équivalents temps plein dédiés à cette mission, la question des droits syndicaux restant pleine et entière.
107. À l'issue du précédent mandat, compte tenu de l'ampleur des tâches et des ambitions, il a été soulevé le besoin de prévoir davantage de réunions de pôles et de Commission exécutive afin de mieux répondre aux

attentes.

108. Les missions du pôle QVS étant diverses et variées, il est suggéré de désigner, parmi les membres du pôle, des référents par thématique identifiée (par exemple : la formation, l'exploitation des fichiers COGITIEL et des états d'organisation, l'organisation des conseils nationaux, des Congrès, etc.)
 109. Dans cette perspective, il est important de rechercher avec le pôle communication les moyens de faire connaître les travaux et missions de notre pôle.
 110. Même si un ou des référents seront en charge des analyses et exploitations des états d'organisation, il paraît important que tous les membres du pôle puissent être en mesure de s'approprier les données COGITIEL et des tableaux d'extraction COGETISE.
 111. Aussi il est proposé que l'ensemble du pôle y soit formé.
 112. L'objectif in fine est d'établir un état des lieux d'organisation à partir des extractions COGITIEL - COGETISE par département.
 113. Il permettra notamment de repérer les ancrages UFICT en territoire, les « anomalies » d'affiliation, les évolutions.
 114. Ces données prendront la forme de tableaux et de cartographies.
 115. Ces éléments seront précieux pour définir les stratégies de développement en territoire et constitueront un support pour toutes les coordinateur-trices.
- Pôle QVS / Commission exécutive : un travail commun et des échanges au service du déploiement de la syndicalisation des cadres**
116. Le pôle QVS ne doit pas fonctionner en circuit fermé, mais bien être un outil à la disposition de la Commission exécutive.
 117. Il doit ainsi permettre de donner aux membres de la Commission exécutive les moyens de remplir pleinement leur rôle de dirigeant national.
 118. Dans cette optique, le pôle aura pour mission d'accompagner chaque membre de la Commission exécutive dans son parcours militant en mettant en place un suivi des formations individuelles et des initiatives de formation de toute la Commission exécutive.

119. Extrait du doc d'orientations du 53^e Congrès confédéral en 2023 :

120. «La « culture d'orga », c'est faire vivre à tous les niveaux l'importance du Fonctionnement de l'organisation et de ses structures. Cela implique la prise de conscience de l'intérêt qui nous unit à tous les niveaux de la CGT, faire vivre nos valeurs, nos modes démocratiques de Fonctionnement et de respecter nos statuts. Travailler à retrouver le sens de l'organisation n'est pas une option, c'est une urgence et une obligation ! Une vie syndicale dynamique, à tous les niveaux de l'organisation, permet à chaque syndiqué·e d'avoir la capacité de porter ses idées et ses propositions, et lui donne l'envie et la motivation de le faire, en concordance avec les orientations de la CGT.»

121. «La qualité de vie syndicale (QVS) appelle au respect de nos règles de vie et de nos chartes « Élu·es et mandaté·es » et « Vie syndicale ». Dans de trop nombreuses organisations, la QVS est négligée, entraînant ainsi des dysfonctionnements internes nuisant à la bonne marche démocratique des syndicats. Les conflits qui peuvent en découler ont pour conséquence une perte d'adhérent·es».

122. Une Commission exécutive bien formée est une Commission exécutive qui gagne en efficacité.
123. Dans ce cadre, comme l'a montré le retour positif d'expérience, la formation initiale de dirigeant·e national·e sera reconduite et complétée par une formation bilan mi-mandat et de fin de mandat.
124. Ces temps d'échanges sont importants pour une évaluation permettant de revoir si besoin l'organisation afin d'améliorer la participation, la réflexion, l'engagement de toutes et tous, la démocratie au sein de la Commission exécutive.
125. De la même manière, l'UFICT salue le travail de la cellule de veille confédérale contre les violences sexistes et/ou sexuelles qui permet aux victimes d'être entendues et aux organisations de disposer d'un cadre sécurisant d'accompagnement face à des situations qui restent toujours très difficiles à gérer.
126. C'est pourquoi, dans l'esprit du cadre commun d'action validé par le Conseil confédéral national (CCN), l'UFICT, au-delà de la motion votée par la CE sortante relative aux mesures conservatoires à mettre en œuvre par l'UFICT CGT Services publics suite à signalement de violences sexistes et/ou sexuelles, s'engage à former l'ensemble des membres de sa nouvelle CE à la lutte contre les violences sexistes et/ou sexuelles.
127. En parallèle à ces actions de formations, nous nous engageons à ce que la lutte contre les violences sexistes et/ou sexuelles soit un des fils rouges de notre Qualité de vie syndicale.
128. Afin de gagner en lisibilité, il sera important de préciser les rôles de chacun au sein des instances nationales et faire en sorte que chaque membre de la Commission exécutive puisse identifier les missions des membres du Bureau et du Secrétariat de notre UFICT.
129. Le pôle QVS a également besoin des membres de la Commission exécutive.
130. Aussi il est proposé d'identifier au sein de la Commission exécutive des responsables thématiques (par exemple : référent psychologues, ICTAM dans les Conseils Régionaux, etc.).
131. Outre l'intérêt pour le revendicatif, ce dispositif serait l'occasion de repérer de nouveaux contacts dans un souci d'élargissement, de féminisation et de rajeunissement.
132. La question des moyens doit cependant être soulevée. Les droits syndicaux alloués au développement de la syndicalisation des cadres doivent être à la mesure de l'enjeu et ne sont malheureusement pas aujourd'hui à la hauteur des cotisations des affiliés UGICT dans la sphère des services publics.
133. L'UFICT a tout autant besoin de pouvoir s'appuyer sur un personnel administratif et technique pour l'aider dans la mise en œuvre des objectifs affichés.

■ Animer l'activité nationale et mettre en œuvre le travail avec la Fédération

134. Le bilan réalisé sur notre vie syndicale pointe les enjeux à poursuivre pour développer l'activité spécifique notamment avec notre fédération.
135. Le relevé de décisions de la CEF du 10 janvier 2024 présentant la nouvelle organisation fédérale suggère un changement de posture : « Participations régulières de l'UFICT aux travaux des pôles », « l'UFICT met à disposition la liste de ses coopérant·es départementaux·ales. Il sera demandé que l'on prévienne bien en amont, quand c'est possible, les coopérant·es, des dates des échéances syndicales, comité départementaux, congrès...) sur leur département ».
136. La proposition de participation régulière aux travaux des pôles répond parfaitement à nos orientations et nous ne pouvons qu'être très favorables à cette perspective.
137. L'activité spécifique s'entend à la CGT comme une



- recherche constante de convergence entre les différentes composantes du salariat.
138. Il s'agira donc dans ce nouveau mandat qui s'ouvre de travailler ensemble dans la Fédération.
139. Dans un premier temps l'UFICT s'engage à participer activement aux Conseils nationaux de la Fédération en mandatant un.e affilié.e à chaque session, qui portera le spécifique dans les projets présentés.
140. De même, l'UFICT participera au travail des collectifs fédéraux par la présence soit de membres de la Commission exécutive UFICT soit par un.e affilié.e si besoin d'élargissement des réflexions.
141. Le mandat qui s'achève a vu l'organisation de Bureaux communs trimestriels, ce qui a favorisé les échanges.
142. Nous pensons qu'il est souhaitable de poursuivre cette modalité de fonctionnement.
143. Dans la continuité du travail avec la fédération, on envisage d'intensifier notre participation aux réunions des CFR via la présence d'un.e coordinateur.trice membre invité.e de cette instance fédérale.
144. Compte tenu des conflits entre syndicats pour lesquels la fédération et l'UFICT ont été saisies, il apparaît opportun de retravailler les conditions d'application et de diffusion de la Charte fédérale des règles de vie partagée, ainsi que des conditions statutaires pour structurer une activité spécifique dans une collectivité ou un établissement de service public.
145. Pour mémoire la création d'un syndicat UFICT relève de la décision des ICTAM syndiqués dans le syndicat général de la collectivité ou de l'établissement de service public.
146. Par ailleurs, l'UFICT souhaite accompagner les mandaté-es aux CAP A, B et CCP dans leur mission de représentant du personnel en leur apportant des éléments revendicatifs et des outils pour les mettre en œuvre.
147. Une réunion dans le mandat pourrait être programmée.
148. Dans cette même perspective, en fonction des sujets d'actualité, l'UFICT pourrait élargir une CE par an à des affilié-es.

149. Le congrès décide de :

150. - Procéder à une évaluation annuelle de la mise en œuvre de la feuille de route du pôle QVS. Cette évaluation fera l'objet d'une réunion du pôle qui y sera exclusivement réservée.
151. - Mettre en œuvre la formation de dirigeant.e national.e pour la nouvelle CE UFICT :
- Formation initiale
 - Formation-évaluation à mi-mandat
 - Formation évaluation-bilan en fin de mandat
152. - Former la nouvelle CE UFICT à la lutte contre les violences sexistes et/ou sexuelles
153. - Établir un parcours militant pour chaque membre de la Commission exécutive.
154. - Mobiliser des droits syndicaux à la mesure des enjeux.
155. - Participer aux instances et aux collectifs de la fédération.
156. - Diffuser les bonnes pratiques (Charte des Règles de vie et conditions statutaires de création d'un syndicat UFICT)
157. - Expérimenter au moins une réunion rassemblant les élus CGT des CAP A, B et CCP
158. - Expérimenter des réunions de Commission exécutive élargie

■ Conclusion et ouverture vers l'UGICT et la Confédération

159. Là où il n'y a pas d'ICTAM organisés, la CGT est en difficulté pour mobiliser le vote des cadres.
160. La Qualité de vie syndicale est un gage du respect des statuts et donc de la démocratie syndicale.
161. Le seul moyen de combattre le système capitaliste et pour gagner le rapport de forces la CGT ne peut pas s'exonérer du vote et de l'adhésion des ICTAM qui représentent 50% dans le privé et plus de 25% dans le public, et avec une progression constante.
162. La Qualité de vie syndicale pour les ICTAM est bien décrite comme un ensemble de moyens qui amènent à la syndicalisation la plus large possible dans tous les lieux.
163. L'UFICT n'est pas exempte de devoir s'organiser pour gagner, pour répondre ensemble à ce formidable enjeu de syndicalisation.
164. C'est en conjuguant les efforts de tous les syndicats, de manière ciblée et organisée, que nous réaliserons ce défi d'un plus grand nombre d'adhésions.
165. C'est dans les structures qui s'organisent que les syndiqué-es se sentent à leur place. Ils y prennent part et c'est la force de la CGT toute entière qui grandit dans de bonnes conditions.
166. Rien n'est possible sans Qualité de vie syndicale.
167. Les enjeux ne s'arrêtent pas aux portes de nos structures.
168. Les ICTAM syndiqué-es à la CGT ou sympathisant-es sont porté-es par les mêmes valeurs qui nous rassemblent et par les mêmes inquiétudes.
169. Et les cadres, dans plusieurs domaines, sont non seulement des leviers de transformation pour nos services publics, mais aussi des garants.
170. En s'organisant, l'UFICT est un formidable relais dans les services publics territoriaux-ales pour mener les réflexions avec les ICTAM, et réfléchir à de nouveaux modes d'action.
171. Concernant notre Confédération, considérant l'activité syndicale interprofessionnelle comme centrale pour faire partout gagner la CGT :
172. - d'une part nous ne manquons pas de nous mettre au besoin à disposition du collectif confédéral inter-versants Fonction publique,
173. - mais aussi d'inciter l'ensemble de nos affilié-es à s'impliquer dans les Commissions départementales de l'UGICT.
174. L'UFICT Services publics étant très impliquée dans l'UGICT, nous restons également très actif-ves dans le déploiement des outils UGICT comme éléments d'aide à la Qualité de vie syndicale en particulier dans l'animation et la redynamisation de la vie syndicale interne et comme «booster» de la dynamique démocratique qui fait des syndiqué-es des «acteur-trices - décideur-euses».
175. C'est le cas par exemple du Radar «travail et environnement» de l'UGICT que l'UFICT a contribué, avec l'UGICT, à décliner dans une version dédiée à la Fonction publique ou de la Formation UGICT sur la méthode de l'enquête conscientisante que nous incitons fortement les affilié-es à suivre.
176. De même, nous poursuivrons notre implication dans les collectifs de l'UGICT, « Numérique et intelligence artificielle », et « Fonction publique » co-animant ce dernier. De même, nous continuerons à porter les revendications des ICTAM au Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale dans les projets de loi les concernant.
177. À l'international, Eurocadres, l'organisation syndicale des ingénieur-es, cadres et des professions techniques et intermédiaires d'Europe, dont Nayla Glaise dirigeante de l'UGICT-CGT a été élue à l'unanimité à la présidence, est un partenaire social actif et reconnu, rassemblant plus de 6 millions de cadres managers et expert-es issu-es de 25 pays européens.
178. Cela représente 62 organisations syndicales de cadres. Avec l'UGICT-CGT, les ICTAM syndiqué-es peuvent agir dans cet ensemble, par le biais de collectifs, pour défendre à l'échelle européenne le plus haut niveau possible de protection pour les travailleur-euses.
179. De même, la CGT, avec la Confédération européenne des Syndicats, porte des exigences qui sont celles des ICTAM, telle que celles sur l'encadrement du télétravail et la protection des télétravailleur-euses.



180. L'ensemble de toutes les orientations qui seront développées dans le prochain mandat répondront à notre exigence affichée pour notre Congrès :

CHAPITRE 4 Revendications en matière de communication. L'information-communication, un levier essentiel de l'activité spécifique

181. Dans un monde où l'information est omniprésente, mais aussi la désinformation, il est important de pouvoir distinguer les faits des opinions et des rumeurs.

182. En somme, l'information syndicale est un élément clé de la vie professionnelle et les syndicats jouent un rôle important dans sa diffusion.

183. L'UFICT a un rôle crucial à jouer dans la diffusion d'informations fiables et objectives destinées aux ICTAM dont les jeunes.

184. Les cadres territoriaux-ales les attendent des analyses et des orientations concernant leurs champs d'activité. Rappelons que si notre UFICT a beaucoup produit au cours du mandat, tant sur le plan revendicatif que sur le plan de la vie syndicale, force est de constater

qu'il y a encore des efforts à fournir sur l'animation des sites et des réseaux sociaux.

185. Comme l'UGICT et maintenant la confédération, nous devons nous fixer, comme nouvelles orientations de renforcer notre visibilité et d'investir les réseaux LinkedIn, Facebook, Instagram et X (ex-Twitter).

186. Le congrès décide de :

187. • Poursuivre ses expressions dans les supports print :

188. les pages UFICT dans les publications fédérales (Le Guide, Service public Magazine) et le magazine spécifique « Cadres territoriaux »

189. Développer et d'améliorer les sites nos vecteurs de publication,

190. • Investir les réseaux sociaux où sont présents les jeunes,

191. • Renforcer le pôle de communication.



PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

II. PARTIE REVENDICATIVE

CHAPITRE 1 Une autre vision des services publics

192. La Loi de 1984 portant statut particulier de la Fonction publique territoriale consacre la double fonction des agents : d'une part celle d'aide aux prises de décisions quant à la définition des objectifs de politiques publiques fixés par les élu·es locaux·ales et, d'autre part, celle de décideur·euses des méthodes de mises en œuvre de ces objectifs.
193. C'est pourquoi les cadres territoriaux·ales·les sont concerné·e·s 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 de qualité répondant à l'intérêt général**.
194. En plus de la déontologie 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.
195. Or, a contrario de nos valeurs et de nos revendications d'une Fonction publique territoriale de carrière, d'intérêt général et d'utilité sociale, toutes les réformes de l'organisation de l'administration française reposent depuis les années 2000 sur les concepts (et la novlangue) déployés de plus en plus loin, du nouveau management public néo-libéral venu des pays anglo-saxons inspiré directement des politiques mortifères et datées de Margaret Thatcher ;
196. Le *new public management* repose sur le principe selon lequel les autorités publiques ne sont considérées que comme des prestataires de services.
197. Pour remplir leur rôle, ces dernières utilisent les méthodes des entreprises privées afin d'améliorer leurs «efficiences» telles que la discipline budgétaire, la définition des normes de gestion et d'utilisation d'indicateurs de résultats, à tel point que le gouvernement en place n'a aucun complexe à dire que le « choc de simplification administrative» qui nous est toujours imposée aujourd'hui a pour unique objectif de favoriser un gain collectif de temps et d'argent !
198. À titre d'exemples, la première loi organique relative à la loi de finances (LOLF) promulguée en 2001 pour «un état plus efficient» était déjà emblématique de l'application de ces principes. De même, à partir de 2007, la Réforme générale des politiques publiques (RGPP) inspirée par des «revues de dépenses» menées pendant des décennies notamment, au Royaume-Uni affichait comme objectif de «simplifier les services publics» et de faire des économies.
199. En réalité, le gouvernement Fillon de l'époque s'était appuyé sur une dette publique, qui creusait volontairement les recettes en diminuant le budget de l'État, pour faire croire qu'il était indispensable de diminuer les dépenses publiques. Idée forte que les néo-libéraux au pouvoir scandent toujours.
200. 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 ressources humaines publiques.
201. 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, avec la récente loi de 2022, loi dite «3DS», ainsi que la codification du Statut de la Fonction publique, sont venues exactement dans le même esprit «finir le travail».
202. Terminer de dépecer les services publics dans le but de n'en garder que les plus rentables et d'en concéder a maxima les profits au privé, ici en s'attaquant au niveau local et à l'outil qui les dédiait jusqu'à lors à l'intérêt général de la Fonction publique.
203. Il s'agit bien là de l'aboutissement d'un long processus libéral visant à redéfinir à un nouveau pacte territorial en réorientant les dépenses et emplois publics vers l'économie et les entreprises du secteur privé, dans la continuité des réformes mises en place depuis une vingtaine d'années, objectif final que le Président de la République a rapidement développé dans son projet dès son arrivée au pouvoir en 2017 «Action

publique 2022» et gravé encore davantage dans le marbre dès 2020 en faisant adopter la loi Accélération et simplification de l'action publique puis en 2021 en faisant voter une seconde LOLF.

204. À l'inverse de ces réformes libérales, l'UFICT CGT Services publics défend une Fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale.

Progrès social contre exploitation des cadres territoriaux-ales.

205. L'accord de 2016 sur les Parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des fonctionnaires (PPCR), non signé par la CGT, a créé une cadence unique d'avancement d'échelon avec la suppression de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale allongeant ainsi de manière inacceptable les carrières des agent-es, pénalisant particulièrement les catégories A et B et cela sans parler du point d'indice gelé depuis 2010.
206. Plus de 80 ans après la création du Statut général des Fonctionnaires, la Loi de transformation de la Fonction publique dites lois Dussopt - Macron de 2019 est venue littéralement anéantir les droits liés au statut des fonctionnaires et à leurs spécificités de travail à savoir : limitation du droit de grève, licenciements et les ruptures conventionnelles de fonctionnaire,



contractualisation possible sur tous les postes, CDI à durée déterminée (Contrat de projet), hausse du temps travail (1607 heures)...

207. Les lignes directrices de gestion créées par cette même loi sont venues vider les substances des CAP et de leurs prérogatives et par là même priver les élu-es représentants du personnel de leur rôle d'élus. es en vue des promotions, les laissant à l'unique choix clientéliste et subjectif de la collectivité.
208. Nul doute que, malgré l'inflation «explosante», la future réforme annoncée pour 2024 « Accès - parcours - carrières » de la Fonction publique territoriale (dite loi « Guérini ») voulue par le gouvernement, présentée en 2023 par la première ministre sortante ayant pour but de « rendre les services publics plus efficaces » - sous-entendu moins onéreux - rabâchera de nouveau la même rengaine du thatchérien proverbe « There is no alternative » et ne favorisera en aucun cas la hausse de la rémunération égalitaire des cadres fonctionnaires.

209. À l'opposé de cette exploitation et paupérisation grandissantes des fonctionnaires territoriaux-ales et en particulier des cadres, l'UFICT CGT revendique la reconquête des éléments de progrès social conquis chèrement depuis 1946 dont, plus particulièrement, le dégel du point d'indice et son augmentation immédiate de 4,92 à 6 euros avec rattrapage de la perte depuis 2010 pour commencer et, au-delà, l'indexation des rémunérations sur les prix.

Garanties collectives contre individualisation du travail des cadres territoriaux-ales

210. 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.
211. Cette méthode managériale n'a d'autre but que de développer la précarisation subjective et de mieux diviser et opposer les travailleurs. ses entre eux. elles et particulièrement les cadres dont les milieux de travail et souvent les formations sont construites autour de la notion de compétition.
212. La création en 2014 du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel RIFSEEP et son déploiement progressif à l'ensemble des cadres d'emploi a favorisé l'individualisme au détriment des droits acquis collectivement, il a opposé les cadres territoriaux-ales. les entre eux-elles au moyen de la prime au pseudo mérite, le complément indemnitaire annuel (CIA).

213. Ces dérives ont accentué les inégalités entre collectivités et leurs établissements publics et entre les agent-es en favorisant la recherche de la performance individuelle et non plus l'intérêt collectif au service de l'exercice des missions de service public auprès de la population.
214. L'entretien professionnel marque individuellement 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».
215. En parallèle, ces réformes font exploser les garanties collectives et les cadres protecteurs nationaux.
216. 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 ainsi le principe d'accords nationaux.
217. De la même manière, la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 créant le Comité social territorial en supprimant les CHSCT et Comités techniques et instaurant les Lignes directrices de gestion vident les CAP de leurs prérogatives, restreint considérablement les espaces où les organisations syndicales peuvent négocier les droits au moyen de garanties collectives.
218. La réforme « Accès – Parcours – Carrières » inscrite pour fin 2024 dans la Fonction publique est déjà annoncée comme réforme de la promotion et est de la méritocratie individuelle, elle ira encore plus loin dans la mise en compétitivité des cadres entre eux-elles et leur précarisation mentale subjective.

219. L'UFICT CGT rejette tout élément de gestion des ressources humaines (« GRH ») ou de négociation qui valorise l'individualisation des rapports au travail. L'UFICT CGT lutte constamment pour maintenir voire développer les garanties collectives. C'est pourquoi, encore et toujours, nous revendiquons l'abrogation totale de la loi dite de transformation de la Fonction publique.

Modèle d'équité de traitement républicaine contre mise en compétitivité des territoires

220. Nous rejetons le modèle d'administration mis en œuvre depuis l'Acte III de la décentralisation qui contraint les cadres territoriaux-ales.les à développer des politiques publiques de mise en concurrence des territoires.
221. La Loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) en 2014 puis en 2015 ; la loi portant nouvelle organisa-



tion territoriale de la République NOTRe puis la Loi relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales, consacrent la vision libérale du redécoupage administratif « à la carte », en sanctifiant notamment le couple « Région – Métropole » pour déployer les politiques de l'Union européenne de marchandisation des services publics, isolant encore davantage les usagers les plus fragiles et les plus éloignés des centres de profits que sont les mégapoles publiques.

222. Ces réformes ont pour conséquence de mettre également en concurrence les cadres territoriaux-ales. les entre eux lors des transferts de compétences, des mutualisations et des réorganisations de service, paupérisant par là même les services publics.
223. Pour continuer la dérégulation, la Loi relative à la Différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale dite (Loi «3DS») de février 2022 diminue les politiques et missions publiques et notamment l'expertise publique en la confiant davantage au secteur privé.
224. Elle déplace les pouvoirs autour du ministère de l'Intérieur et des préfets de département, avec une réduction des moyens humains et techniques, pour poursuivre la décentralisation de l'exercice des compétences tout en redonnant à l'État toute la maîtrise des financements des collectivités territoriales et de la fiscalité locale.
225. Cette loi, à l'inverse des attendus des services publics, elle met les politiques publiques au service des entreprises en les externalisant encore davantage, dématérialise l'administration en inversant les normes par le transfert de la responsabilité publique vers la responsabilité individuelle, éloigne, marginalise et exclut.

226. Elle accélère les mises en concurrence des territoires entre eux donc des populations et accroît les inégalités entre territoires riches et pauvres.
227. 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.
228. C'est ainsi la remise en cause de la solidarité, du principe d'égalité et du vivre ensemble que l'on demande aux cadres territoriaux·ales de mettre en œuvre !

229. À ce modèle, nous opposons une organisation administrative de territoires solidaires entre eux, basée sur l'équité de traitement des citoyens où qu'ils habitent et travaillent et dont les politiques publiques locales, aménagées et mises en œuvre par des fonctionnaires territoriaux·ales protégeraient l'ensemble des usagers, sans placer les cadres territoriaux·ales. les citoyen·nes dans des conflits éthiques dans l'exercice de leurs missions publiques.

Fonction publique de carrière contre Fonction publique d'emploi

230. La Loi de 1984 dont nous fêtons les 40 ans cette année, qui sépare le grade et la fonction fonde la logique de carrière, les principes d'indépendance des fonctionnaires et de non mise en concurrence entre eux·elles, en garantissant, notamment, un niveau de rémunération identique au vu du poste occupé.
231. Le RIFSEEP, en faisant correspondre le plafond de la part fixe de la rémunération à un groupe de fonctions fait dorénavant reposer cette logique non plus sur un grade et un échelon, mais sur la nature du métier exercé. Il détermine cette nature au vu de trois groupes de critères, tout d'abord, l'encadrement, la coordination ou la conception puis la technicité - l'expertise - l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions et, pour finir, les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.
232. La part des concours et de la formation ainsi que le sens de la Fonction publique qui posaient jusque-là le fait que la position sur un poste était légitimée par la carrière de l'agent·e sont dorénavant niés.
233. De même, en conditionnant la rémunération à l'évaluation individuelle, le RIFSEEP entaille profondément le principe de carrière et l'assurance d'y progresser de manière linéaire.
234. Également, la loi de transformation de la Fonction publique de 2019 a codifié le statut.
235. En effet, le Statut général de la Fonction publique donne un cadre protecteur permettant aux fonctionnaires de garantir et d'assurer certaines responsabilités de leurs missions particulières de service public, notamment, en refusant l'ordre donné manifestement illégal et un comportement allant contre l'intérêt public.
236. Le statut de la Fonction publique a été transposé dans le Code général de la Fonction publique et organise quant à lui, depuis son entrée en vigueur en 2022 une Fonction publique moins protégée des obligations relatives aux injonctions des politiques parfois bien éloignées de l'intérêt général, exposant cette Fonction publique encore davantage aux orientations libérales de l'Union européenne.
237. La relation statutaire nationale est ainsi transformée en relation contractuelle locale avec l'employeur ; cela engendre un impact négatif sur la neutralité des cadres de la Fonction publique territoriale.
238. L'UFICT CGT revendique le retour au Statut des Fonctionnaires et à leur droit à la carrière, condition nécessaire pour préserver l'intérêt général des politiques publiques sans en mettre les développeurs qui sont les cadres territoriaux·ales à la solde des injonctions clientélistes des politiques.
239. Pour des services publics d'utilité sociale en régie contre des missions publiques rentables concédées au secteur privé.
240. La Loi Dussopt permet le passage au privé, au-delà des missions publiques déjà concédées, des fonctionnaires qui les mettent en œuvre en actant leur détachement d'office lors du transfert des missions.
241. Commandé par le ministre de la Fonction publique de l'époque, 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 déjà auteur du rapport de 2016 sur temps de travail qui a abouti aux 1607 heures) enfonce encore davantage le clou.
242. Au lieu de redonner le sens de l'intérêt général aux missions publiques, de rendre plus humaines les conditions de travail et d'augmenter collectivement les rémunérations notamment à hauteur de l'inflation, ce rapport préconisait, pour renforcer l'attractivité des métiers de la Fonction publique territoriale, 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·ales (le «MEDEF» territorial).

243. Le gouvernement en place a déjà mis en œuvre avec zèle la codification du Statut définitive en 2022 et nous annonce pour fin 2024 à travers une réforme d'application de ce rapport Laurent, dite « APR » (Accès - parcours - carrière) notamment de la rémunération au maximum individualisée et au mérite (subjectif)...
244. Dans ce contexte, la résistance de l'UFICT CGT contre le principe de seules missions publiques rentables et qui seraient concédées au privé et en faveur de services publics d'utilité sociale en régie s'érige en luttés constantes, a fortiori pour redorer l'attractivité des métiers de cadres territoriaux-ales.
- 245. 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, territoriale et environnementale.**
- Plan de création d'emplois publics qualifiés contre plan d'austérité**
246. 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.
247. 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.
248. 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, pour plus de travail et d'heures travaillées.
249. Les dépassements d'horaires, qui devraient n'être qu'exception, deviennent la norme, la question du manque d'effectifs est ainsi masquée et volontairement entretenue par les employeurs publics.
250. Aussi, la panoplie des recrutements « non statutaires » s'est diversifiée avec les contrats de projet, de deux à six ans non cdi-sables et non titularisables.
251. 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.
252. Pourtant, il n'y a pas de salut pour les citoyen-ne.s sans un État redistributeur fort, un État protecteur, un État républicain, garant de l'intérêt général...
253. 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.
- 254. L'UFICT-CGT revendique une diminution du temps de travail et un accroissement substantiel des effectifs pour construire la Fonction publique de demain.**
255. • Œuvrer pour favoriser les garanties collectives contre l'individualisation du travail,
256. • Développer le progrès social,
257. • Lutter contre l'exploitation des cadres territoriaux-ales,
258. • Promouvoir l'équité de traitement républicaine contre la mise en compétition des territoires et des cadres territoriaux-ales. qui les organisent,
259. • Exiger le retour à une Fonction publique de carrière contre une Fonction publique d'emploi,
260. Des cadres citoyen-ne.s promoteurs dans leur travail de Services publics d'utilité sociale
261. • Lutter contre la concession au privé des missions publiques rentables ou pas
262. • Lutter pour la mise en œuvre de plans massifs de création d'emplois publics à l'opposé des plans d'austérité que nous imposent les politiques libérales depuis ces vingt dernières années
263. Des axes forts pour lesquels nous luttons au quotidien dans notre travail de cadres territoriaux-ales et dans nos syndicats.
264. Vous pouvez également compter sur l'UFICT-CGT pour porter notre conception de cette Fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale et de la place centrale qu'y tiennent les cadres de la Fonction publique territoriale au cœur des revendications proposées à notre Congrès UFICT CGT 2024, mais aussi lors des Etats Généraux de la Fonction publique territoriale qu'organisera notre fédération au cours de l'année 2026.
- 265. Il y a une autre alternative.** Nous, cadres de la Fonction publique territoriale, organisé-es et à l'offensive, sommes pleinement rassemblé-es pour la gagner !

CHAPITRE 2 Réchauffement climatique versus développement durable, un enjeu central du monde du travail et des services publics de demain

266. Les fortes chaleurs, la sécheresse, les incendies et les niveaux d'eau qui baissent, les pluies diluviennes, la montée des eaux, les tempêtes et ouragans avec les inondations, les vagues de grand froid, les déplacés climatiques sont une réalité que personne ne peut nier et mettent en évidence désormais des femmes, des hommes qui souffrent, une biodiversité et toutes formes de vie menacées à brève échéance si nous n'agissons pas.
267. Depuis plus de 30 ans, le GIEC évalue l'état des connaissances sur l'évolution du climat, ses causes, ses impacts.
268. Il identifie également les possibilités de limiter l'ampleur du réchauffement climatique et dénonce la gravité de ses impacts. En 30 ans, nous avons pu mesurer l'exactitude de ses prévisions.
269. Dans son dernier rapport, le GIEC rappelle que les émissions de gaz à effet de serre dues aux activités humaines ont réchauffé le climat à un rythme sans précédent : la température de la surface du globe s'est élevée de 1 °C par rapport à la période préindustrielle.
270. Quels que soient les scénarios d'émission, le GIEC estime que le réchauffement de la planète atteindra 1,5 °C dès le début des années 2030 avec des conséquences très graves pour les êtres vivants.
271. Les dérèglements climatiques et les transformations technologiques ont de lourds impacts sur les situations de travail, sur l'emploi, la santé, les entreprises, les territoires, les services publics.
272. Ces bouleversements interrogent les organisations de travail, les modes de production, les modes de conception, d'études et de recherches ainsi que les évolutions des métiers et des compétences dans de nombreuses filières industrielles, mais pas uniquement.
273. Cette situation démontre, si besoin était, qu'il est grand temps d'engager toute la CGT pour faire valoir des projets dont les enjeux sociaux, économiques et environnementaux répondent aux besoins des travailleurs, dès lors qu'ils sont portés avec eux.
274. C'est pourquoi la direction confédérale a décidé de confédéraliser le « Radar travail et environnement » inclus dans le nouveau plan syndical pour l'environnement.
275. L'objectif est que chaque organisation dans son périmètre puisse analyser l'impact environnemental et faire émerger des propositions CGT pour limiter le réchauffement climatique et ses conséquences pour les travailleur-euses.
- 276. Pour l'UFICT, la transition écologique urgente qui s'impose à tous repose sur le développement d'un service public fort**, puisque porté par des acteurs désintéressés et agissant pour l'intérêt général (ce que garantit le statut), avec le développement d'une recherche publique ambitieuse, indépendante des lobbies et avec une préservation de l'intégrité des instituts de recherche publique dotés des moyens humains et financiers nécessaires.
277. Ainsi, le lien entre le niveau de vie, les enjeux sociaux et les enjeux environnementaux étant aujourd'hui évident, **cela doit structurer notre activité syndicale.**
278. Si nous pointons naturellement la responsabilité du capitalisme dans l'exploitation de la planète et des êtres humains, il est question aujourd'hui de travailler sur notre approche CGT et sur comment la CGT doit s'emparer de manière urgente de la situation.
279. Selon nous, 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.
280. 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.
281. Ne pas lier la question environnementale avec la question sociale revient à condamner la possibilité même d'un développement humain durable.
- 282. Ainsi, il s'agirait que la stratégie des entreprises et des 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, de circuits courts et locaux, de la sobriété numérique, de la gestion durable des emplois...) et de faire de l'empreinte environnementale un critère de performance et d'exemplarité.**
283. Par ailleurs, l'enquête réalisée par le CESE dans le cadre de l'avis « Travail et Santé-Environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? » (04/2023) alerte et donne à comprendre

le fort décalage entre la préoccupation croissante des salarié-es - agent-es vis-à-vis des enjeux du réchauffement climatique et le sentiment que leur entreprise ou leur administration ne sont pas suffisamment engagées sur ces questions.

284. L'étude met en évidence les impacts concrets du dérèglement climatique sur la vie au travail.

285. Or, les cadres de la Fonction publique territoriale, en dépit de leurs fonctions stratégiques et de leur sensibilité aux enjeux environnementaux, n'ont pas ou peu de moyens de faire évoluer leur travail et l'action des collectivités afin d'en limiter l'impact environnemental.

286. 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.

287. Pourtant, du fait de leurs responsabilités professionnelles, ils et elles pourraient jouer un rôle déterminant.

288. Les cadres de la Fonction publique territoriale refusent de limiter leur engagement environnemental à leurs simples gestes quotidiens ou à leurs choix de consommation.

289. Ils-elles refusent d'être instrumentalisé-es au service de politiques de greenwashing permettant de repeindre en vert des pratiques catastrophiques pour la planète.

290. À l'UFICT, nous trouvons central que les cadres territoriaux.les citoyen.ne.s puissent prendre en compte, de par leur métier consistant à l'évaluation des politiques publiques (avec, par ailleurs, conditionnement des aides publiques en fonction), le coût environnemental exhaustif de la production publique qu'ils projettent de développer.

291. Par exemple, en termes de choix d'organisation de travail basée sur le déploiement du numérique comme, par exemple celui du télétravail très pratiqué par les cadres territoriaux.les, la prise en compte de la seule diminution des gaz à effet de serre induite par la limitation des déplacements professionnels ne suffit en aucun cas à en calculer l'impact global du choix du déploiement du télétravail en termes de pollution.

292. Il faut que les cadres en charge des missions d'organisation du travail puissent être en mesure de prendre en compte le coût global de pollution et de proposer des solutions.

293. Dans cet exemple, le calcul doit intégrer également la

L'avenir de notre planète s'écrit avec notre travail.

environnement
travail
radar

Pour agir face à l'urgence sociale et climatique :

> radartravailenvironnement.fr <

Un projet impulsé par : **CGT UGICT** & **INGÈS INGENIEURS TECHNIQUES** La référence syndicale

Avec le soutien et l'expertise de : **ANACT** L'AGENCE NATIONALE POUR UN TRAVAIL ÉCOLOGIQUE

quantité d'énergie nécessaire au stockage des données dans les data center, la très importante quantité d'eau nécessaire à la production de puces électroniques, les conditions d'extraction et de transports des métaux rares nécessaires à la multiplication des ordinateurs de travail, les conditions environnementales de leur recyclage ... permettant aux cadres de connaître précisément les impacts environnementaux des différentes solutions publiques avant de les soumettre à la décision des élus.

294. A ce sujet, l'UFICT soutient l'idée de développer et mettre en œuvre le principe plus large d'une responsabilité sociale et environnementale des employeurs de la Fonction publique territoriale et la porte notamment au Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale.

295. Dans la même idée, nous luttons pour la stabilité des trajectoires professionnelles en particulier concrètement contre les réorganisations et mutualisations permanentes qui génèrent déstabilisation des organisations de travail et précarisation subjective en particulier des cadres territoriaux.ales.

296. Mais aussi l'optique de limiter les changements fréquents de lieux de travail, qui souvent éloignent encore davantage du domicile, freinera le gaz à effet de serre et de pollution.

297. Faire vivre la démocratie dans son travail, c'est aussi permettre aux cadres territoriaux.les de mettre en œuvre dans leur travail le partage des ressources naturelles basé sur le principe de précaution et d'anticipation de réchauffement climatique.
298. Cela passe par le fait de rendre efficiente la notion de biens communs environnementaux dans la détermination technique et l'application des politiques publiques par les cadres autour notamment de trois grands principes :
299. les déterminants environnementaux dans la santé au travail et en dehors, l'articulation durable entre activités industrielles et activités de subsistance et la définition des besoins réels des usagers par rapport aux besoins incités par le consumérisme.
300. C'est aussi pourquoi, les luttes qui font avancer la justice sociale et environnementale reposent nécessairement sur la convergence syndicale entre ouvrier·ères, employé·es et ICTAM et également sur notre capacité syndicale à nouer des alliances plus larges que le monde syndical, avec celui de la recherche par exemple.
301. Il ne peut en effet y avoir de justice sociale sans justice environnementale.
302. Cela répond et commande à la fois la question du sens du travail et de sa finalité.
303. À l'heure de la crise climatique, il faut repenser en ce sens ce que doit être le travail, a fortiori celui des cadres territoriaux-ales qui réalisent le service public.
304. Leurs responsabilités professionnelles, leur place dans le processus de production de services, leur permettent de jouer un rôle déterminant.
305. Ils-elles veulent regagner du pouvoir d'agir et la maîtrise du sens et du contenu de leur travail.
306. Ils-elles veulent être professionnellement engagés-es et socialement responsables en contribuant aux décisions politiques qu'ils-elles aident à prendre ou dans celles qu'ils-elles mettent en œuvre.
307. Le rôle des cadres territoriaux-ales est partout en pointe dans les domaines stratégiques.
308. 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.
309. 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.
- 310. Pour cela, l'UFICT-CGT des services publics milite pour obtenir de nouveaux droits sur les questions environnementales :**
- 311. • faire du combat pour le climat, l'environnement et la biodiversité, une mission de service public,
 - 312. • permettre aux cadres l'intégration systématique de la dimension environnementale dans leurs missions et leurs formations,
 - 313. • développer des modes de gestion respectueux de la protection de l'environnement,
 - 314. • proposer un nouveau modèle de progrès fondé sur le développement humain durable.
 - 315. • développer de nouveaux métiers de conception, production politiques publiques vertes (secteur de la collecte-tri-recyclage, aménagement, énergies renouvelables, maraichage pour fournir les écoles, etc.)
316. Afin d'intégrer ces enjeux au quotidien dans le travail des cadres, leur formation initiale et continue doit intégrer pleinement les questions environnementales.
317. Limitée à un devoir de loyauté aux directives, la responsabilité 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.
- 318. 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.**
- 319. • de promouvoir dans ce sens le renforcement des services publics,
 - 320. • de développer les infrastructures et combattre les partenariats publics-privés,
 - 321. • 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,
 - 322. • d'exiger l'intégration des questions environnementales dans la formation initiale et continue des cadres,
 - 323. • de disposer d'un droit d'alerte technologique.

Suivre un nouveau modèle de croissance fondé sur le développement humain et écologique

324. L'urgence sociale et écologique place notre pays et l'ensemble de l'humanité face à d'immenses défis
325. Ainsi, la CGT qui a toujours été à l'avant-garde des luttes pour une justice sociale doit aujourd'hui être à l'offensive pour mener des luttes tout aussi importantes pour la justice environnementale liant les enjeux sociaux et démocratiques.
326. Ce sont des ruptures avec le monde d'hier et de profonds changements de politiques qu'il va falloir mettre en oeuvre pour répondre aux besoins immenses de notre pays... de tous les pays !
327. Si cette crise révèle une crise de civilisation profonde (Nord-Sud et Capital-Travail) 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.
328. Quel est le sens du PIB aujourd'hui, en partie artificiel du fait de l'intégration de bulles spéculatives indépendamment des richesses réellement créées ?
329. 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 ?
330. 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 ?
331. 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).
332. 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.

333. Le congrès décide de :

334. Faire du combat pour le climat, l'environnement et la biodiversité, un enjeu transversal de nos revendications et comme une mission de service public et pour cela de :

335. • Inscrire l'ensemble des membres de la prochaine direction de l'UFICT à la future formation confédérale « Intervenir sur la stratégie des entreprises et des collectivités territoriales afin de les réorienter vers les évolutions écologiques »,
336. • Décliner cette formation dans notre champ fédéral,
337. • Impulser le déploiement du « Radar travail et environnement » dans notre champ fédéral,
338. • Créer un collectif « cadres de la FPT et enjeux environnementaux »,
339. • Construire une journée d'étude autour du thème « enjeux environnementaux et FPT.



CHAPITRE 3 Assurer l'autonomie des collectivités territoriales, le financement des politiques publiques locales, avec des cadres territoriaux-ales engagés et responsables

340. L'urgence de sortir des politiques d'austerité

Alors que l'inflation a atteint les 6,2 % en 2023, le président de la République n'a pas voulu taxer les surprofits des entreprises multinationales.

341. Pourtant, il s'agissait de garantir des conditions de vie décentes et satisfaire les besoins fondamentaux de la population dans un contexte incertain de crise énergétique !

342. Ces trois dernières années, les services publics territoriaux-ales se sont adaptés au regard de l'évolution des besoins sociaux.

343. Pour autant, ils sont de moins en moins en capacité de réduire les inégalités sociales.

344. Et si les moyens ont augmenté depuis une vingtaine d'années, mais pas de manière continue, l'écart avec les besoins sociaux n'a fait que s'accroître.

345. À l'heure où les employeurs publics se plaignent de problèmes d'attractivité dans les emplois publics et du tassement des traitements et rémunérations, la situation financière des collectivités, surtout des départements et des régions, a connu une évolution négative, du fait de ressources fiscales moins dynamiques et des effets de l'inflation sur les dépenses.

346. Du fait de la baisse de la fiscalité locale des collectivités pour financer les politiques publiques, l'offre du secteur privé s'est développée dans plusieurs segments (éducation, entretien des locaux, expertise, formation, management) avec le passage préalable de cabinets d'étude conduisant à l'externalisation des activités des services, la contraction de l'emploi public qualifié.

347. La gestion de l'argent public échappe de plus en plus au contrôle des citoyens avec le développement des sociétés d'économie mixte, des sociétés publiques locales, etc...

348. La contractualisation s'est substituée aux dotations permettant au représentant de l'État de s'immiscer davantage dans la gouvernance et la gestion des collectivités territoriales.

349. 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.

350. Cela passe par la sortie des politiques d'austérité et le développement des services publics de proximité.

351. 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.

352. L'UFICT s'inscrit dans les revendications confédérales et fédérales :

- 353. • des emplois qualifiés, stables et bien rémunérés et plus particulièrement dans la Fonction publique chargée d'assurer les besoins sociaux des populations,
- 354. • des investissements pour développer la recherche et le développement,
- 355. • une politique industrielle respectueuse des emplois de proximité et des enjeux environnementaux,
- 356. • une fiscalité plus juste et plus efficace, ce qui suppose aussi d'améliorer les moyens pour lutter contre la fraude et l'évasion fiscale,
- 357. • une mobilisation du système financier au service du développement économique et social (pôle financier public, crédits sélectifs...).

358. 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.

359. Par ailleurs, le développement de la contractualisation État/collectivités locales ne garantit plus l'application des politiques publiques de long terme.

360. 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 ?

11^e CONGRÈS GUIDE PRATIQUE

Vous trouverez dans ce guide l'ensemble des informations concernant l'organisation du congrès.

Le projet de document d'orientation est aussi consultable et téléchargeable sur le site fédéral dans le dossier 11e congrès dans la rubrique UFICT du site.

Comme pour le congrès de la Fédération, une application est mise en place à compter de fin mars pour permettre la remontée des amendements par les syndicats.

Les propositions d'amendements des syndicats et les mises à disposition de candidatures pour les futures CE et CFC UFICT doivent impérativement être remontées avant le 31 mai 2024

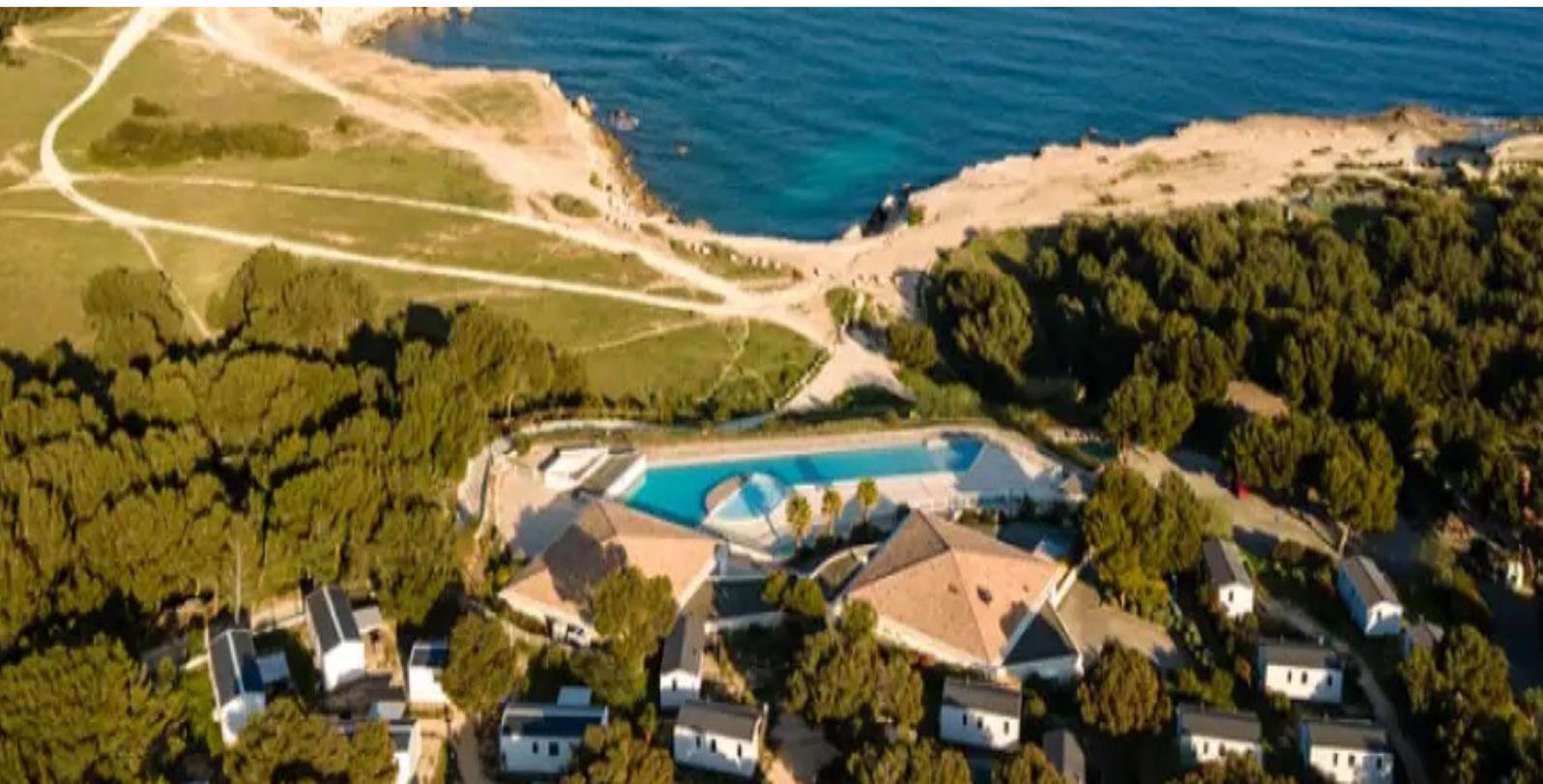
- Pour accéder aux fiches de mise à disposition des candidatures pour la prochaine commission exécutive ou pour la commission financière de contrôle.
- Un tableau est annexé avec la répartition des mandats par département et le nom des membres de la CE UFICT sortante par région. Les propositions de mandats provisoires pour le congrès devront se faire en ligne sur le site fédéral.
- Les camarades de la CE sortante sont à disposition des syndicats, CSD, CFR pour impulser et suivre les débats à partir du projet du document d'orientation.



L'ACCUEIL

Le 11^e congrès se tiendra au Camping de l'Arquet, chemin de la Batterie, à La Couronne, 13 500 Martiques

L'accueil des délégués se fera à partir du lundi 23 septembre en fin de matinée. L'hébergement s'effectuera en chambre individuelle dans des Mobil-homes partagés par deux ou trois congressistes.



QUI PARTICIPE AU CONGRÈS ?

- Les délégué-es mandaté-es par les syndicats, avec pour objectif 131 délégué-es.
- Les camarades de la Commission exécutive sortante et de la Commission financière de contrôle sortante qui sont membres de droit.

Les délégué-es

Tout affilié.e à l'UFICT des Services publics au 31 décembre 2022 et à jour de ses cotisations peut être mandaté.e par son syndicat. Les propositions de mandatement de syndicats déclinées par CSD seront validées par la commission des mandats et votes en lien avec les CFR. Ce travail de mandatement sera impulsé par les membres de la CE de l'UFICT en lien avec les CFR afin de correspondre à la répartition des mandats soit deux (2) délégué-es par région et un.e délégué-e de droit par tranche de soixante-dix (70) FNI (voir tableau p.4).

Les membres de droit

Les membres de la commission exécutive sortante sont membres de droit au congrès, dès lors qu'ils ont participé à un minimum de cinq réunions de la CE. Il en est de même pour les membres de la commission financière de contrôle. La participation est alors prise en charge financièrement par l'UFICT. Ils n'ont pas voix délibérative. Chaque membre de droit désirant participer au congrès doit s'inscrire.

Le coût du mandat

Les frais de participation s'élèvent à 280 euros comprenant l'hébergement, à compter du lundi 23 septembre soir au vendredi 27 matin, les animations, la soirée fraternelle et le transport. Le coût du mandat est à régler avant le congrès.

Transport

Le remboursement des frais de transport en train se fait en deuxième classe sur la base d'un aller/retour du domicile du délégué-e au lieu du congrès.

Pour les déplacements en voiture, les remboursements se feront sur la base de 0,44 euros par kilomètre, plus, les péages, s'il y a au moins deux personnes dans le véhicule. Sinon, le remboursement se fera sur la base du forfait kilométrique divisé par deux. Le remboursement des frais de voiture ne pourra pas être supérieur au prix du train (sauf dérogation exceptionnelle à demander et à justifier).

Le remboursement des frais de transport se fera sur place sur présentation des justificatifs et à condition que le mandat du délégué-e ait été réglé au préalable.

Mutualisation

Le montant du mandat est forfaitaire pour chaque délégué-e, quel que soit son éloignement ou sa proximité du lieu du congrès.

La prise en charge du mandat ne doit pas s'arrêter aux syndicats qui veulent ou qui peuvent - financièrement - participer au congrès. La mutualisation s'organise entre les syndicats d'une même région, voire d'un même département via les CSD et les CFR.

Contributions au document de congrès

Les co-secrétaires généraux et les membres de la commission exécutive de l'UFICT sont à disposition pour participer à des débats avec les syndiqué.es dans le cadre de rencontres régionales, départementales ou locales.

Les contributions et propositions d'amendements au document ne peuvent être déposées que par un syndicat dont au moins un.e des membres est affilié.e à l'UFICT. La rédaction définitive du document sera effectuée à partir des contributions déposées et des débats des délégué-es.

Le décompte des voix pour le congrès

Le nombre de voix de chaque syndicat pendant le congrès sera égal au total des cotisations des affilié-es (FNI et timbres de l'année 2022 enregistrées au 31 décembre 2022), divisé par 12.

Les débats du congrès seront organisés autour du document soumis au vote et permettront de l'enrichir.

Les contributions et propositions d'amendements devront être adressées à l'UFICT avant le 31 mai 2024 sur le site dédié comme pour le congrès fédéral.

Lien

Désignation des délégué-es et portage des voix

La désignation doit se faire suffisamment en amont du congrès afin que les délégué-es puissent être porteur.euses des débats des syndicats desquels ils porteront le mandat. La remontée des mandats provisoires est fixée au 31 mai 2024. La commission mandats et votes valide les mandats définitifs. Une répartition des voix par délégué-e sera envoyée aux CSD pour validation. Le portage définitif des voix des syndicats sera remis aux délégué-es avant le premier vote par mandat.

Candidatures CE et CFC

La prochaine commission exécutive de l'UFICT sera construite sur la base de critères en lien avec la charte des élu.es et mandaté-es :

- La parité
- Un équilibre entre catégories A, B et Agents de Maîtrise
- Une représentation des différentes filières professionnelles, en recherchant des camarades dans des filières peu représentées actuellement telles que la culture, l'animation, les sapeurs-pompiers et le secteur privé de notre fédération (eau, logement, thanatologie)
- Une représentation des différents types de collectivités locales et établissements publics
- Une représentativité géographique
- Un rajeunissement favorisant la présence de camarades de moins de 40 ans
- Un nombre recherché de membres établi à 30

La prochaine commission financière de contrôle de l'UFICT sera construite sur la base de critères suivants :

- Un nombre impair avec un maximum de 5 et un équilibre femme-homme

- Des retraités et des actifs de la Fédération des Services publics

Afin d'atteindre ces objectifs, nous invitons les syndicats à nous soumettre le plus grand nombre possible de propositions sous forme de mise à disposition de candidature de camarades affilié.es à l'UFICT susceptibles d'être candidat-es à la future CE ou souhaitant intégrer un groupe de travail national.

Toute candidature à la commission exécutive et à la commission financière de contrôle doit émaner du syndicat. Les camarades doivent être affilié.es à l'UFICT. Le formulaire dûment rempli et la copie du procès-verbal de l'organisme directeur validant la candidature doivent être envoyés à ufict@fdsp.cgt.fr. Les candidat-es seront entendues par la commission des candidatures pour connaître leurs motivations.

PROPOSITION DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

À adopter à l'ouverture du 11^e congrès UFICT, à Martigues, du 23 au 27 septembre 2024

PRÉAMBULE

Les délégué-es au 11^e congrès auront pour mandat de voter le bilan d'activité, le bilan financier, les orientations, les statuts de l'UFICT, la nouvelle commission exécutive et la nouvelle commission financière de contrôle jusqu'au prochain congrès. Cette responsabilité importante nécessite d'établir des règles de vie démocratique.

Elles ont pour but de favoriser et de faciliter l'expression, l'échange d'opinions et de propositions, sur les thèmes en débat et les documents soumis au vote. Ainsi, les décisions prises lors du congrès seront le reflet des débats qui auront eu lieu dans les syndicats, avec les syndiqué.es.

1- LES ORGANES DU CONGRÈS

Le bureau

Il est élu par le congrès. Ses membres sont proposés par la commission exécutive sortante. Il propose au vote du congrès :

- La composition des commissions et les présidences de séances
- Les différents rapports et documents soumis au vote, toute résolution qui émanerait du débat du congrès.

Il veille au respect et à l'adaptation de l'ordre du jour. Il prend ou soumet au congrès toute décision liée au bon déroulement du congrès sur le temps de parole, le respect des horaires. Le bureau favorise la prise de parole du plus grand nombre. Il assure, pour la durée du congrès, les fonctions de représentation de l'UFICT.

La commission des candidatures

Elle est élue par le congrès. Elle sera composée de 3 camarades proposé.es par la direction sortante et de 4 camarades proposé.es par leur délégation. Elle a pour mission :

- De proposer au congrès le nombre de membres des futures commissions exécutive (CE) et financière de contrôle (CFC).
- D'analyser les candidatures déposées par les syndicats au regard des critères définis par la CE sortante,
- De proposer au vote du congrès une liste de candidatures retenues pour la CE et la CFC.

La commission du document

Elle est élue par le congrès. Elle sera composée de 3 camarades proposé.es par la direction sortante et de 4 cama-

rades proposé.es par leur délégation. Les syndicats ayant déposé un ou des amendements peuvent être représentés à sein de la commission. Néanmoins, les délégué-es de ces syndicats ne peuvent pas constituer plus de la moitié des membres de ladite commission.

La commission des mandats

Elle est élue par le congrès. Elle sera composée de 3 camarades proposé.es par la direction sortante et de 4 camarades proposé.es par leur délégation. Elle procède à la validation des mandats de vote des délégué-es conformément au dernier alinéa de l'article 15 des statuts.

Elle présente, en outre, au congrès, une analyse de la composition du congrès, au regard de la réalité du champ de syndicalisation de l'UFICT. Elle en dégage les enseignements pour l'action à venir de l'UFICT.

2- LE DÉBAT SUR LE DOCUMENT

Le document d'orientation

Le projet de document d'orientation a été réalisé sur proposition de la commission exécutive sortante. Les débats doivent être le reflet de la discussion entre les syndiqué.es autour du document.

Les contributions et les amendements doivent être déposés par une base affiliée à l'UFICT. Ils doivent être adressés à l'UFICT avant le 31 mai 2024 sur le site dédié.

Les débats seront pris en compte par la commission des documents qui proposera la réécriture totale ou partielle d'un texte, intégrant ou non les amendements, les contributions et les apports du congrès.

Les statuts

Un projet de modification des statuts de l'UFICT sera réalisé sur proposition de la commission exécutive sortante. Les modifications apparaîtront en rouge. Les contributions et les amendements doivent être déposés par une base affiliée à l'UFICT. Elles doivent être adressées à l'UFICT avant le 31 mai 2024 sur le site dédié à cet effet.

Les débats seront pris en compte par la commission des documents qui proposera la réécriture totale ou partielle d'un texte, intégrant ou non les amendements, les contributions et les apports du congrès.

ORGANISATION

3- LES VOTES

Les votes doivent être l'expression majoritaire des syndiqué.es. Les délégué-es au congrès sont souverain.es sur la base du mandat qui leur a été confié.

Trois modalités de vote:

- Vote à main levée par les délégué-es au congrès pour l'organisation du congrès, bureau du congrès, présidences, ordre du jour, commissions ;
- Vote par mandat, par voie électronique, à la majorité relative, pour le bilan d'activité, le bilan financier, les orientations et les statuts ;
- Vote par mandat à bulletin secret, par voie électronique, à la majorité absolue (50%+1) au nombre de voix représentées pour l'élection de la commission exécutive et de la commission financière de contrôle.



OBJECTIF DE RÉPARTITION POUR LES MANDATS

Régions	moyenne FNI 3 dernières années	1 mandat pour 70 FNI	2 mandats par région	Total des mandats	Répartition avec la parité pour objectif	
Auvergne-Rhône-Alpes	840	12	2	14	7F	7H
Bourgogne- Franche-Comté	173	2	2	4	2F	2H
Bretagne	356	5	2	7	4F	3H
Centre-Val de Loire	196	2	2	4	2F	2H
Corse	19	0	2	2	1F	1H
Grand Est	486	6	2	8	4F	4H
Hauts-de-France	834	11	2	13	6F	7H
Île de France	1975	28	2	30	15F	15H
Normandie	241	3	2	5	3F	2H
Nouvelle-Aquitaine	682	9	2	11	5F	6H
Occitanie	472	6	2	8	4F	4H
Pays de la Loire	431	6	2	8	4F	4H
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1060	15	2	17	9F	8H
Total	7 763	105	26	131	66F	65H

361. Les principes d'égalité et de solidarité républicaines ne seraient-ils pas compromis ?
362. 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.
363. Elle concerne tout-es 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.
364. 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 Fonctionnaires 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.
365. La mise en œuvre de ces propositions permettra de redonner une autonomie locale, de sortir des politiques autoritaires et du « new public management ».
366. Les cadres territoriaux·ales pourront ainsi jouer leur rôle contributif, libéré·es du « faire toujours plus avec moins de moyens » créant des conflits éthiques.
367. 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.
368. L'expertise des cadres spécialisé·es doit être recon nue au même niveau que les missions d'encadrement hiérarchiques.
369. 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.
370. 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.
- 371. Sans autonomie financière, pas de libre administration des collectivités territoriales**
372. L'UFICT-CGT propose une nouvelle dynamique de financement des collectivités territoriales pour mettre fin à l'étranglement budgétaire :
373. 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.
374. Avec les contrats de Cahors, l'État a imposé à plus de 300 collectivités des mesures limitant les dépenses de Fonctionnement et leurs dettes.
375. Si par nature, les collectivités locales mettent en œuvre des politiques d'intérêt général, l'État s'applique à remettre en cause leur autonomie.
376. Il est urgent de réinterroger les conditions d'application de ce principe fondamental.
- 377. L'UFICT porte des revendications :**
378. • l'augmentation des dotations budgétaires pour garantir un égal accès au service public de proximité,
379. • une péréquation révisée corrigeant les disparités sociales, économiques et environnementales,
380. • 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,
381. • 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 produits financiers.
- 382. Reconnaître le rôle contributif des cadres territoriaux·ales**
383. L'UFICT-CGT revendique la reconnaissance du rôle contributif des cadres dans les orientations stratégiques :
384. 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.
385. 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.
386. Les cadres sont supposé·es laisser au vestiaire leurs

convictions profondes, leur liberté de pensée et d'opinion, leurs droits citoyens les plus fondamentaux.

387. Au fur et à mesure que les conditions sont créées pour diviser les cadres, notamment avec le RIFSEEP (régime indemnitaire) et le Grade à accès Fonctionnel (GRAF), l'exigence d'adhésion à la politique managériale est plus forte.

388. 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 résultat quasi permanente, un glissement s'opère.

389. 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 bonnes conduites ».

390. 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 ?

391. Nous nous reconnaissons comme des fonctionnaires, au même titre que les autres.

392. Mais nos Fonctions, nos niveaux de responsabilités, notre technicité et notre rôle dans l'organisation du travail nous confèrent une spécificité.

393. Donner du sens au travail

394. La finalité de l'action publique n'est pas économique et financière, mais d'abord humaine et sociale.

395. Elle vise l'efficacité sociale. Les choix de gestion doivent prendre en compte les conséquences humaines, sociales et environnementales.

396. 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 concrètement les choses, à condition de s'y impliquer.

397. 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.

398. L'UFICT-CGT prône un management alternatif ne se substituant pas au dialogue social collectif et visant à réorienter le rôle des managers vers :

- 399. • la restauration et l'animation du collectif de travail, lui-même tourné vers la résolution collective et le partage d'expérience et de sens,
- 400. • le renforcement du soutien aux personnes, au collectif de travail (développement de la coopération transverse avec les autres équipes), l'innovation...
- 401. • l'accompagnement individuel et l'évaluation collective,
- 402. • La formation aux organisations « impliquantes » et collaboratives,
- 403. • La substitution du lien de subordination par un lien de coopération.

404. L'UFICT-CGT se propose d'agir pour :

- 405. • 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,
- 406. • développer la transparence des décisions en renforçant l'information et la consultation des fonctionnaires et de leurs représentant·es,
- 407. • favoriser le droit d'alerte,
- 408. • Favoriser les contributions, propositions alternatives aux choix stratégiques, consolidant l'emploi de fonctionnaires qualifié·es, la reconnaissance des qualifications, la citoyenneté dans l'entreprise et l'exercice des libertés syndicales,
- 409. • 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.

410. Le congrès décide de :

- 411. - Participer au collectif fédéral « Aménagement du territoire. Enjeux économiques, environnementaux et sociaux »
- 412. - Réaliser une campagne sur le droit d'alerte, d'expression de propositions alternatives aux choix stratégiques

CHAPITRE 4 Qualification et formation professionnelle. Pour une reconnaissance des qualifications et l'impératif d'une formation professionnelle continue de qualité, pour et par les valeurs du service public

413. Faire de la reconnaissance des qualifications un enjeu de lutte syndicale est une nécessité pour combattre la dévalorisation du travail, notamment qualifié, des cadres territoriaux-ales.
414. Le cadre est un-e agent-e qualifié-e, c'est-à-dire qu'il a terminé un enseignement et une formation professionnelle de niveau supérieur ou qu'il possède une expérience reconnue équivalente dans un domaine scientifique, technique ou administratif.
415. Obtenir la reconnaissance des qualifications permet de :
416. • augmenter les salaires et stopper l'individualisation des rémunérations accessoires,
417. • ouvrir des perspectives d'emplois statutaires aux jeunes diplômé-es,
418. • gagner l'égalité salariale femmes/hommes, prioritairement par la revalorisation des filières féminisées notamment concernant les missions identifiées comme « naturellement féminines ».
- 419. Réformes territoriales et dévalorisation des qualifications des cadres. Les cadres territoriaux-ales se heurtent depuis une bonne décennie à une dévalorisation de leurs qualifications initiales et à une certaine fragilité de leur statut social**
- 420. Protection des jeunes diplômé.e.s et reconnaissance des qualifications**
421. Encore une fois, les jeunes s'apprentent à vivre moins bien que leurs parents.
422. Pour la première fois, le pourcentage de jeunes diplômé-es de l'enseignement supérieur recule.
423. 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.
424. La précarité des jeunes a ainsi pour conséquence à terme la précarisation et la baisse de l'ensemble des rémunérations des cadres territoriaux-ales.
425. Il s'agit bien d'une question de choix de société.
426. 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).
427. Depuis la fin de la crise sanitaire liée au COVID, les élus locaux et le gouvernement s'alarment de la crise d'attractivité de la Fonction publique territoriale, notamment dans le champ de syndicalisation de l'UFICT (ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise).
428. Les rémunérations d'entrée de grille, l'écrasement des grilles qui conduit à une absence de reconnaissance des qualifications tout au long de la carrière sont des facteurs majeurs qui expliquent le manque d'attractivité de la Fonction publique territoriale.
429. Nous voulons agir aussi au niveau de chaque collectivité en permettant l'épanouissement au travail des jeunes diplômé.e.s.
430. Un objectif qui passe par le triptyque suivant :
431. la reconnaissance et le paiement de la qualification tout au long de la carrière des agents,
432. 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.
- 433. L'allongement de la formation professionnelle, un enjeu fondamental pour la qualification des encadrant-es et cadres expert-es.**
434. 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.
435. 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.
436. 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.

437. 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.
438. C'est une démarche à courte vue, dictée par les besoins immédiats des employeurs.
439. 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 d'acquérir une culture de service public.
440. La loi Hortefeux de 2007 a liquidé la formation initiale des agent-es de catégories A et B.
441. Avec sa fédération des Services publics, l'UFICT revendique l'allongement de la durée des formations initiales des agent-es de ces catégories.
442. Cette durée doit être suffisamment longue pour permettre le temps d'acquisition de l'ensemble des connaissances et qualifications nécessaires à l'exercice des missions des différents emplois de chacun des cadres d'emploi.
443. Par ailleurs, avec l'obligation de formation des apprentis, ce sont des moyens de réaliser des missions de formation et d'organisation de concours qui sont enlevés au CNFPT.
444. Ainsi, les cadres territoriaux-ales subissent une double peine :
445. un moindre accès à la formation qualifiante et une diminution des concours impactant nécessairement les possibilités de promotion interne.
446. L'ascenseur social par la formation, le concours et la promotion est désormais grippé.
447. Les employeurs territoriaux-ales multiplient « les écoles de formation internes à la collectivité en direction des cadres » (Conseil régional Grand Est, conseil départemental de Seine-Saint-Denis, Eurométropole de Lille...) ».
448. Les formations dispensées dans ces « écoles de formation » peuvent parfois s'apparenter à un véritable endoctrinement visant à transmettre « les valeurs de la collectivité » auprès des cadres pour en faire des relais dans les services des orientations politiques et managériales des employeurs.
449. Ces « écoles de formation » font obstacle à la mise en place d'une culture commune de service public local et de compréhension des enjeux collectifs de la
- Fonction publique territoriale, créée par la loi Le Pors dont la CGT vient de fêter le 40^e anniversaire.
450. A contrario, l'UFICT – en lien avec la fédération CGT des services publics et la délégation de la fédération au CNFPT (CA, CNO, CRO) – défend une meilleure lisibilité des actions de formation du CNFPT en direction des cadres A et B des collectivités locales, une égalité d'accès à ces formations quelle que soit la taille des collectivités concernées et des dispositifs pédagogiques qui permettent une réelle qualification des agents.
451. Face au développement des « écoles de formation internes aux collectivités locales », l'UFICT met en débat la question du rétablissement d'Ecoles Nationales d'Application des Cadres Territoriaux-ales, visant à assurer la formation initiale et continue des cadres des collectivités locales.
452. Le champ de la formation professionnelle est bouleversé par les récentes réformes qui ont conduit à accentuer l'individualisation des formations et à remettre en cause de manière frontale la reconnaissance des qualifications dans le cadre des garanties collectives du salariat.
- 453. L'impact de la nouvelle convention collective de la métallurgie doit nous alerter sur les risques qui pèsent sur la reconnaissance des qualifications dans le champ de la Fonction publique territoriale, de même que dans le champ de Fonction publique hospitalière.**
454. Les analyses portées par l'UFMICT sur la remise en cause des qualifications professionnelles et des diplômes par des compétences déterminées par l'employeur, dépendantes de la hiérarchie et variables dans la vie professionnelle font écho aux menaces qui pèsent sur notre statut.
455. L'UFMICT note par ailleurs : « La formation et la qualification représentent un levier d'économies pour les pouvoirs publics et les employeurs dans leur recherche d'optimisation du profit. L'idéologie dominante a imposé une logique d'emploi - compétences attendues par l'employeur au regard de postes de travail - supplantant celle du métier ou de la profession. L'objectif des contre-réformes successives vise à la flexibilisation des salarié.e.s, à leur interchangeabilité. Aujourd'hui, les diplômés sont construits en domaines ou blocs de compétences compatibles entre eux et en interrelation. Cette structuration permet l'uniformisation des métiers et des professions, consacrant les glissements de tâches entre métiers d'une même filière, voire de filières différentes. Ce virage de la « certification de compétences » a appauvri la réalité et la complexité des métiers par leur découpage en blocs d'activités. Les domaines de compétences ont redéfini des Fonctions et permis

de visualiser les tâches ou actes devant être validés, réduisant le métier à une somme de compétences et à un ensemble d'actes, tournant le dos à la solidité de la notion de diplôme.»

456. Le ministre de la Fonction publique, Stanislas Guerini, a annoncé un nouveau projet de réforme de la Fonction publique, le projet A.P.R. (attractivité, parcours rémunération).

457. Cette réforme cherche à s'appuyer sur le rapport « Peny et Simompoli » de mars 2022 dont les pistes visent à multiplier des différenciations de carrière et de rémunération selon « les métiers et les territoires en tension ».

458. C'est une véritable désagrégation du statut de la Fonction publique territoriale que poursuit le gouvernement en s'appuyant sur les pistes de ce rapport qui différencient le mode de recrutement, les carrières et rémunérations selon les « secteurs d'activité et les territoires ».

459. L'UFICT entend contribuer activement au combat d'ensemble de la fédération pour faire reculer ces projets néfastes et faire avancer au contraire ses revendications contenues dans son cahier revendicatif « Pour une Fonction publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale ».

460. 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 tout-es après réussite au concours.

461. 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

462. La réforme de la formation professionnelle de l'encadrement supérieur : la liquidation d'une culture commune de service public dans la FPT et une scission des cadres dans la catégorie A.

463. En toute cohérence avec ces 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.

464. 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.

465. Dans ce sens, le rapport confié à Frédéric Thiriez par Emmanuel Macron sur la formation des cadres supérieurs vise à la fusion de l'ENA et de l'INET (Institut national des études territoriales), voire de transformer le CNFPT-organisme paritaire — en établissement public commercial et industriel (EPIC) afin d'obliger les collectivités territoriales à passer des marchés publics avec des entreprises et cabinets-conseils.

466. La loi de transformation de la Fonction publique a redéfini par ordonnance le champ de la haute Fonction publique, notamment sur la formation professionnelle.

467. 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 tout azimut 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.

468. La création des contrats de projet s'inscrit dans cette même logique.

469. Elle frappe l'ensemble du champ des cadres des collectivités locales.

470. Elle favorise la dissolution du cadre statutaire des Fonctionnaires territoriaux-ales dans un patchwork de contrats à la main des employeurs territoriaux-ales.

471. Elle accentue la précarité des agents concernés ; elle favorise le turn-over et avec la menace de « fin de mission », l'asservissement des agents publics.

472. Elle éclate la culture commune de service public local des cadres et favorise les mécanismes de désagrégation et de concurrence des collectifs de travail.

473. 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.

474. 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 contraire à l'esprit de service public.

475. Il importe de réaffirmer la place des écoles 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.
476. L'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.
477. La Fédération CGT des services publics et son UFICT, qui porte les revendications spécifiques des cadres territoriaux-ales, mais aussi ses représentant-es dans les instances paritaires du CNFPT (Conseil d'administration, CNO, CRO), 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.
478. 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.
479. 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 son accessibilité tant en matière de service que d'emploi,
480. La formation des cadres territoriaux-ales doit rester indépendante de toute influence idéologique.
481. Elle ne se réduit pas à une consommation individuelle garantissant une employabilité technique, mais vise aussi l'émancipation professionnelle des cadres de direction.
482. L'UFICT, en lien avec la délégation CGT au CNFPT, et plus particulièrement la délégation au CA et au CNO, a activement contribué au projet de l'INET qui a été voté au CNO puis au Conseil d'administration.
483. L'UFICT a rappelé que les contenus de formation devaient être en rupture avec « new public management » et les mécanismes à l'œuvre impulsés par l'État d'une « recentralisation » de l'action publique locale et de détricotage du statut de la Fonction publique territoriale.
- 484. Ceci passe par les 5 principes pour une école d'excellence territoriale :**
- 485. • Une école des cadres au service de l'intérêt général et de l'utilité sociale :
 - 486. • Une école attachée à la promotion et l'ascension sociale des fonctionnaires
 - 487. • Une école qui promeut l'excellence pour et par les valeurs du service public
 - 488. • Une école au service des besoins des cadres supérieurs de toutes les filières
 - 489. • Une école des cadres de formation initiale et continue de qualité et les 3 axes pour un projet renouvelé :
 - 490. • un mode de sélection favorisant la diversité sociale et l'ascenseur social
 - 491. • promouvoir la prospective et l'ancrage du service public par le statut et le Fonctionariat
 - 492. • l'émergence de nouveaux besoins et le perfectionnement de l'expertise territoriale).
493. L'UFICT entend exercer une vigilance particulière sur la mise en œuvre du projet de l'INET voté par le CNFPT et s'assurer plus particulièrement de la mise en œuvre des revendications et orientations qu'elle a défendues dans l'élaboration du projet.

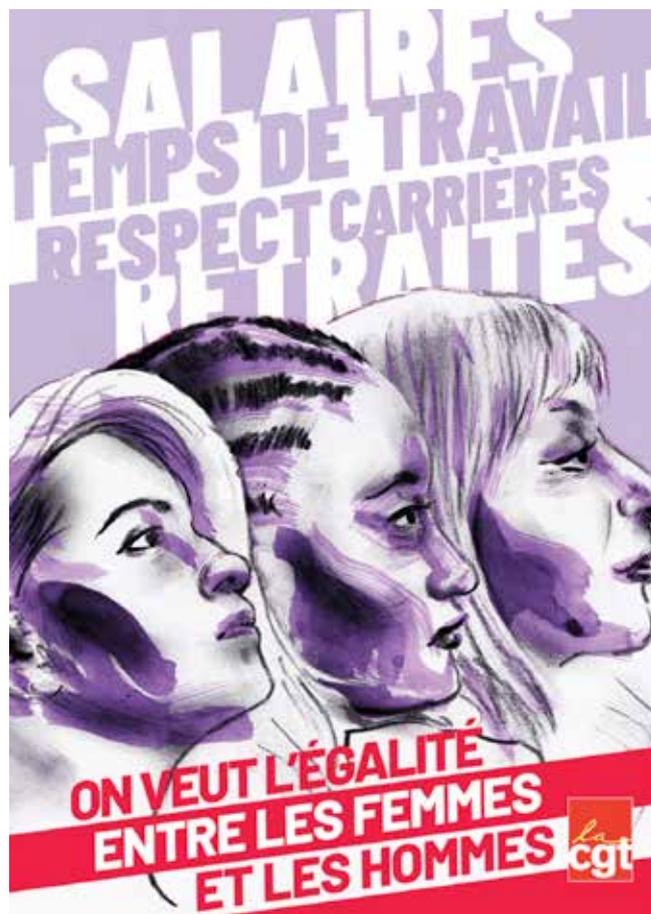
494. La Fédération des Services publics et l'UFICT-CGT revendiquent 10% du temps de travail dédiés à la formation professionnelle et une évolution professionnelle choisie. (cf. statut d'élève)

495. Le congrès décide de :

- 496. - Pérenniser et développer le collectif UFICT encadrement supérieur
- 497. - Continuer à assurer une présence aux ETS
- 498. - Actualiser le guide de survie au management et propositions conceptions alternatives des organisations
- 499. - Réalisation d'un livret à l'attention des contractuel-les en lien avec la Fédération
- 500. - Nourrir de nos réflexions et propositions alternatives l'outil CGT Fonction publique

CHAPITRE 5 Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

501. L'inégalité entre les femmes et les hommes dans la vie comme dans le travail n'est pas seulement inacceptable
502. 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.
503. Au 1^{er} janvier 2022, la France compte 67,8 millions d'habitant·es dont 51,7 % de femmes.
504. Elles sont plus nombreuses, mais elles ne peuvent toujours pas prétendre à l'égalité.
505. Aujourd'hui, tous secteurs confondus, une femme perçoit pour son travail plus d'un quart de salaire en moins qu'un homme.
506. Les discriminations envers les femmes sont de plusieurs types.
507. 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.
508. La plus grande partie des écarts de rémunération selon le sexe s'explique par la différence de durée du travail et la ségrégation professionnelle.
509. 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.
510. 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.
511. 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.
512. Elles sont désormais plus diplômées que les hommes et pourtant les inégalités salariales s'accroissent notamment dans la hiérarchie de l'emploi.
513. Elles sont liées à plusieurs facteurs :
514. • le plafond de verre (ou plafond de mère), qui représente les barrières qui font obstacle à l'accès des femmes aux postes à responsabilité, 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).

515. • les parois de verre, symbolisant la difficulté pour les femmes à changer de filières professionnelles et de métiers.
516. 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 versus santé, sociale, administrative, éducation...)
- 517. L'INSEE évalue 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.**
518. 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 inégalitaires.

519. Des facteurs structurels aggravent ces inégalités en particulier des grilles moins favorables dans les cadres d'emploi les plus féminisés.
520. En effet, les filières techniques et de 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.
521. 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.
522. Le régime indemnitaire n'a pas non plus suivi dans la plupart des collectivités pour la filière sociale.
523. Force est de constater que l'organisation statutaire par filière de la Fonction publique n'empêche pas la mobilisation des biais sexistes dans l'évaluation des emplois à prédominance féminine.
524. Les qualifications exigées pour ces emplois, tout comme leurs éventuelles pénibilités, étant sous-évaluées, ces emplois se trouvent eux aussi sous-évalués et donc moins rémunérés.
- 525. 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.**
- 526. 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.**
- 527. Reconnaître les qualifications, c'est lutter contre le déclassement professionnel qui touche particulièrement les femmes.**
528. La loi de transformation de la Fonction publique, en généralisant le recours aux contractuel-le-s, 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).
- 529. Dans ce contexte toujours largement inégalitaire, la réforme des retraites mise en œuvre en 2023 par le gouvernement renforce ces inégalités et les discriminations à l'encontre des femmes, les pensions de droits directs des femmes étant déjà même avant cette réforme, en 2022, de 42% inférieures à celles des hommes.**
530. Aussi, elles subissent des organisations de travail avec des contraintes particulières pour les cadres qui renforcent leur discrimination :
531. horaires de travail excessifs et flexibles non compatibles avec la garde d'enfants alors qu'elles constituent la majorité des familles monoparentales.
532. La loi prévoit un rapport tous les deux ans sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la Fonction publique.
533. 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 ».
534. Il y a nécessité de revaloriser et reconnaître la pénibilité des métiers fortement féminisés, à charge mentale et physique importante.
535. 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.
536. A contrario, la loi de transformation de la Fonction publique a instauré une réduction des prérogatives des instances partiaires (Comité social territorial, F3CST, CAP, CCP).
537. Cet affaiblissement affecte les capacités d'agir précisément dans le domaine de la prévention des risques notamment en matière de prévention du harcèlement discriminatoire et du harcèlement sexuel.
538. Si le Comité social territorial (CST) traite des questions relatives 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 (F3SCT) n'a été mise en place dans les collectivités et établissements publics d'une certaine importance — au moins 300 agent-es pour la Fonction publique territoriale, où le seuil était auparavant de 50 agent-es pour permettre l'existence d'un Comité Hygiène,

- Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT).
539. L'obligation de protection qui incombe à l'employeur public est similaire à celle qu'impose le Code du travail aux employeurs privés.
540. Or, la santé physique et/ou mentale des salarié-es peut être altérée par un harcèlement discriminatoire que ne peuvent connaître, actuellement, les F3SCT du fait de la disparition des registres de santé et de sécurité au travail.
541. 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-es.
542. Ces questions restent tout de même à appréhender dans les instances au sein du CST et de la F3SCT.
543. 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.
544. 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 femmes-hommes, comme sur les questions sociales, la théorie du ruisellement ne fonctionne pas !
- 545. Sanctionner les employeur-euses qui discriminent**
546. 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.
547. Or, aujourd'hui, plus de 60 % des entreprises et établissements ne respectent pas la loi et les sanctions prévues ne sont pas appliquées.
548. La loi doit donc être renforcée pour passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat.
549. 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 biais qui dissimulent les discriminations.
550. La CGT utilise des outils pérennes et très concrets comme l'outil dit du « nuage de points » pour détecter et prévenir les discriminations.
551. 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).
552. Il faut, comme dans d'autres pays d'Europe, sanctionner toutes les collectivités ou établissements publics dans lesquels il y a des discriminations de salaires, de traitements, de primes et de carrières.
- 553. Féminisation des postes à responsabilité, levier pour changer de paradigme**
554. Nous considérons que la féminisation des postes à responsabilité est un levier pour changer de paradigme.
555. C'est un point d'appui pour rompre avec le présentisme, principe selon lequel pour avoir des responsabilités il faudrait être disponible 24 h/24 pour son employeur.
556. 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.
557. C'est aussi un moyen pour remettre en cause le « New public management ».
558. 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 ?
559. 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 ?
560. 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.
561. La difficile conciliation des temps professionnel et personnel est un frein important à l'accès à des postes décisionnels.
562. Ainsi, l'UFICT porte elle aussi la revendication d'une diminution du temps de travail à 32 heures hebdomadaires et est très attentive aux expérimentations menées de semaine de 4 jours tout en rappelant que « la semaine de 4 jours n'est pas la semaine en 4 jours ».
563. En obtenant une semaine de 4 jours avec une véritable diminution du temps de travail sans diminution des rémunérations, les femmes qui subissent actuelle-

ment un temps partiel contraint pourraient naturellement bénéficier d'un temps complet.

564. Nul doute qu'une telle organisation hebdomadaire viendrait, de plus, pour tous, desserrer la contrainte et favoriser l'équilibre vie professionnelle vie privée.

565. Enfin, dénoncer le très dangereux projet de réforme du congé parental que le gouvernement veut mettre à l'ordre du jour est un enjeu de société que l'UFICT souhaite porter.

566. Sous prétexte de mieux le rémunérer et mieux le partager, ce qui ne serait pas négligeable, c'est pourtant en sous-titres, encore, comme en 2014, un outil pour faire des économies sur le dos des femmes.

567. Car le projet dit que le futur congé, qui s'appellerait « congé de naissance », serait réduit de 6 mois pour les deux parents contre trois ans pour l'un des deux parents.

568. Dans « le même temps », nous savons que 40 % des enfants n'ont ni place en crèche ni assistante maternelle et que les services publics d'accueil de la petite enfance se délitent au profit des structures privées.

569. La CGT dénonce un risque d'accroissement des inégalités et réclame 200 000 places de crèche dans les services publics.

570. C'est pourquoi l'UFICT revendique :

- 571. • d'imposer partout l'engagement de négociations sur l'égalité professionnelle et le déroulement de carrière dans l'objectif de suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes,
- 572. • de mener partout la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'objectif de l'éradication de ces violences,
- 573. • de faire appliquer les sanctions prévues par la loi à l'encontre des employeurs qui discriminent les femmes,
- 574. • d'imposer 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,
- 575. • d'imposer la proportionnalité pour les emplois de direction au regard du pourcentage de femmes dans la collectivité,
- 576. • de rendre le congé parental plus partagé, plus long et mieux rémunéré,
- 577. • de développer le financement de crèches publiques communales et/ou départementales sur tous les territoires pour couvrir la demande nécessaire,

- 578. • d'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,
- 579. • de travailler à établir de véritables plans de prévention des risques psychosociaux,
- 580. • d'obtenir les 32 heures hebdomadaires, sans diminution de la rémunération,
- 581. • d'engager un travail sur l'organisation des grilles indiciaires des cadres d'emploi les plus féminisés, à l'image de celui qui est mené par le Collectif UFICT Psychologues.

582. Pour cela, le congrès décide de :

- 583. - Faire de l'égalité femmes-hommes un axe central de la prochaine campagne électorale en produisant notamment une fiche revendicative thématique « Égalité femmes-hommes »
- 584. - Dans le cadre d'un Observatoire UFICT, examiner plus particulièrement dans les collectivités et établissements publics les situations vécues par les femmes ICTAM au regard des inégalités femmes-hommes en lien avec le collectif « femmes mixités » confédéral
- 585. - Promouvoir la formation UGICT « Égalité professionnelle-Femmes cadres »
- 586. - Retirer leurs mandats de représentation relevant de la CE de l'UFICT aux auteur-trices de faits de harcèlement et / ou de violences sexuelles, dans le sens de la motion de la CE de l'UFICT de 2022



IL Y A MILLE FAÇONS

DE FAIRE FACE

AUX VIOLENCES

SEXISTES



IL Y A SURTOUT UN GUIDE POUR ÊTRE SÛR·E DE CHOISIR LA BONNE.



retrouvez les guides de l'Ugict-CGT sur » ugictcgt.fr/guides «

CHAPITRE 6 Repenser les politiques publiques dans les quartiers prioritaires

587. Chaque émeute urbaine le confirme, depuis la Grap-pinière en 1979, en passant par l'embrasement de 2005 où les dernières, consécutives à la mort de Nahel, elles sont le reflet de problèmes de nature et de niveau divers (désespérance sociale, concentration des précarités, logements souvent synonymes de «bouilloires», recul des services publics, associations exsangues...) ayant pour cadre les grands ensembles d'habitat social.
588. L'impuissance des acteurs politiques à améliorer la vie quotidienne des habitants des quartiers prioritaires semble ainsi se répéter.
589. Le jugement d'échec semble d'autant plus incontestable en 2024 que l'État aurait mobilisé, depuis une quinzaine d'années, des budgets considérables pour les quartiers populaires.
590. Les annonces récurrentes d'un nouveau « plan banlieue » ont pu donner crédit à cette idée d'une politique de la ville richement dotée.
591. Or les crédits de la politique de la ville ont toujours été limités, inférieurs à 1 % du budget de l'État et ne compensent pas l'inégale allocation des budgets affectés au logement, à l'emploi, à la santé ou à la sécurité, qui s'opère au détriment des quartiers défavorisés.
592. Au-delà de la récente douleur née de la tragédie de Nanterre, ce sont toutes les fractures françaises qui refont surface et notamment la dégradation des services publics, la fracture sociale, économique et le développement des injustices sociales générant un sentiment d'abandon des habitants des quartiers populaires.
593. Malgré la diversité des habitants, beaucoup sont confrontés aux mêmes difficultés : la stigmatisation, l'éloignement des services publics et des zones d'emploi, l'insalubrité des logements et les trafics qui happent quelques jeunes en quête d'argent rapide, rêvant d'une vie meilleure.
594. Tant que l'on restera dans une situation où l'on ne prend pas la mesure des enjeux des politiques publiques sur ces territoires, des moyens qu'il faut mettre pour rétablir de l'égalité et redonner de l'espoir, nous nous enfermons dans une situation où ces habitant-es, citoyen-nes ont le sentiment d'être déclassé-es, méprisé-es.
595. Favoriser l'accès au droit commun pour redonner à la politique de la ville sa vocation spécifique et innovante, inventée pour cibler les quartiers les plus défavorisés et transformer l'action publique, la politique de la Ville ne paraît pas réussir à réduire les inégalités territoriales et les difficultés sociales des populations.
- 596. Mais ce que révèle cette succession d'émeutes urbaines, ce n'est pas tant l'échec de la politique de la ville que celui de toutes les politiques publiques et plus précisément du recul de l'action publique sur ces territoires.**
597. Cela met en lumière la crise de l'action publique et la nécessité d'adapter les outils et les modes d'intervention des politiques sectorielles concourant à la gestion urbaine (logement, éducation, emploi, jeunesse, etc.) et non plus à les interpréter en termes de déviance, d'écart à la norme, de droit, d'ordre public.
598. La politique de la Ville devait être un levier pour diffuser et rendre plus efficaces les politiques publiques dites de « droit commun » (emploi, logement, éducation, santé, sécurité) dans les quartiers.
- 599. Mais, loin d'assurer ce passage de relais, cette offre de nouveaux financements a peu à peu entraîné une forme de dérive qui a vu les crédits dédiés se substituer aux crédits de droit commun.**
600. L'État s'est retiré.
601. Il ne met plus les moyens dans l'éducation, la prévention, le logement, la santé, le soin à la personne, l'emploi...
602. Sur le logement par exemple, l'État enlève des moyens aux collectivités du fait que les abattements de taxe foncière accordés aux bailleurs sociaux ne sont pas compensés à 100% par l'État.
603. Ces recettes fiscales en moins, cumulées à la baisse des dotations et à la suppression de la taxe professionnelle, laissent les collectivités seules face à toutes ces problématiques. (Voir chapitre 3 assurer l'autonomie des collectivités territoriales)
604. Ce n'est donc ni la philosophie, ni la méthode de la politique de la Ville qui sont en cause, mais l'adéquation du droit commun avec les caractéristiques spécifiques des quartiers, avec un service public adapté en termes de compétences, d'effectifs et de pérennité.



605. Pour l'UFICT CGT des services publics, il s'agit donc de redévelopper l'emploi public qualifié et d'investir dans :

606. L'économie des soins, des liens et de la santé par :

607. • 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

608. Les métiers de la cohésion sociale par :

609. • un plan massif de création d'emplois publics qualifiés (enseignements artistiques, ingénieur-es, technicien·nes, architectes, psychologues, coordinateur·trices de projets, agent-es de développement...).

610. • Une réflexion sur l'opportunité de création d'une nouvelle filière «Enseignement» qui permettrait de grouper les métiers du cadre d'emploi actuel des agent-es techniques territoriaux-ales des Établissements d'Éducation (C) et un nouveau cadre d'emploi de catégorie A comprenant par exemple les enseignants artistiques voire, à terme, les intendants des établissements d'éducation si ceux-ci étaient transférés à la Fonction publique territoriale.

611. Notre boussole doit être l'utilité sociale. Ce projet de créer d'urgence un plan de renforcement, de développement d'emplois publics et de financement des services publics répondant aux besoins des populations ne représente pas un coût, mais bien un inves-

tissement pour une société du bien-être.

612. Pilier du contrat social pour bâtir une société plus inclusive et plus juste : renforcement des moyens de la politique éducative et de l'éducation populaire

613. Si les inégalités économiques et sociales ont une place prépondérante dans les difficultés concentrées dans les « quartiers populaires », la réussite scolaire et l'éducation sont la clé de voûte de la construction d'un futur différent.

614. La relégation sociale de la jeunesse populaire est le résultat de politiques qui ont trop souvent oublié la jeunesse et participé à sa marginalisation.

615. Les services publics, en premier lieu, et l'école, ont subi des années de suppressions d'emplois qui ont aussi touché les établissements les plus défavorisés.

616. Derrière les discours « volontaristes », l'éducation prioritaire a été démantelée dans les lycées.

617. En collège, elle a été diluée dans une série de mesures dans des politiques territoriales académiques qui ont mis à mal l'ambition initiale de l'éducation prioritaire.

618. L'école, nous le savons, est l'outil indispensable de la cohésion nationale et de l'égalité des chances.

619. À cet égard, l'UFICT affirme l'impérieuse nécessité de la révision et de l'élargissement de la carte de l'éducation prioritaire et d'une entrée systématique de toutes les écoles en quartier politique de la ville dans la géographie prioritaire de l'Éducation nationale. Le succès de la mixité sociale l'exige.

620. Articulation des politiques de l'éducation nationale et des politiques éducatives locales

621. Au-delà des nécessaires moyens supplémentaires pour l'éducation nationale, la Fonction publique territoriale a un rôle majeur à jouer dans la conception, la coordination et la mise en œuvre d'une éducation prioritaire répondant à l'enjeu de réduction des inégalités territoriales et sociales qui se traduisent notamment par des écarts importants de réussite scolaire entre les élèves résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, et la moyenne nationale.

622. La politique d'éducation prioritaire a pour objectif de corriger l'impact des inégalités sociales et économiques sur la réussite scolaire, par un renforcement de l'action pédagogique et éducative sur le temps scolaire, périscolaire et extrascolaire.

623. Elle se définit par un programme de réussite éducative. Celui-ci n'est pas un programme de soutien scolaire.

624. Il ne se substitue pas aux missions et actions assurées par l'école.

625. Il intervient sur tous les champs adjacents : santé, accompagnement scolaire et éducatif, prévention du décrochage scolaire, soutien à la parentalité, actions culturelles, sportives, de loisirs.

626. Malheureusement, bien que le programme de réussite éducative ait démontré son efficacité depuis une dizaine d'années, il se retrouve fragilisé par la baisse des dotations de l'État.

627. Pour l'UFICT CGT des services publics, il s'agit donc de redévelopper l'emploi public qualifié et d'investir dans :

628. La spécialité Action éducative par : un plan massif de création d'emplois publics qualifiés (cadres et directeurs ou directrices de l'éducation, de la jeunesse et de l'animation, coordinateurs-trices des temps éducatifs, de réussite éducative, d'animateurs et animatrices enfance-jeunesse)

629. Utilité sociale des associations d'éducation populaire dans les quartiers prioritaires

630. La continuité éducative comme élément incontournable d'un projet de transformation sociale ne peut ainsi se faire sans remettre au cœur des politiques publiques les associations d'éducation populaire.

631. Dès le début des années 1980, les associations ont joué un rôle primordial dans la politique de la ville.

632. L'Éducation populaire est omniprésente dans le quotidien de toutes les familles et dans tous les temps de la vie par la pratique associative : l'éducation tout au long de la vie, post et périscolaire, artistique, sportive, socioculturelle ; organisation des loisirs du quotidien et pendant les vacances, pour les enfants ou les plus âgés ; actions d'émancipation et de promotion de la citoyenneté, en faveur de la protection de l'environnement, de la médiation et de la diffusion culturelle.

633. Cela fait du tissu associatif un acteur incontournable de la société civile, en tant que trait d'union entre les habitants, les services et les élus.

634. Les activités d'éducation populaire sont un facilitateur de la vie sociale, de la capacité à faire société, atouts non « monétisables », sources d'attraits inestimables pour des collectivités qui savent les promouvoir et les entretenir en faveur de leurs habitants.

635. Reconnaître la valeur ajoutée sociale et économique des associations pour nos territoires, c'est admettre collectivement la nécessaire adéquation entre la mise en œuvre efficiente des politiques publiques que portent les élus et la stabilité du modèle socio-économique des associations afin qu'elles puissent réaliser les missions d'intérêt général qu'elles proposent et qu'on attend d'elles, au service du mieux vivre ensemble.

636. À cet égard, l'UFICT a la conviction qu'un engagement financier durable par des moyens supplémentaires de l'État l'adresse de l'Éducation populaire à hauteur des services rendus par celle-ci à la cohésion sociale et l'émancipation de la Nation est fondamental.

637. Les professionnel·les de l'éducation populaire sont souvent les derniers acteurs de la proximité qui permettent de lutter contre le sentiment d'abandon et d'isolement, terreau de l'abstention et du vote contre.

638. Des solutions existent et elles nécessitent de faire de l'éducation permanente une priorité politique par la revalorisation des financements de la CNAF (Caisse nationale des allocations familiales) aux associations et aux collectivités



639. Prévention et tranquillité publique

640. Si les attentes à voir garantie la sécurité est légitime, les réponses des derniers gouvernements successifs sont uniquement autoritaires, jamais sociales.

641. Dernièrement l'État a franchi un nouveau « cap sécuritaire » en promettant la création de nouvelles « forces d'action républicaines » et de nouvelles sanctions pour les mineurs de moins de 16 ans en créant des « travaux d'intérêt éducatif », sorte de travaux d'intérêt général (TIG), qui ne peuvent être prononcés pour les moins de 16 ans.

642. Des TIG qui pourraient en revanche être distribués aux parents d'enfants commettant des délits.

643. Si les citoyens attendent la protection de l'État, la lutte contre la violence, la délinquance et l'économie souterraine. Elle ne peut pas être que « sécuritaire ». Pour la CGT, la sécurité passe par l'articulation et la complémentarité entre les politiques de tranquillité publique, de la prévention spécialisée, de l'action et de la protection sociale et par le mouvement associatif.

644. Le nécessaire redéploiement de la prévention spécialisée

645. La tranquillité publique ne se résume pas à la présence policière.

646. Nous le constatons, les politiques de répression, de stigmatisation augmentent au fur et à mesure que les services publics régressent, voire ferment.

647. Or, le gouvernement n'a fait que renforcer la répression dans les zones dites sensibles au détriment de la prévention, de la formation professionnelle, de l'accès aux soins, de l'accès aux équipements publics...

648. Tandis que la prévention spécialisée connaît une diminution continue des financements depuis de nombreuses années et que l'on augmente le budget sécuritaire, les rapports entre la police et la population, particulièrement les jeunes, sont de plus en plus conflictuels et discriminants.

649. Dans un contexte où les enjeux et les difficultés rencontrés par les jeunes évoluent, il est crucial de conforter le rôle éducatif de la prévention spécialisée.

650. La mission des équipes d'éducateur-trices de rue est d'aller à la rencontre des jeunes en difficulté et de proposer une offre relationnelle et éducative sur un territoire défini.

651. Parmi eux, un certain nombre ont été, sont ou seront exposés au risque de délinquance. C'est pourquoi la baisse des moyens de la prévention spécialisée est d'autant plus préoccupante que les difficultés croissantes rencontrées par notre jeunesse nécessiteraient au contraire leur renforcement.

652. Les éducateur-trices travaillant au contact des jeunes les plus éloignés de nos institutions et les plus isolés sont bien souvent les derniers acteurs bienveillants avec qui ces jeunes peuvent être en contact, dans de nombreux territoires où les services publics ont parfois entièrement disparu.

653. Par cette présence régulière dans l'espace public, les éducateurs opèrent ainsi un certain nombre de régulations.

654. Inégalités territoriales

655. Aujourd'hui de nombreuses différences se creusent entre territoires en raison de stratégies divergentes

entre les conseils départementaux qui diminuent leurs crédits à la prévention spécialisée et ceux qui s'engagent davantage.

656. Cela pose un véritable problème d'égalité entre les territoires.

657. Mission facultative, la prévention spécialisée est bien trop souvent une variable d'ajustement des budgets départementaux.

658. Elle diminue dans de nombreux départements indépendamment des besoins des publics et elle a disparu dans d'autres à la suite de choix politiques délibérés.

659. Le désengagement total de certains départements, souligne la gravité de la crise que traverse la prévention spécialisée, dont le travail est perçu comme dispensable par certains élus, au mépris des réalités locales.

660. Ces inégalités territoriales de prise en charge des jeunes en difficulté selon les départements se sont aussi accrues via la loi NOTRe de 2015 portant une nouvelle organisation territoriale de la République.

661. Certains départements, notamment les moins convaincus par l'utilité de la prévention spécialisée, en ont profité pour transférer intégralement cette compétence aux métropoles pour des raisons essentiellement financières.

662. Cette évolution pose la question de la cohérence d'une politique, tantôt clairement rattachée à la protection de l'enfance, tantôt davantage intégrée à la politique de la ville et à la prévention de la délinquance.

663. Les interventions des éducateur-trices de rue ne peuvent pas et ne doivent pas se substituer aux actions socio-éducatives qui sont de la responsabilité des communes.

664. Elles s'adressent d'abord aux jeunes qui ne trouvent pas leur place dans les dispositifs de droit commun, ceux qui sont en train de « perdre pied » et de s'engager dans des prises de risques majeures, souvent non repérées par les autres acteurs.

665. Garantir le financement de la prévention spécialisée

666. Pour l'UFICT, la question des moyens de la prévention spécialisée est d'abord un enjeu d'égalité entre les territoires : si la prévention spécialisée a fait la preuve de son utilité et de son efficacité pour aider les jeunes marginalisés ou en voie de marginalisation, il est d'autant plus injuste qu'elle ne bénéficie pas à l'ensemble des populations sur tout le territoire national.

667. Il s'agit donc d'ouvrir la voie à une refondation du financement de la prévention spécialisée en vue d'en faire une politique publique à part entière adossée à l'aide sociale à l'enfance, dotée de financements nécessaires, tout en respectant le caractère associatif des structures gestionnaires.

668. Pour l'UFICT, la définition d'orientations nationales est aujourd'hui indispensables pour répondre à la demande de clarification des missions et de la place de la prévention spécialisée.

669. Au-delà de sa participation à la construction d'un pilotage national de la prévention spécialisée, l'État a aussi un rôle important à jouer dans le financement des actions sur le terrain. Reconnaître la prévention spécialisée comme politique publique à part entière suppose de lui donner les moyens d'assurer efficacement ses missions au regard de besoins qui évoluent.

670. L'État finance seulement 3 % du budget total de la prévention spécialisée, alors même que la prévention spécialisée assure de plus en plus de missions qui dépassent le champ de la protection de l'enfance. Si en matière de lutte contre la délinquance et la radicalisation notamment, les pouvoirs publics estiment que les éducateurs apportent une réponse adéquate il est urgent de :

- Faire croître la participation financière de l'État,
- Réaffirmer le rôle du département dans le financement de la prévention spécialisée,
- former des équipes pluridisciplinaires, constituées d'éducateurs de rue et de professionnels spécialistes, notamment des psychologues, travailleurs sociaux.

671. Réaffirmer une police municipale axée sur la prévention

672. En matière de sécurité publique, les responsabilités se veulent clairement établies :

673. L'État en est le garant sur l'ensemble du territoire de la République.

674. Le maire est chargé de la police municipale qui « a pour objet d'assurer le bon ordre, la sûreté, la sécurité et la salubrité publics ».

675. Pourtant, face au désengagement des forces régaliennes, les maires, confrontés aux légitimes préoccupations de leurs administrés, sont naturellement enclins, voire dans l'obligation, de pallier le retrait de l'État en étoffant leurs services de police.

676. Au-delà du seul aspect quantitatif et budgétaire, la réalité conduit les agents territoriaux-ales à assumer des missions auparavant assurées par la police et la gendarmerie nationales ou, tout simplement, à compléter les effectifs de celles-ci, à les suppléer.

677. Le paysage se révèle donc aujourd'hui confus, les rôles respectifs des uns et des autres brouillés.

678. S'y ajoutent un certain nombre de questions statutaires concernant les personnels, des interrogations sur la coopération avec les forces régaliennes, des blocages quotidiens qui entravent l'action des agents, l'augmentation progressive des pouvoirs judiciaires des polices municipales.

679. Cette situation soulève trois problématiques principales :

680. • les missions traditionnelles de proximité perdent du terrain ;

681. • les pouvoirs judiciaires des agents de police municipale se développent au risque d'une confusion avec ceux des forces nationales ;

682. • enfin les habitants ne bénéficient pas de la même « offre de sécurité » selon leur commune de résidence.

683. Pour la CGT la police municipale doit d'abord assurer la mise en œuvre des pouvoirs de police administrative du maire. La police administrative correspond à la prévention des troubles à l'ordre public, alors que la police judiciaire est une police a posteriori qui vise à la répression des crimes et délits.

684. La sécurité est un droit fondamental et l'une des conditions de l'exercice des libertés individuelles et collectives.

685. Or, le gouvernement ne mesure pas le divorce entre les citoyens et la police, et ne prend pas en compte le caractère fondamental des discriminations raciales dont est victime une partie de ces citoyens.

686. Si le problème est parvenu, récemment, à gagner en visibilité, c'est qu'il s'est étendu à d'autres univers, secteurs.

687. Alors qu'en 2005, les « violences policières » étaient

associées aux jeunes hommes d'origine sociale modeste et immigrée, leur extension aux « gilets jaunes » et aux militants écologistes, a donné à ce problème une portée plus générale.

688. Ainsi, si au niveau national il est nécessaire de questionner la doctrine policière, au niveau des territoires l'enjeu sécuritaire est instrumentalisé pour camoufler l'ampleur de la crise sociale, le délaissement structurel des quartiers, aux prises avec le trafic de drogue et la pauvreté et le recul des services publics, dont les conséquences désastreuses conduisent à des replis, à de l'isolement social, à un éloignement des usagers des centres de décision et des prestations auxquelles ils ont droit... prestations par ailleurs en diminution constante.

689. Pour l'UFICT-CGT des Services publics, l'attribution croissante de missions de police judiciaire à la police municipale ne va pas dans le sens d'une pacification des rapports entre la police et la population et ne peut qu'encourager un désengagement de l'État et de la police nationale.

690. L'UFICT affirme ainsi la nécessité d'un plan d'investissement public dans les quartiers populaires. Un service public renforcé, par un plan massif de création d'emplois publics qualifiés (urbanisme, éducation, santé, culture, sport, prévention, sécurité, emplois, insertion, etc.) 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.

691. - Le passage en catégorie B de tout-es les encadrant-es d'équipes de policier-ères municipaux-ales

692. - la création d'une formation uniformisée, commune et développée de ces encadrant-es d'équipes.

693. Pour cela, le congrès décide de :

694. - Participer au collectif des politiques publiques de la fédération CGT des Services publics

695. - Participer au collectif Fonction publique au sein de l'UGICT pour construire des revendications inter-fédérales sur le thème de l'action publique dans les quartiers prioritaires

696. - Nourrir de ses réflexions et propositions alternatives de l'outil CGT Fonction publique et porter le projet d'organisation d'une journée d'étude inter-fédérale sur les enjeux liés aux quartiers prioritaires

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

“Mieux protégés,
on réalise mieux
nos missions de
service public.”

Bruno et ses collègues,
agents des éclairages publics
de la ville de Biarritz.

MIEUX VOUS PROTÉGER

Il y a 60 ans, nous mettions en place les premières complémentaires santé et prévoyance des agents territoriaux. En 2011, nous accompagnions déjà vos collectivités à l'occasion de la 1^{re} réforme. Aujourd'hui, nous sommes toujours là pour construire une protection sociale complémentaire juste et réussie afin de vous protéger au mieux.

60 ans d'engagements et de progrès.



POUR
EN SAVOIR PLUS
RENDEZ-VOUS
SUR **MNT.FR**

1^{re} mutuelle des agents
des services publics locaux



GRUPE **vyv**

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER

• • • • •
• • • • •

NOUVELLE ANNÉE, NOUVELLES ASPIRATIONS

VENEZ VOUS FORMER !

**QUAND LES TALENTS GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS PROGRESSED**

Pour développer les talents d'aujourd'hui et de demain, le CNFPT s'adapte à vos attentes, à vos besoins.

Stages en présentiel ou à distance, formations sur mesure, préparations aux concours, ressources en ligne, évènementiels et actualités...

Plus d'informations dans la rubrique **Se former > Former vos agents** sur cnfpt.fr



MANDAT DE DELEGUE PROVISOIRE

11^e CONGRES UFICT-FDSP SEPTEMBRE 2024

LE SYNDICAT : _____

Coordonnées du syndicat :

Adresse : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Date de la CE de validation de la candidature : _____ Nombre de présent-es :

Signature du secrétaire général du syndicat (+cachet):

Fiche de connaissance à remplir par le ou la camarade mandaté.e:

Nom : _____ Prénom : _____

Date de naissance : __/__/__ Genre: F M

Adresse : Téléphone : _____ Courriel : _____

Année d'Adhésion à la CGT : _____ Année d'affiliation à l'Ufict : _____

Professionnel :

Emploi exercé : _____

Catégorie : A B C Filière : _____ Grade : _____

Secteur privé : _____ Contractuel : _____

Formations syndicales obligatoires réalisées ou programmées (année) :

Participer à la vie de la CGT (module 1) _____ (module 2) _____ (module 3) _____

Développer la CGT (module 1) _____ (module 2) _____

Formations syndicales autres (année) :

Fonctions syndicales et mandats actuels ou antérieurs

A la section syndicale : _____ Au syndicat : _____

A l'Union Locale : _____ A l'Union départementale : _____

A la Coordination Syndicale Départementale (CSD) : _____

A la Fédération Des Services Publics (FDSP) : _____ A l'UGICT : _____

A l'UFICT FDSP : _____

Signature du (de la) camarade proposé(e) :

Candidature à la CE de l'UFICT

Mandat 2024 - 2028

Mise à disposition du syndicat

LE SYNDICAT

Coordonnées du syndicat :

Adresse :

Téléphone : _____ Courriel : _____

Camarade proposé.e :

Nom : _____ Prénom : _____

Date de naissance : __/__/__ Genre (entourer) : F M

Adresse : Téléphone : _____ Courriel : _____

Temps mis à disposition pour exercer son mandat :

Date de la CE de validation de la candidature :

Nombre de présent :

Signature du ou de la secrétaire général.e du syndicat (+cachet):

Fiche de connaissance à remplir par le ou la camarade proposé.e :

Année d'Adhésion à la CGT _____ Année d'affiliation à l'Ufict : _____

Professionnel :

Emploi exercé : _____

Catégorie (entourer): A B Filière : _____ Grade : _____

Secteur privé : _____ Contractuel : _____

Formations syndicales :

Formation (initiale, niv.1, niv.2) _____ Autres (UGICT, fédérale) : _____

Fonctions syndicales et mandats actuels ou antérieurs

A la section syndicale : _____ Au syndicat : _____

A l'Union Locale : _____ A l'Union départementale : _____

A la Fédération : _____ A l'UGICT : _____

Motivations du camarade pour ce mandat :

Préférence sur travail en pole : Revendicatif QVS..... Communication.....

Compétences particulières (ex Communication Web)

STAGE DE FORMATION DIRIGEANT NATIONAL DE L'UFICT CGT DES SERVICES PUBLICS A PREVOIR APRES LE CONGRES

Signature du (de la) camarade proposé(e) :

Candidature à la CFC de l'UFICT

Mandat 2024 - 2028

Mise à disposition du syndicat

LE SYNDICAT

Coordonnées du syndicat :

Adresse :

Téléphone : _____ Courriel : _____

Camarade proposé.e :

Nom : _____ Prénom : _____

Date de naissance : __/__/__ Genre (entourer) : F M

Adresse : Téléphone : _____ Courriel : _____

Temps mis à disposition pour exercer son mandat :

Date de la CE de validation de la candidature : _____ Nombre de présent-es : _____

Signature du ou de la secrétaire général.e du syndicat (+cachet):

Fiche de connaissance à remplir par le ou la camarade proposé.e :

Année d'Adhésion à la CGT _____ Année d'affiliation à l'Ufict : _____

Professionnel :

Emploi exercé : _____

Catégorie (entourer) : A B C - Filière : _____ Grade : _____

Secteur privé : _____ Contractuel : _____

Formations syndicales obligatoires réalisées ou programmées (année) :

Participer à la vie de la CGT (module 1) _____ (module 2) _____ (module 3) _____

Développer la CGT (module 1) _____ (module 2) _____

Formations syndicales autres (année) :

Fonctions syndicales et mandats actuels ou antérieurs

A la section syndicale : _____ Au syndicat : _____

A l'Union Locale : _____ A l'Union départementale : _____

A la Coordination Syndicale Départementale (CSD) : _____

A la Fédération Des Services Publics (FDSP) : _____ A l'UGICT : _____

A l'UFICT FDSP : _____

Motivations du ou de la camarade pour ce mandat :

STAGE DE FORMATION DIRIGEANT NATIONAL DE L'UFICT CGT DES SERVICES PUBLICS A PREVOIR APRES LE CONGRES

Signature du (de la) camarade proposé(e) :

STATUTS MODIFIÉS

UFICT-CGT

DES SERVICES PUBLICS

L'Union fédérale des ingénieur-es, cadres, technicien.nes et agent-es de maîtrise (UFICT) CGT des services publics est régie selon les principes de la CGT à laquelle elle adhère. Les préambules des statuts de la Confédération et l'introduction des statuts de la Fédération CGT des services publics, en particulier la charte pour des règles de vie entre ingénieur-es, cadres, technicien.nes et agent-es de Maîtrise (ICTAM) et Ouvrier-es, employé-es (OE), constituent donc le cadre de ses statuts.

TITRE I

Article 1. Champs d'action

L'Union fédérale des ingénieur-es, cadres, technicien.nes et agent-es de maîtrise (UFICT) CGT des services publics regroupe les syndiqué-es de la fédération CGT des services publics affilié-es à l'UFICT : agent-es public-ques ou privé-es des catégories A, B et agent-es de maîtrise (ICTAM) de la Fonction publique territoriale et, plus généralement, les ingénieur-es, cadres, technicien.nes et agent-es de maîtrise (ICTAM) qui entrent dans le champ de syndicalisation de la fédération.

Article 2. Composition

L'UFICT est composée :

- a) des syndicats CGT d'ICTAM, actif-ves et retraité-es relevant de son champ d'activité ;
- b) des syndicats CGT généraux, pour la partie de leurs adhérent-es affilié-es à l'UFICT organisé-es en section d'ICTAM
- c) des syndicats CGT généraux pour la partie de leurs adhérent-es affilié-es à l'UFICT en l'absence de syndicat ou de section d'ICTAM.

Article 3 Affiliation à l'UFICT

Nulle organisation ne peut se réclamer de l'UFICT si elle n'est pas adhérente à la fédération CGT des services publics et à l'union départementale CGT dont elle ressort géographiquement.

Toute organisation affiliée à l'UFICT est de facto adhérente à l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT).

TITRE II

Article 4. Objet de l'UFICT

L'UFICT vise à développer l'action revendicative spécifique correspondant aux intérêts et aux besoins des ICTAM de son champ d'activité qu'elle a vocation à regrouper. Elle

prend en compte la diversité de leur situation. Elle agit pour leur syndicalisation et leur organisation collective. Conformément à l'Article 18 des statuts de la CGT et de l'Article 9 des statuts de la fédération CGT des services publics, l'UFICT élabore et met en œuvre ses orientations revendicatives auprès de ses affilié-es. L'UFICT assure l'information, la liaison et la coordination pour ce qui concerne les syndiqué-es ICTAM. Par cette coordination, elle assure la présence des ICTAM dans les orientations et actions de la fédération CGT des services publics. Elle contribue à l'expression des convergences des intérêts entre toutes les catégories de salarié-es, actif-ves et retraité-es. Elle met en place les commissions, groupes de travail et se dote de tous les instruments nécessaires à son activité.

Article 5. Fonctionnement

Son Fonctionnement démocratique, à tous les niveaux, vise à permettre aux ICTAM de débattre et construire leurs revendications et de définir et mettre en œuvre les moyens pour les faire aboutir.

Article 6. Indépendance

L'UFICT se fonde sur l'indépendance de l'organisation à l'égard des pouvoirs publics, des gouvernements, du patronat, des organisations politiques, philosophiques, religieuses et autres. Nul ne peut se servir de son affiliation ou d'une quelconque Fonction dans l'UFICT pour un acte politique ou électoral extérieur à l'organisation.

Article 7. Participation aux organisations

Les affilié-es, sections et syndicats UFICT participent à la vie des organisations de la CGT, professionnelles - Coordination syndicale départementale (CSD), Coordination fédérale régionale (CFR)- et interprofessionnelles - Union départementale, Union locale. Ils contribuent à la mise en place et à l'activité des Commissions départementales UGICT.

Article 8. UFICT et CSD

Ils contribuent à la mise en place et à l'activité des collectifs départementaux UFICT des services publics. Ces collectifs, intégrés aux CSD, assurent l'information, la liaison et la coordination des syndicats dans le département. Ils assurent ces mêmes fonctions auprès des élu. s et mandaté.es affilié-es dans les commissions, conseils et organismes départementaux ainsi que dans toutes délégations.

Article 9. UFICT et CFR

Au sein des Coordinations Fédérales Régionales (CFR) CGT des Services publics, les collectifs UFICT des différents départements d'une région assurent l'information, la liaison et la coordination des sections et syndicats dans la région. Conformément aux statuts des CFR, les membres de la commission exécutive de l'UFICT sont membres de droit du collectif d'animation de leur région.

TITRE III

Article 10. Moyens d'information

L'UFICT édite tout matériel et toute publication nécessaire à l'information et à la diffusion de ses idées et propositions. Elle favorise la diffusion et l'utilisation la plus large des publications fédérales, de l'UGICT et confédérales.

Article 11

L'UGICT CGT publie un journal confédéral spécifique « Options » (Article 9 des Statuts de l'UGICT). L'UFICT peut y publier un encart professionnel « Publics »

L'abonnement UGICT à Options, intégré à la cotisation, est assuré à chaque syndiqué.e affilié.e via Cogitiel. Les sections et syndicats UFICT impulsent la diffusion du journal au-delà des rangs de leurs adhérents.

Article 11 12 Ressources financières

Les ressources financières de l'UFICT sont assurées par un pourcentage de la cotisation de chaque syndiqué.e affilié.e reversé par Cogétise.

Conformément à l'Article 34 des statuts confédéraux, la cotisation des adhérent.es est égale à 1 % du traitement net, primes comprises.

L'UFICT peut recevoir des subventions, dons et legs et tous produits conformes à son objet.

Article 12 13 Budget et frais de participation

L'UFICT gère son budget.

Pour toutes les réunions et en particulier le congrès et le Conseil national, la Commission exécutive (CE) fixe les règles de prise en charge et de répartition des frais entre tous les participants et les syndicats.

L'UFICT prend en charge les frais de participation des membres de la CE et de la Commission nationale financière de Contrôle (CFC) au Congrès et au Conseil National de l'UFICT.

TITRE IV

Section 1. Le congrès

Article 13 14 Modalité de convocation

L'instance supérieure de l'UFICT est le congrès. Il se réunit dans l'année qui suit le congrès fédéral sur convocation de la Commission exécutive (CE). En cas de nécessité ou sur proposition du Conseil national, la CE peut convoquer un congrès extraordinaire.

Le congrès de l'UFICT a pour mission de définir l'orientation de l'UFICT. Il élit la Commission exécutive et la Commission nationale financière de contrôle (CFC).

L'ordre du jour complet et les documents préparatoires élaborés par la CE sont transmis aux affilié.es au moins deux mois avant la date du congrès.

Article 14 15 Préparation et déroulement

- Pour pouvoir participer au congrès, les syndicats devront remplir les obligations prévues dans les présents statuts, être à jour de leurs cotisations, être reconnus par la fédération CGT des services publics au moins six mois avant le congrès et être confédérés.

- Les délégué-es délibératif-ves au Congrès sont mandaté-es par les syndicats tels qu'ils sont définis à l'Article 2 en Fonction du nombre de leurs adhérent-es affilié.es à l'UFICT. Dans le cas de sections UFICT organisées au sein de syndicats CGT généraux, les délégué-es délibératif-ves sont mandaté-es par le syndicat sur proposition de la section UFICT.

- La Commission exécutive nationale définit les critères de représentation ainsi que la date à laquelle est pris en compte le nombre de FNI UFICT réglés par les syndicats.

- L'objectif de cette répartition est :

- d'assurer à chaque syndicat d'avoir un.e délégué.e ou d'être représenté.e par la ou le délégué.e d'un autre syndicat qui puisse prendre part à tous les votes et décisions du Congrès.

- d'assurer la désignation d'un nombre de délégué-es compatible avec les conditions et les exigences d'une libre et sérieuse discussion de l'ordre du jour.

Les collectifs départementaux UFICT, ou à défaut les CSD prennent, en accord avec les syndicats, toutes les dispositions utiles en vue de la désignation des délégué-es dans leur département.

Seuls les adhérent.es affilié.es à l'UFICT peuvent disposer d'un mandat délibératif au congrès.

Les membres de la Commission exécutive participent de droit au congrès, dès lors qu'elles.ils ont participé à un minimum de cinq réunions de la CE, ainsi que les membres de la Commission nationale financière de contrôle.

La direction de l'UGICT et celle de la fédération CGT des services publics sont invitées au congrès.

- Les délégué-es consultatif-ves qui participent au congrès sont :

a) mandaté-es par les organisations comptant des syndiqué.es affilié.es à l'UFICT au-delà de la date fixée à l'alinéa 3 de ce même Article,

b) invité.es par la CE.

Chaque syndicat représenté au congrès a droit à un nombre de voix calculé sur la base de la moyenne des cotisations versées à l'UFICT à raison d'une voix pour 12 cotisations mensuelles. La Commission exécutive (CE) détermine l'année ou les années de cotisations prises en compte pour déterminer le nombre de voix.

Les votes doivent être l'expression majoritaire des syndiqué-es.

Trois types de votes sont prévus :

- Le vote à main levée pour le règlement intérieur du congrès, la présidence, le bureau du congrès, les commissions et la-le secrétaire général.e ou les co-secrétaires généraux.ales et le ou la secrétaire national.e à la politique financière

- Le vote par mandat à la majorité relative pour les bilans d'activité et financier, le document d'orientation et les mo-

difications des statuts ;

- Le vote par mandat à la majorité absolue des voix pour l'élection de la CE et de la CFC.

Section 2. Le Conseil national (CN)

Article 15 16 Fonction du CN

Dans l'intervalle des congrès, le Conseil national a qualité pour prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions du congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation.

Le Conseil national se réunit obligatoirement une fois par an, sur convocation de la CE qui en fixe l'ordre du jour et peut y inviter toute personne qualifiée.

Article 16 17 Composition du CN

Le Conseil national est constitué d'un.e délégué.e délibératif.ve par département, mandaté.e par son syndicat. Le mandat est validé par le collectif départemental UFICT ou à défaut par la Coordination syndicale départementale (CSD) CGT des services publics. Seul.es les délégué-es affilié.es à l'UFICT disposent du droit de vote. En l'absence de délégué.e délibératif-ive, la Commission exécutive de l'UFICT peut inviter un.e animateur.rice de la CSD à titre consultatif. **La CE peut également inviter à titre consultatif un ou plusieurs syndicats comportant des affilié-es UFICT.**

Dans le cadre d'un CN décentralisé, la CE peut inviter sans voix délibérative des syndicats locaux sans affiliés, afin de contribuer à l'affiliation et l'adhésion des ICTAM.

Les membres de la Commission exécutive et de la Commission nationale financière de contrôle sont membres de droit du Conseil national.

Le Conseil national a qualité pour prendre toute mesure nécessaire à l'application des décisions de congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation.

Sur proposition du Bureau validée par la CE, le Conseil national peut élire de nouvelles et nouveaux membres de la CE ou de la CFC, soit pour pourvoir aux vacances survenues, soit pour renforcer ces instances.

Section 3. La commission exécutive (CE)

Article 17 18

Le congrès élit la Commission exécutive à la majorité absolue des voix représentées au congrès. Le congrès fixe le nombre de membres de la CE, qui est composée à parité de femmes et d'hommes.

Les candidat-es sont présenté-es par les syndicats tels que définis à l'Article 2. Les candidat-es doivent être affilié.es à l'UFICT CGT des Services publics. La date limite de dépôt des candidatures est fixée par la Commission exécutive. Le mandat est renouvelable, **sous condition d'une participation à au moins deux tiers des réunions de la CE sur l'ensemble du mandat (hors cas exceptionnel).**

L'exercice d'un mandat politique électif comportant le pouvoir de nomination ou de révocation du personnel entrant dans le champ de recrutement de la fédération CGT des services publics est incompatible avec celui de membre de la CE.

La Fonction est gratuite, mais les frais afférents à l'exercice du mandat, tels les frais de déplacement, sont remboursés.

La Commission exécutive, organisme dirigeant de l'UFICT, est chargée d'exécuter les décisions prises par le congrès. Elle assure, avec le Bureau, la direction de l'UFICT sous le contrôle du Conseil national. Elle approuve les comptes annuels.

La CE se réunit chaque mois, hors circonstances exceptionnelles et congés estivaux et plus souvent si les circonstances le nécessitent ou lorsque le tiers de ses membres le demande.

Section 4. La Commission nationale financière de contrôle (CFC)

Article 18 19

Le Congrès élit la Commission nationale financière de contrôle à la majorité absolue des voix représentées au congrès. Le congrès fixe le nombre de membres de la CFC (en nombre impair). Leur mandat est incompatible avec celui de membre de la CE de l'UFICT.

Les candidat-es sont présenté.es par les syndicats tels que définis à l'Article 2. La date limite de dépôt des candidatures est fixée par la Commission exécutive. Les candidat-es doivent être affilié-es à l'UFICT CGT des services publics **ou être retraité-es ICTAM.**

La CFC élit en son sein un.e président.e. Elle se réunit au moins deux fois par an.

La CFC a un rôle de vérification et d'évaluation de l'application des orientations du congrès en matière financière. Elle est compétente pour formuler toute suggestion et remarque sur la gestion et sur la politique financière de l'UFICT. Elle aide la commission exécutive à établir son budget prévisionnel ; elle vérifie la comptabilité et l'avoir de l'UFICT. Elle s'assure en lien avec la CFC fédérale, de la rentrée régulière des cotisations des syndicats et propose toutes dispositions utiles à cet effet à la CE.

Les membres de la CFC assistent, avec voix consultative, aux réunions de la CE.

Section 5. Le Secrétariat et le Bureau

Article 19 20

La ou le secrétaire général.e ou deux co-secrétaires généraux.ales ainsi que le.la secrétaire national.e à la politique financière constituent le Secrétariat et sont élu-es par la CE parmi ses membres lors du congrès et ratifié.e.s par celui-ci. S'il y a **deux co-secrétaires généraux-ales, elles et ils** fonctionneront en coresponsabilité.

Par la suite, la Commission exécutive élit les membres du Bureau dont elle détermine le nombre.

Le Bureau, dans le cadre de l'orientation fixée par le congrès et des décisions prises par la CE, est chargé de préparer les travaux de celle-ci, de régler les affaires courantes et d'assurer le suivi du travail de l'UFICT.

Le Bureau de l'UFICT détermine la périodicité de ses réunions entre les réunions de la CE.

Il répartit les tâches entre ses membres, soumet ses propositions d'organisation à la CE. Les membres du bureau sont révocables à tout instant par la CE.

Sur proposition de la ou du secrétaire national.e à la politique financière, le bureau procède à l'arrêté des comptes annuels qui seront soumis à la CE dans le cadre des procédures comptables légales.

TITRE V

Article 20 21 Sièges

L'UFICT, association de syndicats constituée en conformité avec la loi du 21 mars 1984, a une durée illimitée.

Son siège est à Montreuil, 263 rue de Paris, 93515 Montreuil Cedex.

Article 21 22 Règlements des conflits

1) La CE de l'UFICT se réserve la possibilité d'intervenir, en lien avec la Direction fédérale, dans tout conflit au sein d'un syndicat impliquant des affilié.es UFICT.

2) En cas de différend entre les diverses organisations syndicales composant l'UFICT CGT des services publics, la Commission exécutive nationale de l'UFICT agit en premier ressort. Appel de sa décision peut être fait par l'une ou l'autre des parties en cause au congrès national.

3) S'il s'agit de différends individuels ou collectifs découlant d'une sanction grave prononcée par un syndicat UFICT contre l'un ou plusieurs de ses membres, la CE de l'UFICT est érigée en instance d'appel du fait que la procédure disciplinaire prévue aux statuts du syndicat a déjà été suivie.

4) La CE de l'UFICT peut désigner ponctuellement une commission de résolution des conflits afin de solutionner les conflits entre parties. En aucun cas, les membres de cette commission ne pourront être juge et partie.

En tout état de cause, les décisions de la CE devront être mises en œuvre dès leur communication aux parties concernées. Le Bureau de l'UFICT est chargé de veiller à leur application.

Les dispositions prévues par les statuts confédéraux et fédéraux s'appliquent en cas de manquement grave d'un syndicat UFICT aux différents statuts, décisions de congrès et Charte de la vie syndicale.

La CE peut prendre toute mesure conservatoire en vue de

préserver les intérêts généraux de l'organisation, y compris se substituer provisoirement à la direction d'un syndicat UFICT en cas de carence de celle-ci ou de refus d'appliquer les décisions de la CE de l'UFICT. En ce cas, la CE de l'UFICT devra convoquer un Congrès extraordinaire du syndicat dans les plus brefs délais

Article 22 23 Action en justice et responsabilité morale

L'UFICT CGT agit en justice devant les juridictions nationales ou internationales, pour la défense des intérêts individuels ou collectifs des salarié.es qu'elle représente, ou de tous problèmes de société, d'environnement, de paix ou de droits humains, soit à son propre titre, soit en soutien d'une de ses propres organisations, d'une personne physique ou morale.

Lorsque la Commission exécutive décide d'ester en justice, la, le ou les co-secrétaires généraux.ales ou un.e membre du Bureau, après délibération de celle-ci, est habilité.e à représenter en justice au nom de l'UFICT CGT des services publics.

Article 23 24 Votes

Sauf dispositions particulières mentionnées dans les présents statuts, les votes des instances de l'UFICT ont lieu :

- lors des congrès de l'UFICT, à la majorité des voix représentées,
- lors des autres réunions (Conseil national, Commission exécutive, autres) à la majorité des présent-es.

Article 24 25 Modification des statuts

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un Congrès à condition que le texte des propositions de modification ait été publié en même temps que l'ordre du jour du Congrès.

Article 25 26 Dissolution

L'UFICT ne pourra être dissoute qu'à la majorité des 2/3 du congrès où seront représentés au moins les 3/4 des syndicats définis à l'Article 2.

En cas de dissolution, les fonds se trouvant en caisse et les archives seront reversés à la Fédération CGT des services publics.

Article 26 27 Dates de modification

Les présents statuts, adoptés lors du Congrès constitutif de février 1985, ont été modifiés lors des 3^e (décembre 1994), 4^e (novembre 1998), 7^e (mai 2008), 9^e (mai 2016), 10^e congrès (mai 2021) et 11^e congrès (septembre 2024).

Une application pour la remontée des amendements

Pour vous permettre de proposer vos amendements, l'UFICT (comme la fédération pour son congrès) met une application à la disposition des syndicats.

Cette application sera mise en ligne le 1^{er} avril et sera accessible via l'adresse

<https://amendements-ufict.cgtservicespublics.fr>

Pour vous y connecter, vous devrez demander la création d'un compte en fournissant le nom de votre syndicat ainsi que le code Cogétise de celui-ci.

Après vérification de ces éléments, votre compte sera activé. Vous pourrez parcourir les paragraphes du projet de document d'orientation (regroupés par thème et numérotés) et pour chacun proposer une nouvelle version. Chaque proposition sera étudiée par la commission du groupe de travail Document d'orientation qui préparera

les travaux de la commission du document qui se réunira durant le congrès.

Vous serez averti.e par mail de tout nouvel évènement concernant votre proposition.

Vous pourrez également consulter vos propositions via l'application.

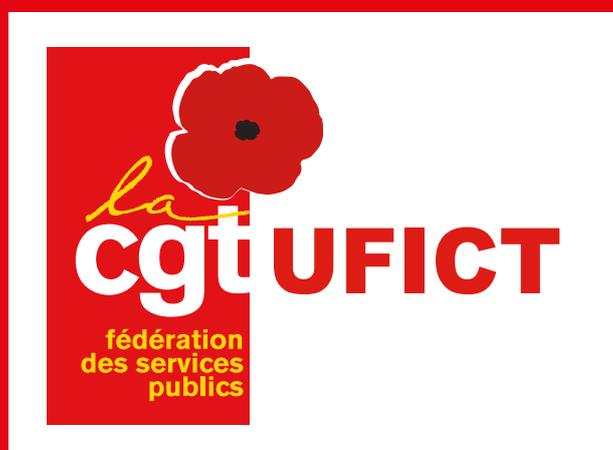


LES CADRES ORGANISÉ-ES À L'OFFENSIVE

CRÉATIVITÉ
TECHNICITÉ
ENGAGEMENT
RESPONSABILITÉ
AUTONOMIE
ETHIQUE
CONVERGENCE
FÉMINISME
DROIT À LA DÉCONNEXION
STATUT
ÉCOLOGIE

RASSEMBLER
POUR GAGNER
ENSEMBLE

la 11^e CONGRÈS
cgt UFICT
23 au 27 septembre 2024
Marlignes
RASSEMBLER
POUR GAGNER ENSEMBLE



UFICT CGT des Services publics

Tél : 01 55 82 88 29

Site : cadresterritoriauxcgt.fr

Contact : ufict@fdsp.cgt.fr

www.cgtservicespublics.fr