



7^{ème} congrès OFICT-CGT

21 au 23 mai 2019 à Montreuil

Nos voix ont de l'avenir

Quel avenir pour le service public, pour les Ingénieur.e.s Cadres et Technicien.nes et leur travail ?

Notre congrès va se dérouler dans une période inédite où les agent.e.s de nos services et établissements sont la cible des politiques libérales dévastatrices.

Nous connaissons déjà avec Action Publique 2022 les objectifs de réductions / privatisations des missions publiques : 50 000 suppressions d'emplois dans la fonction publique d'État, baisse du pouvoir d'achat avec la poursuite du gel du point d'indice en 2019, hausse de la CSG non compensée intégralement et dans la durée, hausse des cotisations pour les pensions de retraite et le rétablissement du jour de carence pour maladie.

Une réforme historique de casse de la fonction publique

Le projet de loi de transformation de la fonction publique s'inscrit dans la continuité des politiques de casse du Code du travail et du statut des cheminots en ne présentant rien d'autre qu'un démantèlement à peine déguisé du Statut général des fonctionnaires, conjugué à la casse de la rémunération indiciaire.

Égalité, indépendance et neutralité, responsabilité sont les 4 principes garantissant un service public rendu dans l'intérêt général. Ces principes protègent l'usager citoyen et la population. Ils sont fondamentalement mis en cause par le projet de loi. La mise en place d'une gouvernance axée sur la finance, d'un pilotage par la masse salariale, d'une individualisation des carrières avec la systématisation de la part variable du salaire au mérite et le recours aux contractuel.le.s sont combattus de longue date par la CGT.

Quelles garanties avec la mise en place de comités sociaux ?

Fusion des Comités Techniques et des CHSCT, ils donneront leur avis sur les lignes directrices des politiques de recrutement, de promotion et de mobilité, qui disparaissent des prérogatives des CAP que l'on soit cadre, technicien.ne ou administratif, tout en gardant les compétences des Comités Techniques en matière d'égalité professionnelle et de handicap notamment.

La réforme consiste donc à supprimer les CHSCT et ses prérogatives, son budget dédié et le rôle essentiel des représentant.e.s du personnel en matière de prévention et de protection de la santé et de la sécurité des personnels. **Or cette instance représente un enjeu particulièrement important pour l'encadrement, au sens large, au regard de leurs conditions, temps et charges de travail.**

C'est aussi vider les CAP de leurs prérogatives en les cantonnant aux situations individuelles de recours et de sanctions, sachant que l'employeur pourra exclure un.e agent.e 3 jours sans passer par la CAP.

Les décisions individuelles seront prises par l'employeur sans l'avis des représentant.e.s du personnel. La carrière des agent.e.s sera ainsi entièrement entre les mains de l'administration ; **Les N+1 auront l'illusion de maîtriser les carrières de leurs collaborateurs-trices, mais seront loin d'en avoir tous les moyens.** Les risques de discriminations sont évidents ! Nos employeurs auront aussi la possibilité de recruter leurs collaborateurs sous contrat, de détacher un.e agent.e dans le privé dans le cadre d'externalisation d'une mission.

La Fonction Publique veut « doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action », autrement dit, de leur donner la latitude et les outils pour réaliser leurs plans sociaux, à l'heure des restructurations brutales et des abandons de mission.

L'encadrement au cœur des transformations

Le rôle et le positionnement de l'encadrement apparaissent ainsi comme cruciaux. C'est une des raisons qui nous amène à proposer un important débat sur le « management » et les « managers » de proximité (ou les moyens d'organiser et de conduire les femmes et les hommes au travail au service des objectifs adoptés), une approche à conduire du côté « manager » comme du côté « managé.e ».

Un congrès pour faire entendre « une autre voix »

Quels sont les impacts des réformes en cours sur nos catégories ICT ? Quel rôle, avec quelle responsabilité sociale pour l'encadrant.e, avec quels moyens ? Comment, dans ce contexte, la généralisation du numérique va percuter les catégories intermédiaires, techniques comme administratives ? **Quelles sont nos propositions pour des garanties collectives en matière de rémunération et de carrière ? D'égalité professionnelle ?**

Quelles sont les attentes vis-à-vis de la CGT ? Comment adapter nos pratiques syndicales ? Ce congrès débatera et prendra des décisions pour avancer dans la construction du syndicalisme dont les ICT de nos services ont besoin.

De l'individuel au collectif, comment réorienter le « management » ?

Les situations de travail, et les problèmes y afférant, sont généralement vécus de façon individuelle. Au mieux, le vécu des problématiques partagées sur un même lieu de travail ou avec des hiérarchies communes les font apparaître comme étant locales.

Pourtant, lorsqu'on peut observer l'ensemble des services, comparer les situations entre elles, c'est le parallélisme des évolutions qui surprend. Les services de nos ministères connaissent tous des changements et des conflits similaires : difficultés pour les encadrant.es ou les personnels à fort technicité à faire bien et sereinement leur travail, pertes de repères, de sens, jusqu'au mal-être ou à la souffrance au travail.

Nous pensons que cette situation est consécutive à la pénétration de l'idéologie managériale de type privé dans les administrations (ex : new management public, lean management...).

Par-delà les situations individuelles, c'est le sens du travail et son organisation qu'il faut interroger :

Comment en est on arrivé là ? Comment pouvons-nous résister ?

De quelle autonomie parle-t-on ?

Le projet de loi de « transformation de la fonction publique » met en avant dans son exposé des motifs « la responsabilisation des managers publics », des « leviers qui leur permettront d'être de vrais chefs d'équipe » ou de prendre « des décisions au plus près du terrain », soit la question de l'autonomie de ces cadres. **Mais de quelle autonomie s'agit-il ?** Une liberté accordée aux cadres pour agir, avec l'intelligence du terrain et leur maîtrise technique et juridique des dossiers qu'ils ont à traiter ? Ou bien plutôt d'offrir aux managers de terrain des instruments d'action assortis d'un renforcement de la nomination discrétionnaire de ces cadres - le recrutement de contractuel.le.s pour les emplois d'encadrement supérieur en fait partie - et d'une nouvelle forme de contrôle bureaucratique exercé sur eux, fait de lettres de mission, d'indicateurs de suivi, de normes procédurales, en bref des « leviers d'action » pour mieux appliquer les directives du gouvernement.

Rémunération, déroulement de carrière et cadres de proximité

Le projet de loi de la Fonction publique va permettre de passer d'une logique de gestion des effectifs à une logique de gestion de la masse salariale. Pour ce faire, il met les encadrant.e.s de proximité en première ligne en leur donnant le rôle de gestionnaires de l'individualisation des carrières et des salaires.

A moins que nous gagnions de nouvelles garanties, la mise en cause des prérogatives des CAP en matière de promotion et d'avancement de grade signifie la fin de toute garantie collective en matière d'évolution de carrière.

Il en va de même en matière de rémunération, avec la mise en cause de l'augmentation du point d'indice, l'écrasement des grilles, le rapprochement du seuil du SMIC des débuts de carrière en B mais aussi en A, le corsetage de la masse salariale par la contractualisation. La reconnaissance de la qualification, sur des critères opaques et réducteurs, deviendra encore plus aléatoire qu'aujourd'hui.

L'entretien annuel devient un outil central dans la politique d'individualisation et fera porter le chapeau aux l'évaluateur-trices du gel des salaires et des blocages de carrières.

Il s'agit ni plus ni moins d'une défausse sur les cadres de proximité.

Ainsi l'attention des personnels sera détournée des véritables instigateurs de ce nouveau système, qui imposent à la fonction publique des mesures d'austérités et des reculs sociaux.

Droit d'expression, droit d'alerte et d'alternative

Le statut accorde la liberté de penser et de s'exprimer au fonctionnaire : celui-ci peut et doit s'opposer dans l'exercice de sa mission aux ordres illégaux et de nature à troubler l'ordre public, émanant des élu.e.s ou des supérieur.e.s hiérarchiques.

La CGT examine ainsi la question du statut et du principe de responsabilité à l'aune du principe démocratique car il consiste à rendre des comptes à l'administration tout en jouissant de ses droits de citoyens.

Les personnels d'encadrement sont de plus en plus souvent chargés de mettre en œuvre des mesures contraignantes pour d'autres agent.e.s, des mesures qui ne respectent pas leur éthique professionnelle et les règles de l'art de leur métier, des mesures qui peuvent même être dangereuses pour eux, pour les autres, pour la société ou la planète.

Comment construire concrètement un droit d'expression et d'alternative ? Comment faire face aux stratégies de transfert des responsabilités sur les ICT ?

Les « Ingés Cadres Tech » face à la réforme ?

Rupture conventionnelle, contrat de mission, non-titulariat généralisé détachement d'office, tout l'arsenal d'un plan social de grande ampleur pour les décideurs qui va toucher l'ensemble des ICT.

Écarté.e.s de l'élaboration des décisions, les cadres vont être tenu.e.s pour responsables de leur mise en œuvre, accroissant les tensions entre catégories et dégradant encore leurs propres conditions de travail à l'heure d'une austérité renforcée.

La remise en cause de fonctions de production mais aussi de contrôle heurte de plein fouet les technicien.ne.s et administratifs de même niveau.

C'est bien à partir de cette diversité de situations et de vécus qu'il va nous falloir rassembler.

Egalité professionnelle. 2018 marque un tournant des consciences ; A quand le tournant dans nos vies ?

Malgré les discours de façade sur l'égalité femmes/hommes, les politiques publiques n'attaquent pas de front toutes les causes des inégalités entre les femmes et les hommes : stéréotypes, temps partiels, emplois à bas salaire, articulation des temps de vie, maternité et parentalité, sexisme et violences sexuelles.

Elles sont tenaces comme le montre la consultation fédérale lancée à l'occasion du 8 mars. Pour les femmes, maintenant plus diplômées que les hommes, si leur présence dans les postes d'encadrement ou à forte technicité progresse, c'est dans cette catégorie que les écarts sont les plus importants : évincées de certains postes pour soupçon de maternité, plafond et parois de verre, individualisation de la rémunération... C'est aussi dans cette catégorie qu'il est le plus difficile d'exercer sa

parentalité.

Avec les réformes qui s'enchaînent, l'individualisation des carrières, et la contractualisation, la suppression voulue des CHSCT, notre syndicalisme doit encore plus qu'avant se poser la question des moyens qu'il met en œuvre pour faire progresser l'égalité – au travail comme dans la CGT :

Comment nos catégories ICT accueillent-elles les femmes au travail, parfois en position d'encadrement ? Comment agir professionnellement et syndicalement pour l'égalité de carrière et la revalorisation des filières à prédominance féminine ? Comment faisons-nous face au sexisme ordinaire voire aux violences sexistes ? Comment travaillons-nous syndicalement sur ces questions ?

Jeunes diplômé.es : leurs attentes, leurs engagements ?

Les plus jeunes agent.es sont celles et ceux qui subiront de plein fouet les réformes du service public et de la fonction publique. Génération de plus en plus diplômée, élevée dans un contexte de plus en plus concurrentiel qui les imprègne mais dont ils ont conscience des limites et contradictions.

Si leur capacité d'engagement, par exemple sur les enjeux climatiques, existe bel et bien, les formes ont évolué. Et plus souvent que dans la génération qui les précède, elles et ils sont prêts à quitter un travail qui ne leur convient pas plutôt que d'essayer de le changer avec le syndicalisme et singulièrement avec la CGT.

Entre volonté de remettre en cause le système actuel et absence de reconnaissance dans le travail, la CGT offre-t-elle un espace propice pour les accueillir et qui leur permette d'élaborer ensemble leurs revendications ? Comment s'adapter à leurs besoins, quelles conditions pour y parvenir ? Sommes-nous prêts à leur passer le relais ?

Ces questions sont vitales pour l'avenir de la CGT sur le périmètre de nos services. De notre renforcement dépendra notre représentativité future, notre capacité à élaborer un rapport de force efficace, notre capacité à conquérir de nouveaux droits.

Les paroles des jeunes ICT sont des voix d'avenir !

Temps de travail et droit à la déconnexion

L'administration rêve de briser les barrières des 35h légales du temps de travail. Mais nous, nous disposons d'atouts pour mener la bataille !

La CGT propose une organisation du temps de travail permettant à chaque agent.e de concilier vie privée et vie professionnelle.

Les fusions des services et les créations d'établissements publics à compétence nationale imposent de plus en plus de déplacements. Les réductions d'effectifs reportent et densifient la charge de travail.

Le développement des TIC et du numérique en général est véritablement une nouvelle révolution économique, sociale et anthropologique, mais elle ne sera pas automatiquement profitable au monde du travail.

Concernant le numérique, comme toute technologie, il doit être au service de l'humain et non l'inverse. La mise en place de nouveaux outils est toujours l'enjeu d'un changement des conditions de travail et de ses finalités.

Le droit à la déconnexion est une obligation de l'employeur à qui il appartient de prendre les mesures nécessaires pour assurer protection de la santé et de la sécurité des salarié.es. Il doit notamment prendre en compte dans l'organisation du travail le temps nécessaire au traitement de l'information sur le temps de travail et non sur le temps de repos des personnels.

Après 4 années de bataille menée par l'OFICT, l'administration vient enfin de constituer un groupe de travail au sein du CHSCTM !

Quel bilan faisons-nous de l'ARTT de 2001 ? Quels enjeux de la bataille sur le temps de travail ? Que propose l'Ofict pour instaurer un droit à la déconnexion ?

Déroulement du congrès

Lieu : Montreuil, Bourse du travail – CGT - salle Blumenthal RdC

Mardi 21 mai

- Accueil café à partir de 9h00
- 10h00 Discours d'introduction suivi d'un débat général
- 12h30 Déjeuner
- 13h45 Café
- 14h00 **Nos catégories (ICT) face à la réforme : Quels impacts ? Quelles initiatives ? (débat)**
- 16h15 **Droit d'expression, droit d'alerte et d'alternative : Table ronde**
- 17h30 Fin des travaux

Mercredi 22 mai

- 8h45 Accueil Café
- 9h00 **De l'individuel au collectif, comment réorienter le « management »**
- Introduction
 - présentation de la méthodologie de **travail en groupe** avec l'objectif de préparer une consultation des personnels
 - Les thèmes : le management – manager – managé.e :
 - Connaissance et moyens de la responsabilité et de l'autonomie
 - organisation du travail : numérique et collectif de travail
 - La santé au travail
 - La reconnaissance des qualifications et la carrière
 - L'égalité de traitement, l'égalité professionnelle
- 9h30 Travaux de groupe
- 11h00 Restitution - Réactions
- 12h30 **Clôture des candidatures** à la commission exécutive et repas fraternel
- 14h00 **Egalité professionnelle : 2018, tournant des consciences : A quand le tournant dans nos vies ? Table ronde**, avec restitution de la consultation fédérale lancée à l'occasion du 8 mars « sous l'angle des ICT »
- 15h45 **Rémunération et déroulement de carrière (débat)**
- 17h30 **Temps de travail et droit à la déconnexion (débat)**
- 19h00 **Soirée fraternelle salle locaux sociaux**

Jeudi 23 mai

- 9h00 Élection de la commission exécutive : **vote jusqu'à 10h30**
- 9h00 **Jeunes diplômé.es : leurs attentes, leurs engagements ? Les paroles des jeunes ICT sont des voix d'avenir !**
- 10h30 **Débat et vote du congrès sur la feuille de route de la commission exécutive**
- 11h00 **Résultats du vote puis réunion de la nouvelle commission exécutive**
- 11h30 **Conclusions du congrès**
- 12h00 Fin des travaux

Nos voix ont de l'avenir