

4 DECEMBRE 2014 : ELECTIONS

Près de 3 millions de cadres, d'ingénieurs et techniciens appelés à élire leurs représentants

Laissez-nous bien travailler !

Cadres, ingénieur-es, technicien-nes ou professions intermédiaires, nous avons choisi de travailler dans la fonction publique pour exercer un métier qui a du sens, au service de l'intérêt général et des usagers. Mais, les réductions de moyens, le pilotage par les coûts et les réformes imposées d'en haut nous empêchent d'exercer nos missions et remettent en cause le sens même de notre travail.

Sommés d'être les vecteurs de la mise en œuvre de réformes auxquelles nous n'avons pas été associés, ces évolutions se font au détriment de notre technicité et de notre éthique professionnelle. Le service public se dégrade, et notre autonomie au travail se réduit comme peau de chagrin tandis que nos responsabilités ne cessent d'être élargies. Professionnellement engagé-e-s et socialement responsables, c'est en nous donnant les moyens d'exercer nos responsabilités et nos missions, en nous laissant bien travailler, que nous pourrions défendre le service public.

Stigmatisés en permanence comme un coût ou comme des catégories favorisées, les fonctionnaires sont utilisés comme des boucs émissaires dans le débat public et les différentes catégories de fonctionnaires sont artificiellement opposées entre elles. Pourtant, c'est en investissant dans les services publics que la France sortira de la crise. Éducation, santé, justice, recherche, aménagement du territoire... nos missions sont indispensables pour contrer la désespérance et le repli sur soi qui mettent à mal notre société. Il faut donc nous donner les moyens d'exercer pleinement nos responsabilités sociales en restaurant notre autonomie et en reconnaissant notre travail et nos qualifications.

Pour la CGT, les services publics ne sont pas un coût mais un investissement indispensable pour l'avenir. Les fonctionnaires ne sont pas des pions anonymes, ils protègent les principes républicains et l'intérêt général.

En votant CGT, exprimons ensemble le refus de réformes à la hussarde, nocives pour les usagers comme pour celles et ceux qui sont chargé-e-s de les appliquer, et affirmons ainsi notre volonté de nous faire respecter et de voir respecter le service public.



La CGT de la Caisse des dépôts propose aux agents titulaires, non titulaires, sous convention collective, statutaires de la Canssm d'utiliser leur bulletin de vote pour exiger des choix radicalement différents pour leurs carrières et leurs missions.



Plus de 5 millions d'agents de la fonction publique d'État, hospitalière et territoriale éliront leurs représentants syndicaux en fin d'année. Parmi eux 1,8 million de cadres et 1,1 million de techniciens - c'est-à-dire plus d'un agent sur deux de la fonction publique - sont appelés à voter, auxquels il faut ajouter les cadres et techniciens de La Poste et de France Télécom.

Salaires

Sur 30 ans, les chiffres parlent !

“

Il est possible de gagner sur nos revendications...

Grâce à la mobilisation syndicale des personnels, le gouvernement a été contraint en février 2013 d'abroger le jour de carence instauré en début d'année 2012.

Près de 50% des cadres privés et plus de 65% des cadres fonctionnaires estiment leur rémunération en inadéquation avec leur qualification, leurs charges et temps de travail tout comme leur implication dans le travail. Ils ont raison :

- la désindexation des salaires sur l'indice des prix, décidée en

1983, a entraîné la baisse du pouvoir d'achat de tous les agents;

- en 2000, accentuation du décrochage par rapport à l'indice des prix;

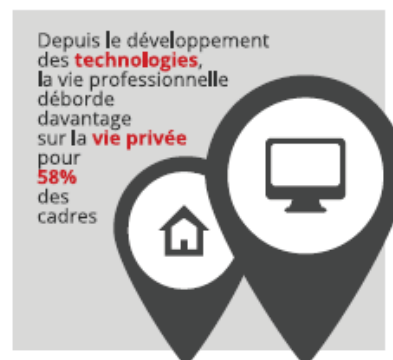
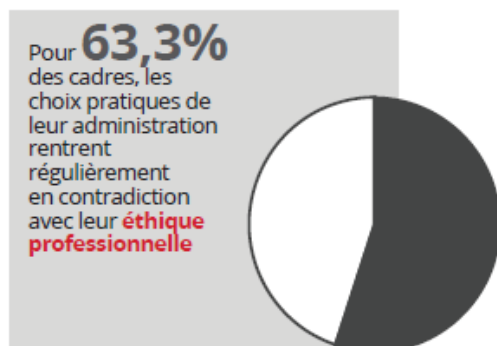
- depuis juillet 2010, et pour la 5^{ème} année consécutive, la valeur du point d'indice est gelée. Une première depuis 1946.

- Depuis 3 ans, la valeur du point des salariés n'a pas été augmentée.

Il est évidemment inacceptable pour la CGT de voir le gouvernement envisager le maintien de ce gel jusqu'en 2017 et la direction de la CDC jouer la même mesure pour les salariés.

LA CGT REVENDIQUE

- l'arrêt immédiat du gel de la valeur du point d'indice;
- la revalorisation du point d'indice pour compenser la perte de pouvoir d'achat;
- une refonte complète de la grille indiciaire prenant en compte les qualifications dès le début de carrière;
- l'augmentation du point d'indice des salariés sous convention collective.



Promouvoir un rôle contributif de l'encadrement

“

La CGT propose aux cadres 2 outils de management indispensables :

« **Le guide des fonctionnaires du groupe CDC** » et « **Le guide des droits des salariés sous régime des conventions collectives** » accessibles directement sur www.cgtdc.fr.

Le «*New public management*» introduit dans les années 90, préconise l'autonomie des structures et l'application des méthodes du privé : pilotage par objectifs, culture du résultat et de la performance, individualisation du travail et de la rémunération. Court-circuités dans le débat sur le sens des réformes, on nous demande souvent d'être les vecteurs de leur mise en œuvre et de leur pilotage, au détriment de notre technicité et de notre éthique professionnelle. La mise en œuvre à marche forcée de ce management,

dans le cadre en outre de la RGPP, la MAP, la MAPAM, la loi HPST, génère souffrance au travail, démobilisation des salariés, dans environnement de précarisation des emplois et de politique budgétaire qui étouffe les initiatives.

Au cœur de ce management l'évaluation individuelle cristallise beaucoup d'insatisfactions et d'attentes. Les cadres aspirent à exercer leur qualification et leur rôle contributif dans de bonnes conditions. Intéressés et motivés par notre travail nous revendiquons la reconnaissance

et le respect de notre professionnalisme, de notre technicité et de notre expertise.

Pour la CGT, les leviers de l'engagement s'appuient sur le respect des statuts et des missions publiques reconnaissance des qualifications, un déroulement de carrière avec des perspectives, un emploi sécurisé, la possibilité de s'interroger sur les contenus et le sens de leur travail, sur le respect de leur éthique professionnelle dans l'exercice des missions.

LA CGT PROPOSE

de donner à l'encadrement des moyens et une mission explicite de restauration et d'animation du collectif de travail.

LA CGT VEUT PROMOUVOIR

une réflexion sur la construction, le sens et les moyens d'un service public au service de l'ensemble de la population par :


- une conception de la hiérarchie, au service de l'intérêt général ;
- la reconnaissance de la pleine citoyenneté des fonctionnaires dans l'exercice de leurs missions ;
- le droit d'exprimer publiquement un désaccord et de formuler des propositions alternatives dans les processus de décisions en exerçant des droits collectifs statutaires.

Le temps de travail, ça (se) compte

Les cadres revendiquent l'amélioration de leurs conditions de travail. Selon un sondage UGICT de mai 2014, 7 cadres sur 10 considèrent que leur charge de travail augmente. Le nombre d'heures de travail effectuées par les cadres est en moyenne de 25% supérieur à la durée légale, et dépassent les 44 heures hebdomadaires. Enfin, 85% des cadres de la fonction publique déclarent désormais faire un

usage professionnel des outils numériques en dehors des heures de travail. Comme dans le privé, les cadres et les techniciens parviennent de moins en moins à maintenir une frontière entre vie professionnelle et vie personnelle. Et pour atteindre les objectifs, le travail à domicile ne cesse de s'étendre par l'usage des technologies numériques. Dans l'ensemble des services, les salariés posent les problèmes des

modes d'organisations qui nuisent à la fois à leur santé et à la qualité de leur travail. Confrontés à un allongement quantitatif de la durée du travail et à une maîtrise de leurs horaires qui leur échappent, les cadres, et parmi eux les techniciens et cadres de proximité, expriment partout le besoin de changer la donne.

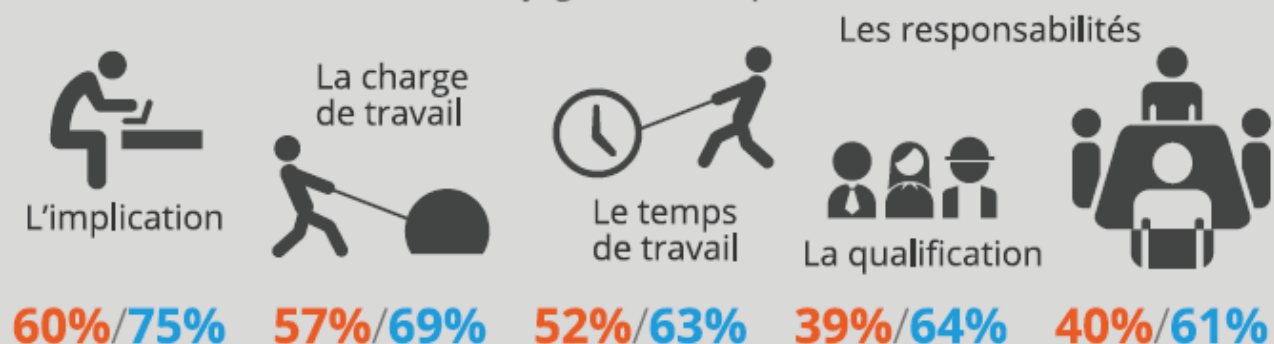


3 cadres sur 4 font un usage professionnel des outils numériques en dehors des heures de travail

LA CGT REVENDIQUE

- la comptabilisation de toutes les heures passées au travail, la rémunération ou leur récupération effective ;
- l'instauration d'un droit à la déconnexion numérique afin de mettre un coup d'arrêt aux empiètements du travail sur la vie privée.

Le niveau de **rémunération** est jugé en inadéquation avec...



Opinions et attentes des cadres dans la fonction publique
Sondage UGICT-CGT/Viavoice, mai 2014

Fonction publique
Secteur privé

Égalité ?

Les femmes occupent 61% des postes de la fonction publique contre 44 % dans le privé. Mais l'analyse des données révèle la persistance d'inégalités en termes de responsabilités, de diversité de métiers ou de déroulement de carrière. Les conséquences sur leur niveau de salaire et de pension de retraite sont lourdes. Les politiques d'individualisation et d'austérité ne font qu'aggraver les inégalités existantes.

La répartition des femmes au sein des catégories d'emploi reste inégale démontrant que le statut ne préserve pas des stéréotypes sociaux profondément ancrés. Des luttes importantes se sont engagées ces dernières années au sein des professions féminisées comme chez les sages-femmes, les infirmières, les professions du travail social. Certaines de ces mobilisations ont permis d'obtenir des

revalorisations salariales conséquentes. Dans le même temps, les choses bougent. La part des femmes progresse dans l'encadrement, leurs parcours se diversifient, leurs qualifications s'élèvent plus vite que celles des hommes et leur investissement professionnel est reconnu de haut niveau.

LA CGT PROPOSE

D'agir pour garantir l'égal accès au travail, à l'égalité de rémunération et aux responsabilités professionnelles en prenant appui sur ces évolutions et sur l'accord égalité femmes-hommes à l'établissement public CDC signé par la CGT :

- contre les stéréotypes pour une réelle mixité des métiers et un déroulement de carrière identique à celui des hommes;
- pour la reconnaissance financière des métiers à prédominance féminine par la renégociation des classifications sur la base de « à travail de valeur égale, salaire égal »;
- contre les formes aléatoires des rémunérations développées par la gestion individuelle des salaires;
- pour une meilleure articulation vie privée - vie professionnelle par la maîtrise du temps de travail.

L'emploi statutaire pour garantir la continuité et l'efficacité du service public

Nombreux sont les enseignants, médecins, infirmiers, chercheurs et bien d'autres dans la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière, à exercer des missions d'agent public en qualité de non-titulaire.

L'emploi précaire a les faveurs des employeurs publics et la loi du 12 mars 2012, dite « Loi

Sauvadet », sur la résorption de l'emploi précaire n'y a rien fait. Dans les trois versants de la fonction publique, près d'un emploi public sur cinq reste occupé par un non-titulaire, un sur quatre si l'on prend en compte les emplois aidés. Selon un rapport du Sénat de juillet 2014, seuls 125 000 agents contractuels sur 900 000 remplissent les

conditions d'éligibilité à la loi de 2012.

La grande majorité de non-titulaires, en CDD, aspirent à un emploi stable, à une sécurisation de leur situation, car la précarité leur bloque l'accès à des droits fondamentaux.

Le statut de fonctionnaire doit rester le droit commun. La France doit saisir l'opportunité de la qualification de sa

jeunesse et ouvrir une politique de recrutements massifs pour assurer les missions de service public sur tout le territoire.

LA CGT PROPOSE

- une véritable loi de titularisation qui ferme définitivement le « robinet » du recours à l'emploi contractuel;
- l'instauration d'un dispositif de contrôle et de sanction pour les administrations et les collectivités non respectueuses de la loi;
- l'ouverture de perspectives d'emploi pérenne à la jeunesse qualifiée au-delà des seuls emplois d'avenir.

“
Les cadres et les professions techniques intermédiaires de la fonction publique ont besoin d'une forte représentativité de la CGT pour défendre les missions publiques et leurs carrières.

La fonction publique : un atout majeur pour l'avenir

La fonction publique est un atout pour notre pays. Elle assure la cohésion sociale, l'aménagement du territoire, la satisfaction des besoins sociaux. Elle est garante de l'égalité de traitement social pour tous sur l'ensemble du territoire national. La multiplicité de ses responsabilités

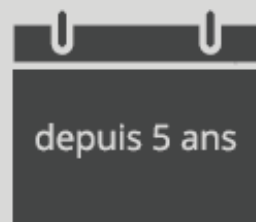
implique le développement significatif de l'emploi public, de l'investissement dans la recherche et les qualifications. Trop dispendieuse, nous dit-on, alors que la fonction publique n'en finit pas de démontrer son utilité pour l'ensemble de la collectivité et pour le développement des activités.

Le discours dogmatique pour l'austérité et les efforts obsessionnels du gouvernement pour la diminution des dépenses de la fonction publique sont un non-sens. Cette politique de réduction des moyens plombe la productivité globale, alors que les dépenses mêmes de santé, de culture, d'éducation et de

formation, de recherche, de transports et d'équipements collectifs concourent à la fois à la croissance de la productivité et au bien-être des populations.

C'est donc d'un développement de la fonction publique et des services publics dont nous avons besoin.

Avez-vous eu une **évolution professionnelle** positive, stagnante ou négative ?



48%/52%
en stagnation
8%/12%
négative



56%/61%
en stagnation
13%/17%
négative

Fonction publique
Secteur privé



Pour développer et améliorer les missions de service public.

Pour respecter les agents, valoriser leurs qualifications, leurs carrières, leurs salaires, leurs conditions de travail.

