



## La Lettre de l'OFICT

Bulletin de l'Organisation Fédérale des Ingénieurs Cadres Technicien-ne-s  
N°5 décembre 2012

### Éditorial

#### 2012 : le changement se fait attendre ?

cher-e camarade

A quelques jours de la fin de l'année, il est déjà temps de tirer le bilan de cette dernière. Au niveau international et national, les crises se sont succédé ou accentué : crises économique, sociale surtout, politique là où des citoyens aspirent à la démocratie.

Mais partout, le peuple "s'en mêle" ... pour la première fois, un mouvement unitaire syndical a vu le jour en Europe, contre l'austérité qui frappe ceux qui travaillent. En France, un gouvernement de gauche est au pouvoir, porté par des aspirations à plus de justice sociale et à des progrès sociétaux. La donne doit changer, car les déceptions alimentent la radicalisation et le "chacun pour soi", détruisent l'unité dont nous avons besoin pour bien vivre ensemble.

Notre ministère n'a que trop souffert des restructurations continues, des réductions de moyens et des pertes de missions pourtant essentielles à la cohésion sociale et territoriale. Les agents en subissent les conséquences : dégradations des conditions de travail ; perte du sens du travail. La catégorie B est particulièrement malmenée avec la réforme du NES qui ne reconnaît pas les qualifications et les fusions de corps . Seule catégorie absente de l'agenda social du ministère, elle risque des reculs importants au travers de nouvelles règles de gestion.

L'ofict dans ce contexte, a tenu son congrès en février, s'est renforcée et diversifiée. Elle s'est engagée sur plusieurs axes avec le lancement dès juin 2012 de notre campagne "temps et charges de travail". Son succès nous permet aujourd'hui d'interpeller l'administration.

Dès janvier, avec le souci de la plus grande convergence, l'ofict lancera une consultation auprès de tous les agents de la catégorie B. Elle contribuera à encore mieux prendre leurs aspirations avec toutes les organisations CGT de la fédération.

En 2013, l'ofict participera ainsi à développer une démarche revendicative indispensable.

bonne fin d'année à toutes et tous.

Fabienne Tatot, secrétaire générale adjointe

### Sommaire

<i>Edito :</i>	<i>page 1</i>
<i>Brève : IGN, mobilisation pour l'emploi qualifié</i>	<i>page 2</i>
<i>Brève : AC, le règlement intérieur contesté</i>	<i>page 2</i>
<i>Fonction publique : déclaration de la CGT sur "l'amélioration de spratiques de l'encadrement"</i>	<i>page 3</i>
<i>Administration centrale : les commissions indemnitaires traitent des primes</i>	<i>page 4</i>
<i>Temps et charges de travail : L'OFICT demande audience au cabinet du MEDDE</i>	<i>page 5</i>

**Organisation Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens de l'Équipement  
Environnement**

263 rue de Paris, case 543, 93515 Montreuil Cedex

téléphone : 01 55 82 88 72 - E-Mail : [ofict.equipement@cgt.fr](mailto:ofict.equipement@cgt.fr)

internet sur le site de la Fédération : <http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?rubrique418>

## Brèves

### IGN : mobilisation pour l'emploi stable qualifié

700 agents sur 1500 (dont beaucoup de cadres et des cadres supérieurs, directement intéressés au problème) ont signé la pétition intersyndicale (à l'initiative de la CGT), une centaine ont manifesté le 20 novembre pour revendiquer la pérennisation d'agents en CDD et un plan de recrutement d'agents statutaires.

Arguments : ils sont indispensables aujourd'hui à la mise en oeuvre des missions forestières de l'IGN pour certains, à la mise en oeuvre de fonctions de gestion de haut niveau pour d'autres. La dérive d'administrations qui ont préféré embaucher des Techniciens supérieurs forestiers en CDD, ou des cadres sur des projets spécialisés plutôt que des fonctionnaires, qu'il aurait fallu former, et qui "découvrent" qu'un CDD a une fin de contrat, met les missions et les ressources de l'Etablissement en sérieuse difficulté. Le Directeur Général lui-même en convient... Des engagements de la direction sur la titularisation dans le cadre de la loi du 12 mars, 3 prolongations de contrats urgentes malgré l'avis défavorable du Contrôle Financier, et un travail sérieux pour proposer une pérennisation aux autres agents concernés ont été obtenus ou consolidés par ces actions. Le choix conséquent de l'action intersyndicale, sur des objectifs exigeants, avec le souci de l'intervention des personnels, au-delà de la simple défense des personnes a compté. A suivre

### Administration Centrale : l'intersyndicale est unanime : le nouveau règlement intérieur doit améliorer la vie et le travail des agents!

Les Comités Techniques locaux ont voté contre, le CHSCT également. Celui-ci fait des "préconisations" auxquelles l'administration est tenue de répondre. En particulier le décompte de toutes les heures de travail, le paiement ou la récupération des heures sup', l'application des mesures les plus favorables aux agents issus d'autres administrations, l'ouverture de négociations sur le télétravail, la semaine de 4 ou 4,5 jours, la relance du plan de déplacement, et la prise en compte équitable des sites externes

## Déclaration de la CGT Fonction Publique sur « L'amélioration des pratiques d'encadrement »

### Réunion à la DGAFP le 21 novembre 2012

L'encadrement ou le « management » de personnels constitue une prérogative dévolue à certains cadres de la Fonction publique dans l'exercice de leurs missions. Cette fonction est inscrite dans des statuts particuliers. A ce titre, la CGT réfute l'idée qu'elle soit traitée en terme de statut de métier. Le grade est distinct de l'emploi (art.12 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée par la loi du 5 juillet 2010 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Cette précision étant apportée, il est nécessaire d'avoir une réflexion quant au rôle des cadres et à leur place au sein de la Fonction Publique, que la crise et ses conséquences ont particulièrement bouleversés, tant sur leur rémunération que leurs conditions de travail.

Vous nous proposez un focus sur « l'amélioration des pratiques de l'encadrement » avec une conception élargie du rôle du cadre dans ses fonctions d'encadrement ou de « manager », et en excluant les autres cadres alors qu'ils participent, eux aussi, à la vie des services et à la mise en oeuvre des politiques publiques. L'augmentation de l'effectif de la catégorie A, A+ dans la Fonction Publique, dans un contexte de plusieurs décennies de baisse globale d'effectifs, s'est traduite par la diminution du nombre de personnels de catégorie C. Parallèlement, l'évolution des technologies, la modernisation des moyens de communication (notamment grâce à l'outil informatique), n'ont pas suffi à compenser ces baisses d'effectifs. De plus, ces dernières années, les réformes, les réorganisations de services ont largement mis à contribution les cadres. Les cadres sont trop souvent hors la loi pour ce qui est de leur propre temps de travail.

Cela a pour conséquence une dégradation des conditions de travail des cadres : horaires de travail ne permettant pas de concilier vie professionnelle et vie personnelle, et affectant directement leur santé. La qualité du travail des cadres peut s'en trouver directement impactée. Une conséquence de ces conditions de travail désastreuses est, trop souvent, l'exclusion des femmes des postes à responsabilités.

La CGT revendique le droit au décompte horaire du temps de travail, le suivi de la charge de travail des cadres et la reconnaissance des heures supplémentaires par leur récupération ou leur paiement. Un recrutement à la hauteur des besoins doit pouvoir en limiter le nombre. A cela s'ajoute, pour le cadre, le sentiment avec la RGPP de participer à la mise en oeuvre des politiques de régression du Service Public.

Les cadres ne sont pas de simples exécutants des politiques publiques et encore moins des accompagnants qui éviteraient la résistance au changement des personnels qu'ils encadrent. L'analyse de l'implication des cadres dans la RGPP, mise en oeuvre sous le précédent gouvernement, pointe le besoin de redonner un rôle contributif au cadre, avec un réel pouvoir d'intervention sur la stratégie. L'absence d'objectifs affichés, de lisibilité des missions, la perte de repères, conduisent à subir une politique, celle-ci est alors ressentie de manière autoritaire, ce qui a des effets catastrophiques sur la qualité du travail et le milieu professionnel.



Tous les agents de la Fonction Publique ont besoin que l'on redonne du sens à leur travail, et les cadres plus que tout autre du fait de leur responsabilité particulière. Ils contribuent à la bonne compréhension des enjeux des politiques publiques, et c'est bien de leur capacité à diffuser l'information, à favoriser l'expression des personnels qu'ils encadrent, qu'ils peuvent mobiliser les énergies. Cela ne peut se faire en étant bridés par

une conception outrancière de la loyauté et du droit de réserve du fonctionnaire. Les cadres doivent pouvoir exprimer leur point de vue, y compris leurs désaccords et cela sans crainte de « déplaire », tout en étant solidaire et porteur de la décision prise in fine.

Ce que vivent les cadres, c'est le désenchantement avec de plus en plus de difficultés à mobiliser les compétences, par manque de moyens et de reconnaissance, et d'effectifs pour la mise en oeuvre. Attachés aux services publics et au bon exercice de leurs missions et des prérogatives qui sont les leurs, les cadres attendent d'avoir des repères sur les pratiques managériales et souhaitent être associés à la réflexion.

A l'écoute des besoins spécifiques des personnes qu'ils encadrent en matière de reconnaissance, de développement personnel et d'évolution, les cadres jouent un rôle de conseil. En l'absence de réponse, ils se sentent parfois impuissants à répondre favorablement à ces sollicitations. Au sein d'un service chacun est dépendant du travail de l'autre. Ne pas prendre en compte la dimension collective du travail, nier le collectif de travail est source de souffrance individuelle qui ne peut se résoudre par le coaching. La souffrance des cadres doit être entendue. Il y a urgence à rompre leur isolement, notamment pour les jeunes diplômés par la mise en place d'un accompagnement collectif, en les réintégrant dans leur équipe de travail.

L'accueil des jeunes diplômés et la formation, y compris la formation continue, sont des sujets sur lesquels un réinvestissement qualitatif et quantitatif est nécessaire. Nous ne contestons pas le besoin de formation spécifique pour les chargés de gestion des personnels, cependant cela vaut également pour les autres fonctions assurées par les cadres. La CGT revendique une formation tout au long de la vie pour tous. Elle demande la pérennisation et le développement des écoles de formation. Les cadres des trois versants de la Fonction Publique doivent pouvoir bénéficier d'un cursus de formation de première prise de poste et de formation continue.

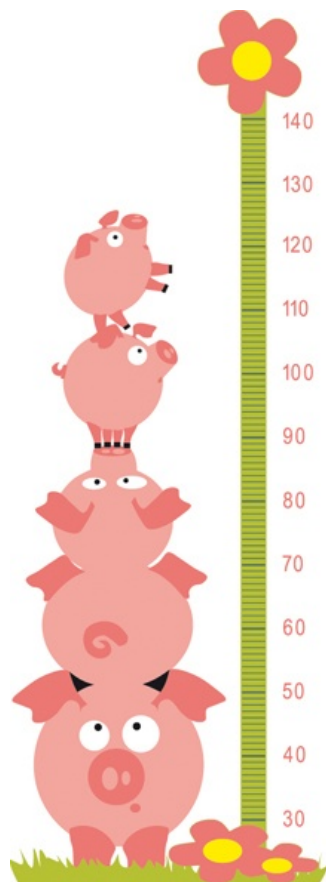
Comme tout fonctionnaire, les cadres sont demandeurs de reconnaissance de leurs qualifications. La CGT plaide pour une réelle

*suite de la page 3*

reconnaissance des qualifications dans le statut de la Fonction Publique. Il est nécessaire que cessent les inégalités de traitement en matière de droits et de rémunérations selon le corps ou cadre d'emplois, ou le versant de la Fonction Publique. L'importance des primes, leur évolution avec l'introduction de la PFR se heurtent au besoin de sécurisation des rémunérations. La CGT demande qu'il soit mis fin à la politique d'individualisation des rémunérations par le biais des primes telles que la PFR. Nous demandons la mise en chantier de la reconstruction de la grille des salaires pour que chacun puisse bénéficier d'un déroulement de carrière minimum dans son corps, et une autre politique en matière de rémunérations avec l'intégration des primes dans le salaire.

L'évaluation des cadres passe par une meilleure évaluation de leur action, intégrant les dimensions sociale, sociétale, environnementale et économique.

**Les cadres sont des salariés pas comme les autres, mais, au même titre que les autres ont les mêmes droits.**



Les Commissions Indemnitaires Consultatives de primes 2012 en Administration Centrale se sont réunies les 14 novembre (A et A+... sauf IPEF et administrateurs civils, bien sûr), 15 novembre (catégorie B) et 16 novembre (catégorie C) novembre.

Après 3 ans de combat et de boycott (et un changement de gouvernement), grande victoire : nous disposons de documents presque complets, la part Résultats pour la PFR (mais pas la part Fonctions ; l'année dernière c'était l'inverse), les coefficients pour l'ISS et pour les primes C. Cela nous a permis de faire rectifier une «erreur technique» (dixit l'administration) qui affectait tous les ITPE passés au 7ème échelon, dont le coefficient était baissé alors que la circulaire l'interdit expressément. Nous avons demandé que soient revus des cas de baisse de la part Résultats en B et

en A, quand la part Fonctions augmente. Les cas individuels seront réexaminés, mais sans engagement de l'administration qui continue à jouer aux vases communicants (quand un élément de rémunération augmente, un autre diminue pour rester dans l'enveloppe), reniant ainsi la philosophie même de cette PFR par ailleurs inepte qu'elle a voulu nous imposer : les résultats sont les résultats, quel que soit le poste occupé. La situation est surtout injuste pour celles et ceux, en particulier en catégorie C, qui arrivent des services déconcentrés et qui, bénéficiant d'une augmentation due au changement de barème, voient leur coefficient baisser pour ne pas augmenter «trop»... et se retrouvent ainsi très en dessous de collègues ayant la même ancienneté mais ayant toujours travaillé en administration centrale. Ce qui nous confirme dans notre revendication d'un barème unique en SD et en AC, les différences de coût de la vie devant être compensées d'une autre façon (indemnité de résidence augmentée, par exemple).

nos remerciements à Estelle Canonne, Bernard Salandre, Fabienne Tatot, Pierre Thomas, Marie-Christine Van Marle pour leurs collaborations

# Temps et charges de travail : l'OFICT demande audience au cabinet du MEDDE



OFICT Equipement Environnement  
Cité 145 - 105, rue St Pierre - 95115-Montreuil Cedex  
Téléphone : 01 48 18 82 14  
Secrétariat général : 07 60 84 6199

MONTREUIL, mercredi 21 novembre 2012

Monsieur Pierre Cuneo  
Directeur de Cabinet de  
Madame la Ministre de l'Ecologie,  
du Développement Durable  
et de l'Energie

Objet : demande d'audience au sujet des temps et charges de travail de l'encadrement

Monsieur le Directeur,

L'allongement et l'alourdissement des charges de travail, notamment dans les catégories d'encadrement, constitue une réalité préoccupante tant pour la santé des intéressés que pour les conditions d'exercice professionnel et l'accomplissement des missions de service public.

Cette situation appelle des réponses fortes d'autant plus que la jurisprudence récente a rappelé les obligations en la matière de l'employeur, public ou privé.

Madame la Ministre a déclaré, lors de la rencontre avec une délégation de notre fédération, dans le cadre de la journée nationale d'action du 23 octobre, que les charges de travail étaient un élément à part entière de la pénibilité et devaient être traitées comme telles.

Organisation Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens  
Cité 145 - 105, rue de Paris - 95  
Téléphone : 01 48 18 82 14 -  
E-mail : [ofict.equipement@cgt.fr](mailto:ofict.equipement@cgt.fr) - internet sur le site fédéral : <http://www.ofict.fr>

C'est dans ce contexte que notre Organisation Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT de l'Équipement Environnement a organisé une campagne articulée autour d'une pétition et d'une consultation traitant de ces sujets.

Nous sollicitons aujourd'hui une demande d'audience auprès de vous au cours de laquelle nous nous proposons de vous remettre la pétition, qui a recueilli quelque 1100 signatures à ce jour, ainsi que vous présenter les résultats de la consultation, à laquelle ont répondu plus de 700 cadres A et B. Cette rencontre devrait à nos yeux permettre d'envisager les prolongements qui pourraient être donnés dans le cadre de l'agenda social ministériel et des concertations prévues.

Dans l'attente, nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur, à l'assurance de nos sentiments respectueux.

Pierre THOMAS  
Secrétaire général de l'OFICT

Monsieur Pierre Cuneo  
Directeur de Cabinet de  
Madame la Ministre de l'Ecologie,  
du Développement Durable  
et de l'Energie

Monsieur le Directeur,  
*L'allongement et l'alourdissement des charges de travail, notamment dans les catégories d'encadrement, constitue une réalité préoccupante tant pour la santé des intéressés que pour les conditions d'exercice professionnel et l'accomplissement des missions de service public.*

*Cette situation appelle des réponses fortes d'autant plus que la jurisprudence récente a rappelé les obligations en la matière de l'employeur, public ou privé. Madame la Ministre a déclaré, lors de la rencontre avec une délégation de notre fédération, dans le cadre de la journée*

*nationale d'action du 23 octobre, que les charges de travail étaient un élément à part entière de la pénibilité et devaient être traitées comme telles.*

*C'est dans ce contexte que notre Organisation Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT de l'Équipement Environnement a organisé une campagne articulée autour d'une pétition et d'une consultation traitant de ces sujets.*

*Nous sollicitons aujourd'hui une demande d'audience auprès de vous au cours de laquelle nous nous proposons de vous remettre la pétition, qui a recueilli quelque 1100 signatures à ce jour, ainsi*

*que vous présenter les résultats de la consultation, à laquelle ont répondu plus de 700 cadres A et B.*

*Cette rencontre devrait à nos yeux permettre d'envisager les prolongements qui pourraient être donnés dans le cadre de l'agenda social ministériel et des concertations prévues.*

*Dans l'attente, nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur, à l'assurance de nos sentiments respectueux.*

*Pierre THOMAS, secrétaire général de l'OFICT*