

Cadres territoriaux

Bulletin de l'UFICT-CGT des Services publics

Les luttes des uns sont les luttes de tous !

Le 10^e Congrès UFICT a décidé de produire un bulletin à destination des affiliées pour informer sur les revendications spécifiques en croisant activité locale et nationale. Pour s'inscrire dans la bataille confédérale des 32h, de la campagne Fonction publique des 10%, de la reconnaissance de l'expertise et des qualifications, des transformations numériques du travail et pour le droit à la déconnexion, avec une gestion plus humaine des personnels, ce support outillera les militant.es en territoire et leur permettra d'agir « en lien étroit avec les autres catégories de fonctionnaires et d'agents » (art. statuts fédéraux).

Ce premier numéro est consacré sur le plan revendicatif, au combat récent des psychologues territoriaux pour gagner notamment la reconnaissance de leurs qualifications, une revalorisation des grilles et le maintien de l'autonomie de la profession afin de rendre un service de qualité à la population. Nous savons tous que la santé mentale est essentielle surtout en période de crise sanitaire. Or, le gouvernement porte une lourde responsabilité en fragilisant encore plus les collègues de la filière médico-sociale composée principalement de femmes !

Ce numéro aborde aussi la mise en œuvre de l'accord télétravail dans la Fonction publique du 13 juillet et le temps de travail des cadres. Les employeurs publics ont obligation de négocier un accord avant le 31 décembre 2021.

Vous trouverez aussi des informations pratiques sur l'activité de notre organisation spécifique (pôles, collectifs, groupes de travail) et confédérale (UGICT) qui a vocation « à assurer l'information, la liaison et la coordination des ingénieur.es, cadres, technicien.nes et agent.es de maîtrise » en croisant professions et territoires.



Jésus De Carlos et Emmanuelle Polez
Co-secretaires généraux

Une veille réglementaire avec la délégation CGT siégeant au Conseil supérieur permettra de suivre l'actualité statutaire des cadres d'emplois de catégorie A et B. En pleine actualité, le décret « experts de haut niveau » pour les collectivités de plus de 40 000 habitants constitue une véritable « fracture statutaire » de la catégorie A puisque qu'il permet la création d'emplois fonctionnels A+ dans l'encadrement supérieur et dévalorise la fonction d'expertise des cadres spécialisés, chargés de missions ou de projets, directeur de développement territorial...

Les syndicats et sections UFICT auront l'occasion faire connaître leurs mobilisations et découvrir celles des autres. La CGT est toujours plus forte quand les luttes des uns deviennent les luttes des autres. Notre magazine consacrera des brèves à la vie des syndicats (à envoyer à ufict@fdsp.cgt.fr).

Notre magazine trimestriel - diffusé principalement par voie numérique - fera l'objet d'une parution dans le Service Public magazine. C'est dire que nous voulons en faire un support opérationnel pour gagner la transformation sociale et des droits nouveaux pour toutes et tous !
Bonne lecture.

SOMMAIRE

POUR UN SYNDICALISME SPÉCIFIQUE. P2

ACTUALITÉS. P3

- Temps de travail des cadres : « travailler plus c'est travailler moins bien »
- Retour sur le congrès UFICT

DOSSIERS. P6

- Psychologues en colère
- Télétravail

VIE DE L'UFICT. P9

La commission exécutive
Pôle qualité de vie syndicale
Pôle revendicatif
Echos du CSFPT
Vie ses syndicats
Actualités UGICT : le congrès
Calendrier formations
A lire ou à voir/
Contact



Ingénieurs, Cadres, Professions Techniciennes, Agents de Maîtrise, pourquoi vous syndiquer en 2021? Pour être respectés et reconnus !



Qualifications et salaires, l'urgente revalorisation !

Les études, la qualification doivent être reconnues et rémunérées à leur juste niveau.

C'est pourquoi nous revendiquons :

- la reconnaissance des diplômes dès l'embauche ;
- la reconnaissance des qualifications par le salaire ;
- des augmentations salariales pour l'encadrement (aucun salaire cadre inférieur au plafond de la sécurité sociale 3 170 euros bruts mensuel) ;
- la garantie de l'égalité femme/homme dans le déroulement de carrière et la rémunération.



Halte au harcèlement numérique : pour un droit à la déconnexion

L'usage intensif du numérique induit une disponibilité permanente et sans limite, ce qui brouille la frontière entre vie professionnelle et vie privée. Il s'agit d'une remise en cause du fondement du droit du travail qui garantit que le lien entre le salarié et l'employeur doit être temporaire et délimité dans le temps.

C'est pourquoi nous revendiquons :

- la mise en place d'une négociation obligatoire dans chaque collectivité sur l'utilisation des outils numériques, prévoyant notamment des plages de trêve de mails ;
- le renforcement de la réglementation du télétravail ;
- l'encadrement des forfaits-jours pour mettre la France en conformité avec le droit européen et international ;
- la rémunération ou la récupération de l'ensemble des heures de travail effectuées ;
- la majoration du travail de nuit ou le dimanche, qui doit rester exceptionnel ;
- la reconnaissance de tous les temps de déplacements professionnels comme du temps de travail.



Une retraite à taux plein

Ingénieurs, cadres, professions techniques ou agents de maîtrise représentent 46 % du salariat.

Un régime de retraite par répartition n'est viable que s'il est financé solidairement par tous dans l'intérêt de tous. Il doit donc garantir à chacun la continuité du niveau de vie atteint lors du passage de l'activité à la retraite.

La validation des années d'études est aussi une mesure de justice sociale, car les études permettent le développement économique et industriel du pays.



Le temps de travail, ça se compte

C'est pourquoi nous revendiquons :

- la comptabilisation de toutes les heures supplémentaires payées et/ou récupérées ;
- le décompte de toutes les heures effectuées ; quel que soit le type de forfait ;
- l'allègement des charges de travail et le suivi collectif ;
- une organisation du travail permettant de concilier vie privée et vie professionnelle.



Pour des organisations de travail construites collectivement

Une course sans fin à la performance dégrade les conditions de travail et la santé des cadres. Les collectifs de travail se trouvent déstabilisés par des objectifs en contradiction avec les moyens pour les satisfaire. Il est possible de passer d'une administration centralisée à une administration renouvelée, respectant les droits individuels et collectifs, permettant aux cadres de rester maîtres de leurs objectifs et de peser sur les moyens qui leur sont alloués pour les atteindre.

C'est pourquoi nous revendiquons :

- des organisations de travail construites collectivement, avec tous les agents, sous l'impulsion des encadrants, avec un droit d'énoncer des propositions alternatives, qu'elles soient retenues ou non.
- une évaluation collective des politiques publiques intégrant éthique professionnelle, impacts sur l'environnement....



L'UGICT-CGT est la référence syndicale pour les ingénieurs, cadres, professions techniques

8 000 cadres territoriaux syndiqués à la CGT sont affiliés à l'UGICT. 80 000 dans toutes les branches professionnelles le sont à l'UGICT. Des agents de maîtrise aux cadres dirigeants, nous avons un rapport spécifique au travail.

Dans le contexte de crise actuelle, le respect de nos droits et la reconnaissance de la valeur de notre travail sont plus que jamais d'actualité. Et nous pouvons agir ensemble !

Travailler plus, c'est travailler moins bien !

Une charge de travail des cadres qui augmente. Selon un sondage SEFACI/UGICT réalisé en 2020, 39 % des cadres déclarent travailler plus de 45 heures hebdomadaires...

Le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique de 2021 précise que la durée annuelle effective des cadres a augmenté de 42 heures malgré un nombre d'heures supplémentaires effectuées sur l'année en baisse (13,9 heures) entre 2019 et 2020. Ils ont pris moins de jours de congés (31 jours, soit 7 jours de moins). Par ailleurs, l'essor du travail à domicile, en particulier pendant le confinement de mi mars à mi mai 2020, a conduit au maintien de leur activité. La durée travaillée des professions intermédiaires, des employés et des ouvriers a, quant à elle, diminué.

Il est paradoxal, que ceux qui gèrent l'organisation du temps de travail des personnels avec le respect d'un cadre légal, acceptent finalement de ne pas respecter pour eux-mêmes la réglementation. Qu'est-ce qui pousse les cadres à se sentir obligé d'être toujours disponible, de ne pas « compter leurs heures », à travailler plus au détriment de leur santé et de leur vie personnelle ? Est-ce en raison du niveau de leurs responsabilités et de leur charge de travail accrue par une activité débordante ? Sont-ils conscients de l'augmentation de la charge mentale qui altère gravement leurs capacités et qui les conduit à l'épuisement professionnel ?

A la Métropole de Européenne de Lille, Frédéric Parisot, secrétaire général CGT constate une forme de résignation de la part des cadres pendant la mobilisation contre les 1607 heures : « *Alors que la pénibilité pouvait légitimement être invoquée depuis le déménagement dans un nouveau siège, le Biotopie, organisé en open space ; alors que c'était l'occasion de demander le maintien de notre régime dérogatoire et d'exiger une négociation sur le télétravail et une mise en place d'un droit effectif à la déconnexion, les cadres ont préféré accepter une augmentation des RTT en contrepartie de l'augmentation des cycles de travail hebdomadaire de 35h à 39h. Ils ont eu le sentiment d'une aubaine qui leur permettait de récupérer deux fois plus de jours qu'avec l'ancien système, oubliant*

trop vite les 10 jours de congés sacrifiés et la volatilité des RTT. »

Une implication des cadres non reconnue

En première ligne pour réorganiser les services, garantir la continuité du service public et la santé des équipes, une majorité de cadres dénonce l'augmentation de leur temps et charge de travail : 76 % des cadres sont connectés en dehors de leur temps de travail pour des raisons professionnelles et 59 % des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos. Si un agent ne peut pas accomplir plus de 25 heures supplémentaires par mois sauf circonstances exceptionnelles, il est courant qu'un cadre, à la demande de sa hiérarchie, dépasse les bornes horaires définies par le cycle de travail. Une implication non reconnue d'un point de vue salarial, au regard du gel du point d'indice, du tassement des carrières et du chantage à l'emploi pour les contractuels dans un contexte de récession économique et de baisse des finances publiques. De fait, le sens de l'action publique est altéré, les risques psychosociaux apparaissent partout. Les cadres dépriment et sont victimes de burn out.

Des dominants très dominés ?

Mais si certains cadres résistent en refusant par exemple les réunions plateaux-repas, les heures supplémentaires, la performance au détriment de l'efficacité sociale, beaucoup ont déjà intériorisé les principes du new public management diffusés localement par des cabinets d'audit et au sein même du CNFPT - ce concept minimisant toute différence entre la gestion publique et la gestion privée.

Considérant l'inadmissible et la soumission comme acceptables, et voyant dans l'appartenance à la « communauté des managers » l'ultime reconnaissance de leur épanouissement professionnel et personnel confondus, cette conception du travail ne relève-t-elle pas d'une forme d'aliénation ou les cadres seraient en réalité - comme l'affirme le sociologue Gaétan Flocco - « des dominants très dominés » ?

Sortir de la souffrance en analysant et en partageant le travail

Face à cette situation, il y a urgence à ce que les employeurs publics et le gouvernement garantissent l'effectivité du droit à la déconnexion pour protéger la santé. Oui, il y a une vie après le travail, même pour un cadre !

La réduction du temps de travail hebdomadaire à 32 heures sans perte de salaire est une proposition forte que porte la CGT. Elle constitue aussi un puissant levier de réduction des inégalités femmes-hommes. Elle est possible à condition que la politique économique serve la politique de l'emploi et que les cadres partagent le travail. Les richesses produites par le travail doivent bénéficier au plus grand nombre. Les syndicats et sections UFICT doivent s'en emparer. Début 2022, l'UFICT installera un observatoire de l'évolution du travail des cadres en partenariat avec des sociologues et chercheurs pour outiller les syndicats et défendre une autre conception du travail des cadres territoriaux.

L'ANI sur l'encadrement, obtenu le 28 février 2020, a permis de préserver les droits existants du statut de l'encadrement à travers un référentiel national et interprofessionnel basé sur 3 critères clefs : le niveau de formation initiale ou acquise, l'autonomie dans le travail, et le niveau de responsabilité sociale et économique. L'UFICT revendique pour l'encadrement des droits nouveaux pour renforcer la sécurisation professionnelle des ingénieurs, cadres techniciens et agent.es de maîtrise, assurer leur reconnaissance professionnelle, et reconnaître leur rôle contributif dans la définition de la stratégie des services et administrations.



ACTUALITÉ

Retour sur le congrès de l'UFICT

L'UFICT (Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens et agents de maîtrise), CGT des cadres et des maîtrises, a conclu son 10e congrès le mercredi 19 mai 2021 à Montreuil dans un contexte d'assouplissement des règles sanitaires liées à la COVID-19.

Une organisation dans la convergence

La qualité des débats a permis une adoption très large du bilan d'activité et des orientations. Le bilan d'activité a été validé par plus de 89% des voix, le projet de document d'orientation par 83 % des voix. La commission exécutive a recueilli plus 85 % des voix. Ceci a été rendu possible par des débats préparatoires approfondis dans l'ensemble des régions et départements. Les interventions de Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT-CGT) et de Natacha Pommet, secrétaire générale de la Fédération des Services publics de la CGT, ont été l'occasion de rappeler l'importance pour toute la CGT du travail de l'UFICT ainsi de la nécessité de son déploiement au sein des collectivités territoriales.

Une direction renouvelée, rajeunie et féminisée

La Commission exécutive a été renouvelée à 45%, et compte davantage de femmes et de filières professionnelles. Jésus De Carlos et Emmanuelle Polez ont été élus co-secrétaires généraux de l'UFICT-CGT

des Services publics. Une CE et un secrétariat paritaires permettront à l'organisation de continuer à mettre en cohérence les discours et les actes.

Une activité spécifique et solidaire

Le document d'orientation comme les débats du congrès ouvrent des perspectives d'avenir pour le monde du travail et le syndicalisme. Développement des services publics, numérique, environnement, revalorisation des catégories A et B, reconnaissance des cadres spécialisé.es ou expert.es, égalité F/H, retraite étaient au cœur des débats. Une volonté d'un encadrement professionnellement engagé et socialement responsable a été affirmée.

La campagne de syndicalisation, est l'un des outils pour porter les propositions de l'UFICT et de permettre à l'encadrement de reprendre la main sur son travail. Débats en tables rondes, interactivité, numérique et des innovations lors du congrès visaient à montrer une CGT en phase avec les aspirations démocratiques des cadres territoriaux. Initiative inédite : le congrès a été retransmis en direct sur le site fédéral.

Et plus de 100 camarades ont pu assister en ligne aux débats du congrès.

Ce congrès permet à l'UFICT de lancer une dynamique pour répondre au défi de la représentativité et gagner de nouveaux droits pour l'encadrement.

Premier chantier abouti le 13 juillet à un accord national : la négociation sur le décret télétravail dans la Fonction publique. Un autre chantier important toujours en cours : le combat contre les lois de casse de la Fonction publique et de son statut, lois dites de Transformation de la Fonction publique et 3DS. Au-delà, les ingénieur.es, cadres, technicien.nes et agent.e.s de maîtrise sont nombreux à se mobiliser contre les 1607 heures et contre le vol des congés en convergence avec les autres catégories. L'UFICT mettra toutes ses énergies pour garantir un rassemblement et une convergence afin de faire de ces luttes un enjeu d'intérêt général.

Retrouvez les actes du Congrès :
<https://syndicoop.fr/ufictsp/10eme-congres-de-lufict/>





«Le confinement a révélé des difficultés en termes de vie syndicale, situation déjà connue, et nous devons collectivement y travailler afin de restaurer un rapport de force à la hauteur des attaques que nous subissons.

C'est dans cet état d'esprit que la fédération s'est engagée dans la démarche confédérale de déploiement et renforcement de nos bases syndicales. Alliant la vie syndicale à l'expression de nos revendications, nous pourrions convaincre et organiser tout.e.s les salarié.e.s, le syndicalisme des cadres étant un enjeu fort à ne pas laisser à des organisations catégorielles.»

Natacha Pommet,
secrétaire générale de la Fédération
CGT des Services publics



Psychologues en colère

Trois jours de mobilisation des psychologues en 2021 (10 juin, 28 septembre et 5 octobre) amènent le magazine « cadres territoriaux » à interviewer notre camarade Corinne Bouzat, psychologue et membre de la Commission Exécutive de l'UFICT CGT Services Publics

Corinne, c'est quoi le métier de psychologue aujourd'hui ?

Corinne Bouzat : Le Psychologue, suite aux décrets de 1985, a un titre et un diplôme bac+5 en sciences humaines (psychologie) et non médical. Il intervient pour des problèmes psychologiques à tous les âges de la vie : auprès d'une femme enceinte se posant des questions, auprès de jeunes parents, auprès de jeunes enfants (sommeil, propreté, relation), auprès d'adolescents, de personnes en insertion professionnelle, auprès de personnes âgées, y compris dans des soins palliatifs pour accompagner des personnes en fin de vie. C'est un métier très vaste.

Lors des assises de la santé mentale de la psychiatrie du 27 et 28 septembre dernier, nous avons fait le constat d'un manque cruel de prévention, de lieux de consultation et de prise en charge.

Plus précisément en ce qui te concerne, où exerces-tu ? Et en quoi consiste ton travail ?

CB : J'exerce au conseil départemental de Perpignan dans un service où il y a une prise en charge globale du bénéficiaire RSA, ce qui est rare. Je collabore avec des infirmières, des assistantes sociales, des conseillers d'insertion, des éducateurs. Nous travaillons sur l'accès aux soins, à l'insertion sociale et professionnelle. Les psychologues territoriaux exercent dans les Conseils Départementaux, les communes, ils vont vers le public dans sa diversité, c'est ce qui fait notre spécificité (enfants, adultes, handicapés, personnes âgées...) Ils interviennent en prévention et en protection.

Qui sont les psychologues dans cette mobilisation de 2021 ?

CB : Se mobilisent des psychologues de tous horizons. Ce qui est assez nouveau. Notre profession avait du mal souvent à se fédérer. Aujourd'hui la profession est atteinte globalement quel que soit son mode et lieu d'exercice. On va trouver dans la mobilisation : les psychologues de la

fonction publique hospitalière (bien organisée) mais aussi des territoriaux comme moi, des psychologues libéraux assez isolés, des psychologues d'associations, de la justice, de l'éducation nationale ainsi que des universitaires et des étudiants. Cela représente la profession dans son ensemble.

Pourquoi cette mobilisation ?

CB : On se mobilise pour parler et décider, nous-mêmes, de ce qui nous concerne. Et ce n'est pas du tout ce qui se passe en ce moment puisqu'il y a beaucoup de textes en train d'être discutés sans concertation.

- C'est une mobilisation pour le choix des outils. Il y a des préconisations de la part de l'état d'utiliser plutôt certaines techniques que d'autres. Pourtant cela devrait être de notre ressort de décider des techniques en fonction du patient. On ne peut pas tout codifier, comme si l'être humain était standard avec une guérison en 10 séances d'une demi-heure. On pourrait illustrer avec l'exemple du deuil. Le temps est variable en fonction des personnes.
- Nous sommes opposés à la création d'un ordre des psychologues en cours et non demandée par notre profession. Nous avons déjà notre propre outil « le code de

déontologie », cadre de notre exercice. Et la création de cet ordre ira à l'encontre de la réalité et de la pluralité des approches psychologiques.

- La question de notre salaire. Nous souhaitons être reconnus pour nos compétences, nos qualifications, nos années d'étude, notre expertise avec le choix des outils. Soyons conscients que la grille des psychos hospitaliers et territoriaux est inférieure à celle des infirmiers, alors que notre niveau d'étude est supérieur.
- Le coût préconisé d'une consultation à 22 euros brut sur un temps imparti de 30 minutes pose problème. Si les psychologues libéraux doivent être payés 22 euros de la consultation tout en réglant leurs charges, nous arriverions à la caricature suivante : une diminution du temps de consultation et une journée chargée en rendez-vous pour une meilleure rentabilité. Les conditions proposées seront maltraitantes pour les patients et nos collègues libéraux. Elles ne sont pas respectueuses et vont à l'encontre de nos valeurs et de notre formation.
- Notre profession connaît beaucoup de précarité. Souvent nos collègues, essentiellement féminines, ont plusieurs



lieux d'exercice avec des temps partiels et des contrats précaires. Cette précarité entraîne de grandes disparités de traitement et fragilise l'ensemble de la profession.

- Nous luttons aussi contre la tendance, qui est de penser que l'on va remplacer le psychiatre par le psychologue. Or nous avons des champs et formations très différents puisque le psychologue n'est pas un professionnel médical. Le psychiatre agit sur le symptôme alors que le psychologue intervient sur le problème de fond. Les personnes que nous rencontrons ne sont pas forcément malades, elles peuvent être dans des questionnements existentiels, dans une quête de sens, dans de la souffrance psychique. Cela ne nécessite pas de consulter un psychiatre. Et notre travail consiste, à partir d'une écoute bienveillante, de proposer du temps aux personnes en souffrance, afin qu'elles puissent trouver leurs solutions à partir de leurs compétences et ressources. Notre mission consiste aussi à faire de la prévention et à de l'intervention avant dégradation de l'état psychique des personnes. Parfois il peut être essentiel d'associer les deux pratiques complémentaires :

- Nous demandons aussi la reconnaissance d'un temps de formation, de recherche et éventuellement de publications, qui devrait faire partie de notre activité puisque dans notre statut. Ce temps, très peu mis en place notamment dans la FPT, permettrait pertinence et efficacité.

- La nouvelle préconisation du gouvernement d'orienter vers le psychologue sur prescription médicale va freiner l'accès aux soins. Le patient n'aurait plus accès directement au psychologue mais devrait passer par le médecin, profession saturée de rendez-vous et peu formée à la psychologie. Cela représentera un filtre supplémentaire et entrainera des soins psychologiques à plusieurs vitesses, en fonction des moyens de chacun.

- Nous demandons la participation des psychologues au projet d'établissement.

Cela figure dans notre fiche de poste. Dans la pratique, c'est très peu appliqué.

Dans la continuité de cette mobilisation, des projets ?

CB : La mobilisation des psychologues, bien suivie et apportant une lisibilité de la profession, soulève un problème global de société. Après la diminution du nombre de lits dans les hôpitaux et du nombre de médecins, nous sommes en 1^{ère} ligne en ce qui concerne la santé des français. Que propose-t-on pour cette prise en charge ? C'est un enjeu. Ni magiciens, ni pompiers, ni psychiatres, notre champ est la résolution des difficultés psychiques. Aussi avec quelques collègues, au sein de l'UFMCT et de l'UFICT, nous souhaitons

créer un collectif plus spécifique de psychologues territoriaux, afin de pouvoir sortir de l'isolement et défendre nos intérêts professionnels et le service public. Dans cet objectif, j'invite les collègues de tous les départements à me rejoindre afin de créer ce collectif. Le partage sur nos missions, nos conditions de travail, et acquis permettra de revendiquer nationalement et localement.

Notre contact : ufict@fdsp.cgt.fr



Signez la pétition en ligne :

<https://www.cgtservicespublics.fr/filieres-missions/medico-sociale/article/les-psychologues-en-action-petition-en-ligne>



LES PSYCHOLOGUES EN ACTION !

10 JUIN 2021 : L'APPEL ACTE I

28 SEPTEMBRE 2021 : L'APPEL ACTE II

Le 10 juin 2021, quels que soient nos secteurs et modes d'activité, nous étions très nombreux dans la rue. Les différents arrêtés et autres rapports élaborés à la hâte et sans concertation par le gouvernement ont révélé son manque de considération à l'égard de notre profession. Le 28 septembre 2021, les différents ministères (Santé, Enseignement Supérieur, Fonction Publique...) faisant la sourde oreille, nous nous mobilisons à nouveau pour rappeler que :

▼ la profession de psychologue n'est pas une profession paramédicale. Les psychologues ont une fonction d'expertise et sont autonomes dans l'élaboration de leurs méthodes et indépendants dans leurs décisions d'intervention. Nous nous opposons à l'imposition par l'État d'orientations théoriques ou de techniques thérapeutiques qui ne respectent ni notre autonomie, ni le libre choix des citoyens ;

▼ spécialistes en sciences humaines, dotés des compétences et des orientations diverses qui font leur richesse, les psychologues étudient et traitent du fonctionnement psychique dans différents champs de la société. Le statut doit reconnaître l'exercice de la fonction de formation d'information et de recherche (FIR) aux psychologues territoriaux comme il existe et se pratique par les psychologues hospitaliers. Nous sommes opposés à la création d'un ordre des psychologues qui va à l'encontre de la réalité de la profession et de la pluralité des approches psychologiques ;

▼ les psychologues sont des cadres spécialisés de catégorie A ayant une fonction d'expertise. A ce titre, ils ont l'obligation de participer systématiquement au projet directeur du service ou de l'établissement mais ils ont été oubliés des mesures de revalorisation salariale. Depuis trop longtemps, les psychologues ne sont pas rémunérés à la hauteur de leurs qualifications et de leur expertise. Les grilles de salaire dans la Fonction Publique Hospitalière et Territoriale ainsi que les

tarifs largement insuffisants prévus dans les expérimentations en libéral témoignent du mépris de l'État pour notre profession ;

▼ les psychologues sont une des professions subissant le plus de précarité, dans la Fonction Publique Hospitalière et Territoriale où les non-titulaires sont en nombre trop important. Cette précarité induite par la contractualisation entraîne de grandes disparités de traitement et d'injustices qui fragilisent l'ensemble des psychologues et leur exercice professionnel.



Fédération Santé et Action Sociale - 263 rue de Paris - Case 538 - 93515 Montreuil CEDEX - revendic@sante.cgt.fr - Tel : 01 55 82 87 88
Fédération CGT des Services publics. Union fédérale des ingénieurs, cadres, techniciens - 263 rue de Paris - Case 547 - 93515 Montreuil CEDEX
ufict@fdsp.cgt.fr - Tel : 01 55 82 88 20

Télétravail : place à la négociation locale avant le 31 décembre 2021

Les cadres étant les plus majoritairement touchés par le déploiement du télétravail à marche forcée dans la Territoriale depuis la pandémie de covid 19, leurs conditions de travail constitueront un enjeu central lors des futures négociations locales.

L'accord signé mi-juillet ainsi que son décret d'application paru le 26 août 2021, fixent les modalités de mise en place du télétravail. Cet accord, signé par la CGT et l'ensemble des autres organisations syndicales, conduit à des évolutions réglementaires et incite les employeur.e.s publiques à négocier des accords locaux avant le 31 décembre 2021. Le coût du télétravail a été aussi abordé en prévoyant une indemnisation forfaitaire de 2,50 euros par jour télétravaillé, dans la limite d'un montant annuel de 220 euros, sans obligation toutefois pour l'employeur territorial, à la différence de l'État ou de l'Hospitalière.

Des avancées

Même si cela ne répond pas à toutes ses revendications, l'accord comporte quelques éléments réaffirmés par notre CGT. Parmi les principales avancées : la confirmation du maintien de postes de travail sur site (sans précision sur des conditions identiques), une obligation de principe du droit à la déconnexion et du respect de la santé et de la vie personnelle. Il y a aussi une certaine clarification des circonstances exceptionnelles qui

permettent à l'employeur.e d'imposer le télétravail ainsi qu'une reconnaissance du droit syndical à l'accès aux messageries professionnelles des télétravailleurs.euses. Dans cet accord, la CGT a obtenu aussi l'intégration d'éléments de protection relatifs au télétravail des cadres, notamment la nécessité du maintien des collectifs de travail et de l'amélioration des pratiques managériales dans l'alternance «présentiel – distanciel».

Des bémols

Cet accord entérine malheureusement l'idéologie libérale du new public management, instrumentalisant le télétravail pour davantage d'individualisation et de flexibilité du travail, ainsi qu'une précarisation subjective. Le texte démontre également une bonne dose de mauvaise foi au sujet du pseudo impact positif du télétravail sur les enjeux environnementaux globaux.

Un outil d'aide à la négociation proposé par l'UFICT

Concernant l'indemnisation forfaitaire non obligatoire et le droit de la déconnexion, il y aura nécessité de parvenir partout à si-

gner des protocoles d'accords locaux avec vigilance. Dans cet objectif, l'UFICT CGT Services Publics propose un «Guide pour négocier un accord sur le télétravail» dédié à la Fonction publique territoriale :



<https://syndicoop.fr/ufictsp/guide-ufict-teletravail-mai-2021/>

Plus largement, les revendications spécifiques portées par l'UGICT CGT au sein de la Commission Européenne des Syndicats ont permis d'obtenir l'ouverture de négociations d'un futur accord européen sur le télétravail en 2023. En aparté, félicitons notre camarade Nayla Glaise pour sa toute récente élection à la présidence d'Eurocadres (62 organisations syndicales de cadres rassemblant 6 millions de cadres, encadrant.e.s et expert.e.s., issu.e.s de 25 pays européens. Nayla, dirigeante de l'UGICT CGT, est la première femme à accéder à cette responsabilité. La présidence est aussi une première pour notre organisation CGT.



La Commission exécutive UFICT par pôles

PÔLE VIE SYNDICALE



Anne-Marie Sanchez
animatrice du
Pôle QVS



Monir Bendib



Corinne Bouzat



Rabah Brahim



Katel Corduant



Valérie Dessieux



Sophie Gauthier



Catherine Marchais



Damien Martinez



Sabino Patrino



Emmanuelle Polez
co-secrétaire
générale



Evelyne Rossignol

PÔLE REVENDICATIF



François Leclerc
animateur
du Pôle
revendicatif



Fatima Abdellaoui



Philippe Chavroche



Alain Darmey



Jean-Michel Delaye



Jésus De Carlos
co-secrétaire
général



Yvon Gea



Karim Lakjaa



Teddy Louafia



Frédéric Parisot



Fabienne Flon

PÔLE COMMUNICATION



Fabienne Le Moal
animatrice
du Pôle
communication



Malik Ghera



Jamila Hemici



Herve Loisel



Laetitia Sauveur



Erika Winkler

Pôle qualité de vie syndicale : des coordinateurs et coordinatrices dans les régions

L'UFICT, organisation spécifique de 8000 affilié.es (soit près de 10% des syndiqué.es de notre Fédération), ne reflète cependant pas la réalité des 26% de cadres territoriaux.ales. En effet, quand ils sont syndiqués, un grand nombre adhère à des syndicats généraux.

Aussi un double défi se présente à nous : mieux connaître nos forces syndicales existantes à partir de leurs affiliations à l'UFICT (sensibilisation des trésoriers des syndicats) mais aussi convaincre des milliers de cadres territoriaux.ales d'adhérer afin de prendre toute leur place dans la CGT (notamment par un déploiement en territoire). Notre objectif premier est d'atteindre les 10 000 affiliés à la fin du mandat.

Notre présence en région sera assurée par les coordinateurs.et coordinatrices qui garantiront le lien avec les outils de la Fédération (CSD et les CFR) et avec les UD et les CD UGICT. Ils et elles seront attentifs. ives au déploiement des formations spécifiques « ICTAM dans la CGT », et à la structuration de l'activité militante en lien avec la Fédération pour faire gagner la CGT.

La formation syndicale, un outil incontournable pour agir : des plans de formation tant

individuels que collectifs seront élaborés.

L'année électorale, qui s'ouvre à nous, offre l'opportunité d'aller à la rencontre des agent.es et de présenter nos principales revendications spécifiques.

La démonstration de la place pleine et entière des cadres au sein de notre CGT sera menée en lien avec les 2 autres pôles.

Répartition des coordinateurs-trices régionaux de l'UFICT sur l'hexagone.

Régions	Suivi des syndicats et affiliation UFICT	Courriel
AUVERGNE-RHONE-ALPES	Anne Marie SANCHEZ YVON GEA	ygea@mairie-vaulxenvelin.fr ; amsanchez@grandlyon.com ;
BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	Valérie DESSIEUX Hervé LOISEL	herve.loisel@paris.fr ; v.dessieux@grandparissud.fr ;
BRETAGNE	Philippe CHAVROCHE Fabienne LE MOAL	ugict-cgt-p.chavroche@rennesmetropole.fr ugict-cgt-f.lemoal@rennesmetropole.fr
CENTRE VAL-DE-LOIRE	Jésus DE CARLOS Laetitia SAUVEUR Evelyne ROSSIGNOL	jdecarlos@free.fr ; oiseau.evelyne@gmail.com ; laetitia.sauveur@gmail.com
CORSE	Emmanuelle POLEZ Valerie DESSIEUX	v.dessieux@grandparissud.fr ; herve.loisel@paris.fr ;
GRAND-EST	Karim LAKJAA Jean-Michel DELAYE	jeanmichel.delaye@cnfpt.fr ; k.lakjaa@fdsp.cgt.fr
HAUTS-DE-FRANCE	Frédéric PARISOT Fatima ABDELLAOUI Emmanuelle POLEZ	fatima.abdellaoui059@gmail.com ; fparisot@lillemetropole.fr ; emmanuelle.polez@hautsdefrance.fr
ILE-DE-FRANCE	Fabienne FLON Rabah BRAHIM Hervé LOISEL Jamila HEMICI Katel CORDUANT Sophie GAUTHIER Catherine MARCHAIS	rabah.brahim@paris.fr ; katel.corduant@cnfpt.fr ; fab-6403@hotmail.fr ; gauthiersophie9137@neuf.fr ; hemicijamila@gmail.com ; herve.loisel@paris.fr ; catherine.marchais@mairie-nanterre.fr ;
NORMANDIE	Malik GHERSA Damien MARTINEZ Anne-Marie SANCHEZ	apm.prod@yahoo.fr ; d.martinez@fdsp.cgt.fr ; amsanchez@grandlyon.com
NOUVELLE AQUITAINE	Jésus DE CARLOS Sabino PATRUNO Erika WINKLER	jdecarlos@free.fr ; spatruno@seinesaintdenis.fr ; erikalaquica@gmail.com
OCCITANIE	Corinne BOUZAT Monir BENDIB	monir.bendib@mairiedetoulouse.fr ; corinne.bouzat@cd66.fr
PAYS DE LOIRE	François LECLERC Alain DARMÉY	adarmey@gmail.com ; leclerc.francois@ymail.com
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	Jésus DE CARLOS Tedjina Teddy LOUAFIA	jdecarlos@free.fr ; tedteddy84@gmail.com

Pôle revendicatif : une activité spécifique coordonnée avec la fédération et la confédération

Activités de l'UFICT réalisées depuis le Congrès :

- Un guide d'accompagnement aux négociations « télétravail » dans la Fonction Publique Territoriale
- 1 tract avec l'UFMCT: Mobilisation des psychologues (septembre 2021)
- 3 articles dans le Guide concernant : «Le 10ème congrès UFICT», «Les sept avantages du retour au bureau» et «Traitements et salaires : reconnaissance des qualifications»
- Organisation et animation de 2 webinaires sur le télétravail dans le cadre du collectif UGICT Fonction publique

Activités en cours

- Actualisation Guide d'accompagnement négociations télétravail UFICT
- Guide télétravail Fonction publique inter-versant (collectif UGICT Fonction publique)
- Préparation des ETS (Les rendez-vous des managers territoriaux organisé par l'INET, 1er et 2 décembre 2021)
- Création d'un « Observatoire du travail des cadres »
- Création de collectifs UFICT (Psychologues, Enseignement artistique, Encadrement supérieur, Environnement...)

N'hésitez pas à rejoindre les collectifs : ufict@fdsp.cgt.fr

Des axes spécifiques dans la campagne des élections professionnelles

- Santé au travail liée à la transformation du travail, du numérique, du télétravail et au droit à la déconnexion
- Organisation du travail et temps de travail
- Statut carrière rémunération : contrats de projets, années d'études, individualisation, grades fonctionnels, primes au mérite.
- Projet fédéral d'un livret de poche d'une centaine de pages sur le droit des agent.e.s dont l'intégration de notre revendicatif spécifique.

Notre réponse aux urgences sociales et environnementales

La CGT est aujourd'hui pleinement investie dans le collectif « Plus jamais ça », né dans le sillage du contre-G7 à Biarritz en 2019 réunissant associations, ONG environnementales et syndicats. A la veille des nouvelles échéances électorales, le collectif a publié une plateforme de propositions qui a vocation d'alimenter les débats, les mobilisations et de proposer des solutions réalistes répondant aux urgences tant sociales qu'environnementales.

- Le « Plan de rupture » (36 mesures essentielles pour une transformation profonde de la société) est la première pierre à la construction d'une politique concrète en termes de justice sociale et environnementale. La lutte contre le changement climatique restera illusoire sans l'instauration d'une propriété publique des ressources et de l'énergie, et sans un contrôle démocratique.
- Création d'un collectif « cadres de la Fonction publique territoriale et enjeux environnementaux »



<https://syndicoop.fr/ufictsp/plan-de-rupture/>



VIE DE L'UFICT

L'activité du CSFPT (Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale) a été marquée par différents sujets relevant du champ de l'UFICT :

- La transposition à la Fonction publique territoriale du SEGUR de la santé, a acté le passage de 30 000 auxiliaires de puériculture des échelles C2 et C3 en catégorie B ainsi que de 10 000 aides-soignantes. Une revalorisation insuffisante des grilles indiciaires concernant 15 900 fonctionnaires territoriaux de la catégorie A a été présentée.
- Ont également été examinés plusieurs textes relatifs aux emplois de Directeurs de projets et experts de haut niveau créant une nouvelle position administrative, véritable emploi fonctionnel dérogatoire aux missions des cadres territoriaux de même qualification.
- Le CSFPT a, de plus, adopté à l'unanimité un rapport sur la filière sapeurs-pompiers. Ce document porte plusieurs propositions pour les catégories A et B.

<https://www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/organismes-paritaires/csfpt/>

- Karim LAKJAA, Président de la Formation spécialisée n°3 sur les questions statutaires a auditionné la Fédération Nationale des Musiciens Intervenant représentant 5000 Dumistes, recrutés à Bac +4 mais de catégorie B pour envisager leur passage en catégorie A.
- Jesus DE CARLOS et Karim LAKJAA ont été auditionnés par la mission interministérielle sur les 34 écoles d'arts territoriales et la proposition de création d'un cadre d'emploi PEA Arts plastiques spécifique en 2022



Vie des syndicats

Rennes

Mouvement de grève des agents territoriaux

Le mouvement de grève des agents territoriaux démarré il y a cinq mois fait tanguer les Champs libres, vaisseau amiral de la culture rennais : bibliothèque fermée le week-end, conférences et événements annulés ...

<https://rennesmetropole.reference-syndicale.fr/2021/10/champs-libres-evenement-annule/>

Prise de conscience de 100 professeurs rennais enseignants artistiques d'un manque de reconnaissance

<https://rennesmetropole.reference-syndicale.fr/2021/10/bemol-professeur-conservatoire-mal-payé/>

Lille

Augmentation du temps de travail à la MEL

La faible mobilisation des cadres ou l'écran de fumée des RTT
<http://www.cgt-mel.fr/>

Calendrier formations

Formation confédérale

«Etre responsable UGICT CGT»

du 13 au 17 décembre 2021

Webinaires élections

professionnelles 2022 :

• « Outiller nos organisations pour construire nos listes »

Nouveau cadre réglementaire (décret 2021-671 du 10 mai 2021), CST- règles de représentation en CCP, protocole pré-électoral...

9 décembre 2021, de 9h à 12h

• « Faire gagner la CGT, réussir notre campagne partout »

Enjeux des élections professionnelles, représentativité- axes revendicatifs
13 janvier 2022

Bulletin de l'UFICT-CGT des Services publics

www.cgtservicespublics.fr / Email : ufict@fdsp.cgt.fr

Directeurs.trices de la publication :

Emmanuelle Polez, Jésus De Carlos

Tirage, routage : Imprimerie Rivet,
24 rue Claude-Henri-Gorceix 87022 Limoges Cedex 9

UGICT

UGICT : 19e Congrès de l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT (UGICT-CGT)



du 23 au 26 novembre 2021 au Couvent des Jacobins à Rennes, « Vivre et travailler autrement ».

A l'occasion de ce congrès, l'Ugict-CGT porte la volonté d'une démarche de renouvellement pour la société, comme pour le syndicalisme, avec comme thème principal « Vivre et travailler autrement ». Cet

événement sera aussi l'occasion de débats durant ces 4 jours de congrès autour des thématiques telles que numérique et le travail, environnement et industrie, responsabilité professionnelle, égalité Femmes-Hommes...L'UFICT Services Publics y sera activement présente au travers de ses 33 délégués.

À LIRE, À VOIR

«Debout les femmes!»



Un film de Gilles Perret et François Ruffin (sortie le 13 octobre 2021)

En pleine crise du Covid, le président de la République déclarait : « Il faudra se rappeler que notre pays tient tout entier sur ces femmes et ces hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal. » Ce documentaire émouvant rend visible les invisibles : des femmes exerçant des métiers du lien, qui vont de l'aide à domicile à l'accompagnement d'enfants en situation du handicap, tellement indispensables mais sans statut ni salaire digne.