

Démantèlement de la Fonction publique : « Les cadres » une catégorie stratégique pour la CGT

Ouvrir l'ensemble des emplois de direction des fonctions publiques aux contractuels, augmenter le temps de travail des fonctionnaires en rendant les 1607 heures annuelles obligatoires dans le cadre de la future loi Fonction publique prévue en 2019... Pour la défense de la Fonction publique et du statut, « les cadres » : une catégorie stratégique pour la CGT.

Choix de la République française de suivre les directives européennes de « libéralisation » : la disparition pure et simple de la fonction publique

« Moderniser et assouplir », la rendre « plus agile et plus vélocité », « plan de départ volontaire » (pour ne pas dire « suppressions de postes »)... tout le vocabulaire managérial du secteur privé est convoqué aujourd'hui quand il s'agit de parler de la fonction publique. Le gouvernement motive par exemple la suppression de l'emploi statutaire par le fait qu'avec des contractuels l'administration publique deviendrait « efficace, flexible, attractive et productive ». Ainsi, les dogmes libéraux dont Macron se prévaut présentent les services publics comme une « entrave à la libre entreprise » alors même que leur présence est un critère de choix important pour l'implantation des entreprises. Ce n'est donc plus un secret pour personne : l'abandon de missions de service public et la restriction du financement de celles qui perdureront, de l'emploi public et la volonté de mettre fin au statut déjà malmené des personnels font désormais partie des priorités affirmées de l'offensive libérale menée au prétexte d'une plus grande efficacité économique. 60 milliards de moins pour les missions publiques, 570 000 agents en retraite (sans être remplacés) d'ici à cinq ans avec, sur la même période, 120 000 postes d'agents publics supprimés : l'opération doit permettre d'appliquer le plan d'austérité de près de 80 milliards d'euros qu'Emmanuel Macron a promis à l'Union européenne.

ÊTRE CADRE

À quel moment ai-je du renoncer à toute forme d'éthique professionnelle ? À quel moment ai-je signé pour mettre de côté mon esprit critique et ma liberté d'expression ? C'est pour nous protéger que les Ingés Cadres & Techs CGT revendiquent un droit d'alerte, de refus et d'alternative. Il s'agit de bien faire son travail, et autrement, si besoin. Sans risquer la porte ou le placard. Sans mettre en péril sa carrière.

POUVOIR DIRE NON

ugict.cgt.fr/encadrement

cgt UGICT
Le syndicat des cadres

« Il faudrait aligner le secteur public sur le secteur privé »

Des réformes ont déjà eu lieu en ce sens, en matière de retraites par exemple, la durée de cotisation des fonctionnaires étant désormais celle des salariés du secteur privé. C'est la même idée avec le renforcement de la « contractualisation » dans la fonction publique et de l'alignement à la hausse du

temps de travail des fonctionnaires (rendre les 1607 heures annuelles obligatoires dans le cadre de la future loi fonction publique prévue en 2019 et revenir sur tous les accords dérogatoires légaux négociés dans les collectivités) affichés sans vergogne pour ainsi supprimer l'équivalent de 32 000 emplois. Une première étape pour atteindre les 70 000 suppressions de postes program-

mées par l'exécutif dans la fonction publique territoriale d'ici à 2022. Ainsi, sous l'aiguillon des organisations internationales, des traités de libre-échange de l'Union européenne, des forces patronales et des gouvernements successifs, la puissance et l'action publique font l'objet de processus de réformes et de transformations régressives et mortels. « Réduire les dépenses publiques », « diminuer les effectifs des agents publics » est une vraie entreprise de démantèlement de la fonction publique dont l'objectif poursuivi consiste à transformer les politiques publiques et les services publics pour en faire des outils au service du capital.

Les ICTAM au cœur de la bataille

Si toutes ces réformes prévues dans le programme « Action publique 2022 » initié par la Présidence de la République et le pouvoir exécutif se concrétisent par des politiques d'austérité de plus en plus conséquentes, des politiques publiques abandonnées, externalisées, des atteintes récurrentes au statut général des fonction-

naires et à leurs statuts particuliers, elles touchent en premier lieu au rôle et à la place des ICTAM et de fait l'ensemble des rapports sociaux au travail, car, d'une façon ou d'une autre (encadrement, chargé de mission, recherche...), leur activité impacte les autres catégories d'agents. Dans ce contexte, la maxime « se soumettre ou se démettre » n'a jamais été autant d'actualité pour nos catégories, enfermées par les politiques « managériales » dans un isolement croissant. Pour celui ou celle qui refuse de se plier à des directives remettant en cause son éthique et ses devoirs professionnels, c'est la porte ou le placard alors que le statut a pour but de protéger l'intérêt général en donnant aux fonctionnaires l'obligation de dire non à un ordre non conforme à l'intérêt général ou manifestement illégal.

L'UFICT développe une tout autre conception de l'action publique et un ensemble de propositions et de revendications pour :

- Une fonction publique au service de

l'intérêt général, de la satisfaction des droits, des besoins fondamentaux et plus largement de l'émancipation humaine;

- **Une fonction publique au service d'une autre logique de développement articulant la nécessaire reconquête de services publics « lâchés » au privé (transport, télécommunication, logement, industrie...);**

- **Une fonction publique au service de la démocratie en faisant vivre les valeurs d'égalité, de liberté, de fraternité,...**

... et bataille pour un maillage territorial constitué de services publics, de pleine responsabilité sur des compétences propres et de proximité, implantés sur l'ensemble du territoire national. L'UFICT porte ainsi un ensemble de propositions pour mettre les finances au service du développement de l'action publique passant notamment par une réforme fiscale.

Construction du rapport de force et stratégie des luttes

Le gouvernement Macron imposant entre autres aux collectivités le conditionnement des dotations globales de fonctionnement (DGF) aux efforts sur leurs dépenses de fonctionnement remet en cause la notion de libre administration des collectivités. Ainsi, si la mondialisation est utilisée pour mettre en concurrence les travailleurs et tirer l'ensemble des droits vers le bas, les réformes territoriales développent, au-delà de la mise en concurrence des territoires, les oppositions fonctionnaires/contractuels, titulaires/précaires, donneurs d'ordres/sous-traitants (collectivités/délégués), personnels d'exécution/encadrement. Aussi, en permettant de négocier sans les syndicats (loi El Komri dans le privé, simplification du dialogue social dans la fonction publique) ou encore en remettant en cause la gestion paritaire de l'assurance-chômage et de la formation professionnelle, le gouvernement marginalise le syndicalisme et l'expression des droits et revendications des salariés, limité au mieux à intervenir sur des enjeux catégoriels. La fin du principe de faveur, de la hiérarchie des normes et le projet de simplification du dialogue social visent à transformer la négociation en lieu de régression et de chantage à l'emploi. En cause : le syndicalisme de transformation sociale incarné par la CGT.

L'UFICT considère que les ICTAM doivent être pleinement associés au développement des services publics et qu'ils doivent être rétablis dans leur rôle et leur place. Leurs droits et leurs garanties doivent aussi être améliorés de manière conséquente.

C'est pourquoi l'UFICT revendique :

- L'association des ICTAM à l'élaboration des politiques publiques (conditions de mise en œuvre et évaluation),
- Le renforcement de la liberté d'opinion et d'expression des ICTAM qui sont des fonctionnaires citoyens et le respect de leur rôle de force de proposition,
- La création d'un véritable droit protecteur pour les ICTAM lanceurs d'alerte,
- La défense et l'amélioration de l'unicité du statut général des fonctionnaires fondé sur les principes d'égalité, de neutralité, d'indépendance et de responsabilité,
- Des créations d'emplois statutaires et l'arrêt immédiat de toutes les suppressions de postes, l'abandon du projet de recrutement de cadres dans la fonction publique par le biais de CDI de droit privé,
- Les moyens nécessaires à la formation

professionnelle : pour les ICTAM, 10 % du temps de travail doivent être consacrés à la formation...

... mais aussi :

- La suppression des Grades à Accès Fonctionnel (GRAF), portant atteinte au principe de la séparation du grade et de l'emploi,
- La revalorisation des carrières, des filières et des corps, notamment à prédominance féminine afin d'appliquer le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale », ainsi que la reconnaissance des qualifications,
- La création des conditions nécessaires pour permettre aux femmes d'accéder aux postes d'encadrement,
- L'augmentation de la rémunération des ICTAM par une forte revalorisation du point d'indice, des mesures pour rattraper les pertes antérieures, la prise en compte et la reconnaissance des diplômes, l'abrogation du RIFSEEP et de toute rémunération au mérite,
- Face à la hausse de la CSG, que conteste l'UFICT, l'attribution de points indiciaires permettant une amélioration du pouvoir d'achat,
- Le droit à la déconnexion...

Alors, si la stratégie du capital vise à réduire l'influence des syndicats et à démobiliser les agents en installant dans les têtes que l'action collective ne sert à rien et ainsi réduire la combativité du mouvement social, « les cadres » deviennent une catégorie stratégique pour la CGT, car ils représentent aujourd'hui plus de 35 % des effectifs de la fonction publique territoriale.

Notre capacité à établir un rapport de force gagnant tient à la construction de mobilisations dans l'ensemble de la fonction publique. La mobilisation des ICTAM est donc incontournable pour notre syndicalisme de transformation sociale, car il s'agit de répondre aux aspirations spécifiques d'engagement des ICTAM, seule une activité spécifique organisée, sans dogmatisme sur la forme d'organisation, peut permettre la construction de ce rapport de forces. En effet, tous les éléments (syndicalisation, influence) démontrent que lorsque cette activité existe, les résultats sont probants.

Les ICTAM n'ont pas tous et toutes la même conception du syndicalisme du fait de leur situation plus individualisée et de leurs responsabilités professionnelles. Les ICTAM n'ont pas toujours un rapport frontal, d'opposition, vis-à-vis de la hiérarchie, mais sont face aux contradictions quotidiennes, d'être à la fois vecteurs et victimes des directives et des injonctions de l'administration. S'ils font partie peu ou prou de la hiérarchie, étant soumis au prétendu « devoir de loyauté », le droit au désaccord public leur est a priori empêché. Aussi, un cadre dans n'importe quel service est là pour gérer les problèmes, pas pour en poser. Avoir des problèmes (non atteinte d'objectifs, conflit dans l'équipe de travail...) est considéré comme un échec personnel, une remise en cause de ses capacités, largement entretenu par les directions et intériorisé plus ou moins par les intéressés. De ce fait, recourir au syndicalisme, au collectif, pour être défendu est parfois vécu comme un aveu d'échec individuel. On recourt au syndicalisme et singulièrement celui de la CGT lorsqu'on a d'abord tout tenté et qu'on est au pied du mur. Ainsi, leur volonté d'être d'abord acteurs, de faire valoir leur individualité nourrit une vision non pas défensive et délégataire du syndicalisme, mais offensive. Un syndicalisme qui leur donnerait les

moyens d'agir, de changer la donne de leur travail, qui traiterait les deux aspects des ICTAM victimes et vecteurs. C'est pourquoi il est important pour notre CGT de développer une activité spécifique organisée. Ce choix doit se traduire par la création d'espaces permettant aux catégories concernées d'exprimer, de construire et de faire avancer leurs revendications propres en cohérence avec les autres salariés, à l'instar de l'activité syndicale organisée par et en direction des ouvriers et employés.

Rassembler les agents publics et le salariat, c'est travailler les convergences entre les travailleurs publics et privés et elles ne se décrètent pas. Les formes différentes de lutte peuvent coexister, mais la convergence se travaille et s'accompagne au quotidien. De la remontée des besoins des agents à la construction des luttes, la convergence d'intérêt doit être plus et mieux travaillée dans les syndicats, les sections, les UFICT et les territoires, au plus près des agents avec pour ligne de mire l'intérêt collectif.

Le travail au cœur du rapport de force

Aujourd'hui, l'attente des agents publics et encore plus des ICTAM vis-à-vis de la CGT, est qu'elle soit l'outil qui permette de penser et d'agir pour améliorer la situation immédiate, en fonction de leur vécu et de passer de la réflexion individuelle à l'action collective. Ainsi, pour développer un syndicalisme utile et construire collectivement des propositions alternatives, des revendications spécifiques, il faut être en prise avec le vécu au travail des ICTAM, car notre aptitude à être reconnu comme un syndicalisme pour les ICTAM dépend pour l'essentiel de notre capacité à produire un cahier revendicatif qui soit en phase avec les aspirations et le vécu de ces catégories d'agents publics. Prendre en compte la place particulière qu'ils occupent dans le processus de travail et dans la mise en œuvre des services publics, mesurer la pression hiérarchique (anti-syndicalisme encadrement) qui pèse sur eux et à quels problèmes ils sont confrontés (par rapport à leur place dans le travail; par rapport aux évolutions de la société capitaliste; par rapport aux évolutions technologiques...) — reconnaissance des qualifications, temps de travail, égalité femmes/hommes, encadrement... sont autant de sujets sur lesquels, si nous construisons un rapport de forces, nous pouvons obtenir des avancées par les

batailles menées dans les instances représentatives du personnel.

Pour cela, à nous de développer des campagnes pour :

- Redonner à l'encadrement son rôle contributif,
- Revaloriser l'expertise et la technicité,
- Reconnaître les qualifications et donner les moyens de les exercer pleinement,
- Conquérir des droits individuels garantis collectivement comme le droit de refus et d'alternatives sans sanction,
- Obtenir le droit pour les encadrants comme pour les agents d'énoncer des projets alternatifs,
- S'extraire du court terme qui constitue clairement une entrave à un épanouissement au travail,
- Redonner du sens au travail en donnant aux ICTAM la maîtrise de leur temps, des moyens, le droit de décider,
- Promouvoir une autre évaluation...

En conclusion, si les problématiques des ICTAM sont principalement liées aux questions d'éthique professionnelle et citoyenne, au sens du travail, à leur place, leur rôle, leur propre utilité sociale ou à l'exercice de leur rôle contributif, le meilleur moyen pour faire de la CGT un syndicat de masse à l'adresse des ICTAM est de leur permettre de construire eux-mêmes leurs revendications et de favoriser le développement de leur esprit critique. Privés de liberté d'expression, les ICTAM ont besoin d'un syndicalisme leur donnant les clés pour se forger leur opinion et faire de leurs luttes des enjeux d'intérêt général. À chaque fois que la défense de l'intérêt général est perçue comme motivation première, l'opinion publique semble plus acquise à la lutte.