



Nous sommes des cadres de tous niveaux, des ingénieur.es, des technicien.nes, des professions intermédiaires administratives... nous ne voulons pas exercer ou subir un management orienté contre le service public et les personnels
Nous voulons développer nos savoirs-faire, notre autonomie, pouvoir faire du bon travail, être reconnus, aller de l'avant pour le service public.

**Projet de loi de transformation
de la fonction publique :**
non à la marche en arrière du service public!
Le 9 mai, faisons grève et manifestons massivement,
forts de l'engagement de tous les syndicats

Le projet de loi décline le volet « management » d'Action Publique 2022

- concentrer la « gouvernance managériale » entre les mains du « directeur » (chef de service, directeur d'établissement public...) : recrutement, promotion, mobilité, primes, adaptation locale de la réglementation. Le préfet qui dispose déjà de pouvoirs de dérogation, se voit attribuer des pouvoirs décisifs sur tous les services de l'Etat au niveau territorial.

Dans l'exposé des motifs du projet, il s'agit de :

- « doter les managers des leviers de ressources RH », « prendre des décisions au plus proche du terrain, sans remontée systématique au niveau national », « favoriser à tous niveaux (...) la conclusion d'accords négociés (...) leur conférer une valeur juridique ». **Ce dernier point est une porte ouverte aux dérogations, notamment sur le temps de travail, confirmées par le discours présidentiel.**
- en corollaire supprimer la possibilité pour les CAP de discuter sur les promotions et les mobilités.
- le RIFSEEP et le CIA contribuent à la même logique de « levier RH » : le poste et l'appréciation dépendent du directeur. Dans le même temps la rémunération indiciaire et le droit déroulement de carrière perdent de plus en plus leur sens.
- le directeur disposera également d'une plus grande autonomie disciplinaire, notamment avec l'introduction de l'exclusion de 3 jours sans passage en CAP.

Le contrat devient la référence, contre les statuts et change la manière de concevoir et de rendre le service public.

- recrutement de hauts cadres « *profils venus du secteur privé, porteurs d'expériences répondant aux évolutions de l'action de l'administration et à la transformation de l'action publique voulue par le gouvernement* »

En clair l'encadrement supérieur actuel est jugé obsolète, car encore trop attaché au service public et à ses valeurs !

- recrutement systématique sur contrat, notamment dans les établissements publics.
- contrats de projets, permettant d'utiliser plus facilement des CDD au coup par coup sur des contrats flexibles.

Les corps, faute de recrutement, vont être mis en voie d'extinction !

Le projet de système unique de retraite par points efface une référence partagée en contrepartie des droits et obligations des agents publics et permet de baisser les pensions.

Pour quoi faire ?

Pour le Comité d'action publique 2022 « le secteur privé a son rôle à jouer dans l'exécution du service public » sur le « principe de confiance entre acteurs privés et publics ». L'objectif de suppression massive d'effectifs et de réduction dogmatique de la dépense publique est plus que jamais contraignant.



Attention danger pour les cadres, les ingénieurs et techniciens, professions intermédiaires administratives, comme pour l'ensemble des personnels!

Le projet de loi signifie moins de possibilités de discuter les décisions, plus d'obligation d'appliquer les directives du gouvernement et de les faire appliquer, plus de moyens de contrainte par l'autorité. Et en même temps, une exigence « d'autonomie, d'innovation et de réactivité » mais dans un cadre imposé qui concerne les encadrants comme les non-encadrants. L'encadrement supérieur et intermédiaire va être essentiel à la « réussite » de la réforme... Ce que dit clairement un directeur : « je pars du principe que vous adhérez (au projet) ». Les conflits entre les valeurs et les directives, sur les moyens et les finalités, de reconnaissance et de valorisation du travail doivent être dans ce schéma intériorisés, et leur



expression réprimée. Ce qui ne peut manquer d'augmenter encore les risques psycho-sociaux et la souffrance au travail. Pourtant le CHSCT est menacé aujourd'hui dans ses prérogatives et son existence



même.

Tout cela est en complète contradiction avec les enjeux de transformation profonde de la société nécessaires pour répondre aux défis du siècle comme le changement climatique, la réponse aux besoins sociaux, les mutations énergétiques, technologiques et informationnelles pour lesquels le service public et tout particulièrement nos ministères ont un rôle décisif à jouer.



Exigeons :

- le renforcement des services publics et du statut de la fonction publique, de l'indépendance de tous les agents publics par rapport aux intérêts particuliers
- des moyens, des recrutements dans le cadre du statut, à la hauteur des enjeux
- de stopper les réorganisations au pas de charge, de stabiliser les organisations de travail, encadrer les temps et la charge de travail, faire vivre un droit à la déconnexion, développer la formation, obtenir l'égalité professionnelle réelle, à tous les niveaux.
- développer un management basé sur l'intelligence collective, l'autonomie, le partage des savoirs
- garantir le droit d'expression, de propositions alternatives, y compris de refus



Pour que les salariés obtiennent des succès, le syndicalisme a besoin de plus de force. La CGT des Ingénieur.es Cadres et Technicien.nes vous permet de discuter et de décider vous-mêmes de vos revendications et formes d'action et des convergences avec les autres salariés.

Pour nous contacter, vous syndiquer, au MTES/MCT et leurs EP:
"ofict.equipement@cgt.fr" ou un.e syndicaliste cgt de votre connaissance