

Cadres territoriaux

Bulletin de l'UFICT-CGT des Services publics

Nos vœux 2024 : rassembler pour gagner ensemble !



Jésus de Carlos et Emmanuelle Polez
Co-secrétaires généraux

PAIX DANS LE MONDE Nous pouvons espérer, pour 2024, davantage de paix, de concorde et fraternité entre les peuples avec la fin de la guerre en Ukraine et un cessez-le-feu au Proche Orient.

RÉSISTANCE Les élections européennes sont proches. En réaction à la loi immigration intégration asile aux relents identitaires et xénophobes, la résistance de l'encadrement territorial s'organise avec une volonté de défendre les valeurs républicaines en alertant l'autorité territoriale, voire en organisant la désobéissance civile.

COMBATIVITÉ Sur le plan social, l'année 2024 s'annonce riche en mobilisations et luttes collectives au regard de la politique anti-sociale annoncée par Gabriel Attal et un projet de loi Fonction publique visant à renforcer le salaire au

mérite. Les ingénieur-es, cadres, technicien-n-es et agent-es de maîtrise n'en peuvent plus de la baisse des salaires, du manque d'attractivité, de la remise en cause des concours, de l'affaiblissement des déroulements de carrière. La hausse générale des salaires est la principale revendication des fonctionnaires et contractuel-les. **C'est pourquoi la mobilisation doit être massive les 8 et 19 mars prochains pour l'augmentation de nos traitements et rémunérations !**

RENFORCEMENT DES CADRES DANS LA CGT Les ICTAM représentent près de la moitié du salariat en France. Ils sont 26 % dans la territoriale, qu'ils soient en position d'encadrement ou d'expertise. **Le 13^e congrès fédéral a pris des décisions importantes visant à renforcer l'affiliation et la syndicalisation des ICTAM avec un objectif de 10 000 affilié-es. Cela passe par la création de sections, de syndicats UFICT et de collectifs dans les CSD.** Personne ne peut nier cette réalité sans en payer le prix, comme récemment lors des élections à EDF où la CFE-CGC est passée devant la CGT. Cela sera au programme du Conseil National Fédéral en mai et au Conseil National de l'UFICT en juin. Un groupe de travail a été constitué pour construire des convergences. Les syndicats UFICT doivent y prendre toute leur place.

SOMMAIRE

- **AFFILIATION À L'UGICT ET À L'UFICT** P2
 - L'heure est à la syndicalisation des A, B et agent-es de maîtrise
- **ACTUALITÉS** P3-4
 - Les rémunérations
 - 11^e congrès de l'UFICT à Martigues
- **DOSSIERS** P5-7
 - Zoom sur la profession d'assistant-e social-e
 - «Formation enquête conscientisante»
- **VIE DE L'UFICT** P8-9
 - Le collectif psychologues territoriaux-ales des UFICT-CGT peaufine son cahier revendicatif
 - Le rendez-vous de décembre dernier aux Entretiens Territoriaux de Strasbourg
 - Retour de la formation «ICTAM dans la CGT, pourquoi ? Comment ?»
- **VIE DES SYNDICATS** P10
- **ÉCHOS** P10
 - CSFPT
- **ACTUALITÉS UGICT** P11
 - Déclassées et malmenées, les professions techniques et intermédiaires tirent la sonnette d'alarme !
- **A VOIR, À LIRE** P12
- **CALENDRIER & FORMATIONS** P12





AFFILIATION À L'UGICT ET À L'UFICT

L'heure est à la syndicalisation des A, B et agent·es maîtrise

SE
SYNDIQUER

Dans nos syndicats, il est essentiel que le-la secrétaire à la vie syndicale et le-la secrétaire à la politique financière mettent à jour les fichiers des adhérent·es sur le *CoGiTiel* et remplissent la case ICT du *CoGéTise*. Nous devons répondre aux préoccupations des cadres et agent·es de maîtrise.

Qu'apporte l'affiliation à l'UGICT-CGT des Services publics pour les cadres syndiqué·es ?

- L'abonnement, intégré à la cotisation, au journal trimestriel *Cadres territoriaux* et au magazine *Options*. C'est l'assurance d'avoir chaque mois un regard spécifique sur l'actualité sociale, économique et syndicale;
- Une aide juridique spécifique adaptée aux cadres d'emplois de catégories A et B;
- Des formations syndicales spécifiques aux cadres territoriaux·ales;
- Des informations spécifiques professionnelles et/ou départementales;
- La possibilité de participer à des collectifs de travail qui permettent de mieux prendre en compte les problèmes rencontrés : pour les ingénieur·es et les cadres, pour les technicien·nes, agent·es de maîtrise et jeunes diplômé·es;
- Une organisation spécifique dans notre fédération avec des syndicats et sections; dans les territoires avec des Commissions Départementales Interprofessionnelles UGICT;
- Un site Internet qui permet à chaque syndiqué·e de s'exprimer sur différents sujets d'actualité.

Comment s'effectue l'affiliation à l'UGICT ?

Par le syndicat qui veille à l'identification ICTAM lors du reversement à *CoGéTise*.

Tout simplement, lorsque le bordereau de règlement des cotisations à *CoGéTise* est rédigé, il faut, dans les items «FNI Actifs»

et «Timbres mensuels actifs», remplir les lignes ICTAM. Cela n'a aucune incidence sur la quote-part du syndicat.

Identification		Année des cotisations déclarées sur ce formul	
Code du syndicat [][][][] Saisie obligatoire Code perdu ? Nouveau syndicat ? S'adresser à la Fédération ou l'Union départementale.	Numéro de compte dans Cogetise [][][] À mentionner seulement si le syndicat possède plusieurs comptes en raison de sa structure. Utiliser alors un formulaire par compte	[2][0][][]	
Surtout ne pas mélanger des cotisations d'années différentes si besoin, utiliser un formulaire pour chaque année			

FNI actifs			
Le FNI d'un syndiqué est le premier timbre de l'année qu'il paye au syndicat			
FNI payés au syndicat par :	Nombres	Sommes en euros	
- les ouvriers employés	[][][]	[][][][]	€
- les ingénieurs, cadres et techniciens (ugict)	[][][]	[][][][]	€
	+	+	
- ouvriers employés + ugict =	[][][]	[][][][]	€
Pourcentage à appliquer à la somme totale payée au syndicat		x	[0][6][7]
Montant réglé par le syndicat pour les FNI		(A) =	[][][][] €

Timbres mensuels actifs			
Les timbres mensuels d'un syndiqué sont ceux des autres mois que le premier de l'année			
Timbres payés au syndicat par :	Nombres	Sommes en euros	
- les ouvriers employés	[][][]	[][][][]	€
- les ingénieurs, cadres et techniciens (ugict)	[][][]	[][][][]	€
	+	+	
- ouvriers employés + ugict =	[][][]	[][][][]	€
Pourcentage à appliquer à la somme totale payée au syndicat		x	[0][][]
pour connaître le pourcentage, téléphoner au 01 48 18 87 89			

📄 **L'UFICT met à disposition un tutoriel que vous pouvez télécharger**



Tutoriel affiliation Ugict

Comment affilier les catégories qui relèvent de l'Ugict (ingés, cadres, techs, professions intermédiaires, agents de maîtrise, catégories B et A) conformément à l'article 18 des statuts de la Cgt et faire en sorte qu'ils et elles reçoivent sa presse syndicale et participent à sa vie démocratique ?

Il y a deux logiciels qui permettent à nos camarades lctam de recevoir la presse de l'Ugict et de participer à sa vie démocratique :

- Cogitiel, qui est un logiciel permettant d'agréger les informations sur les syndiqué·es. Il y en a une version bleue pour les UD, les fédérations, les UL et une version jaune pour les syndicats
- Cogetise, qui est un logiciel de déclaration de cotisations

ACTUALITÉS

Les rémunérations

Lors de son discours de politique générale, Gabriel Attal a annoncé aux fonctionnaires qu'il faudra intégrer « leurs mérites et leurs efforts à leur rémunération ».

Mérite

Le régime indemnitaire est encore appelé à pallier l'effondrement du traitement indiciaire : la valeur du point d'indice a perdu 21 % en 20 ans par rapport à l'indice des prix.

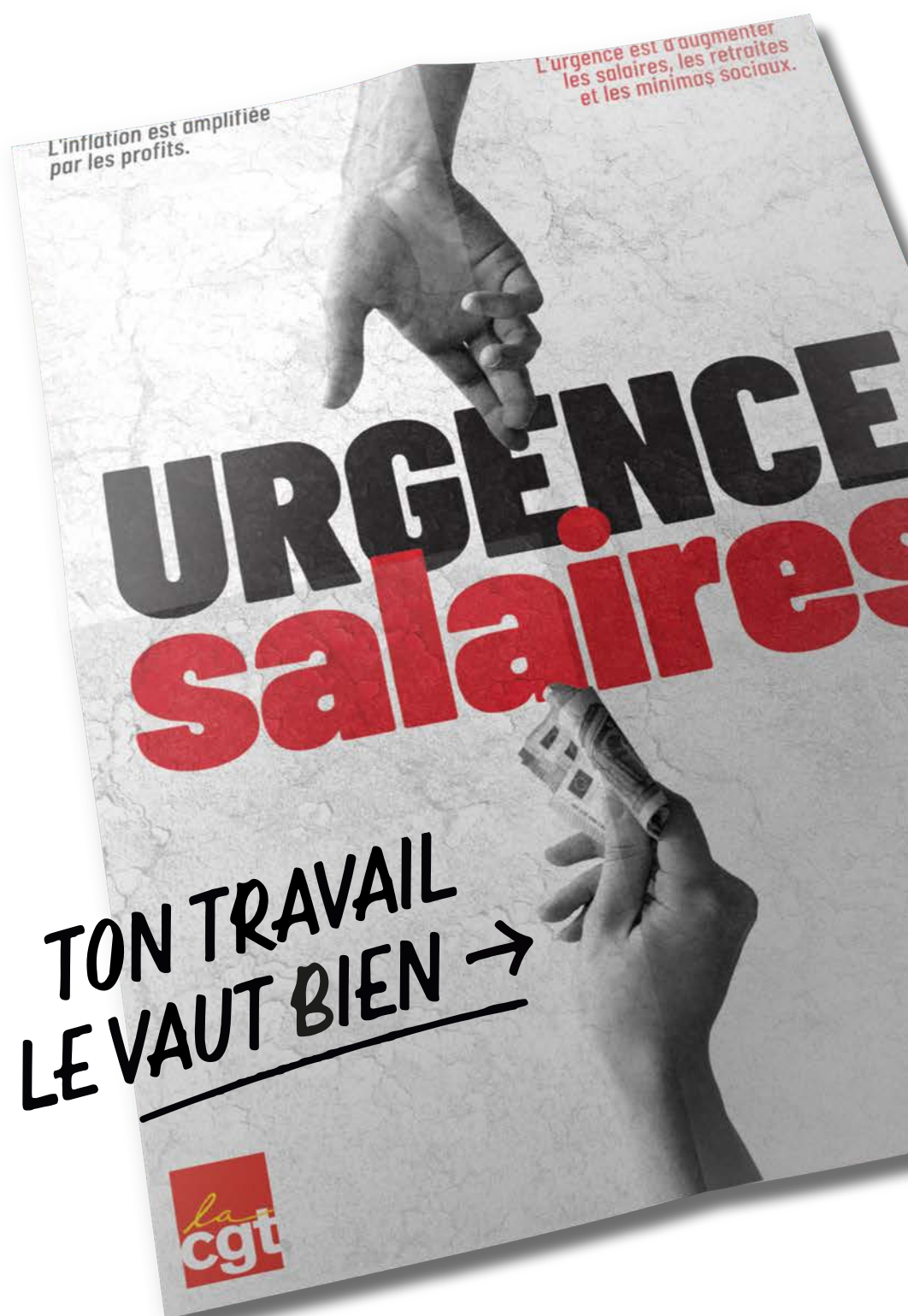
Pour les agent-es de catégories B et A, il est à craindre que, dans un contexte de pressions sur les finances locales, le renforcement du « mérite » ne serve qu'à justifier la stagnation pour la majorité. Seules des hausses auront lieu pour les cadres « méritant-es » qui sauront privilégier la réponse aux seules exigences de leurs employeurs plutôt qu'à celle de l'intérêt général. Les encadrant-es seraient doublement impacté-es : primo dans l'évaluation des résultats de leurs services, au-delà de leurs seuls « efforts » personnels, secundo dans la mise en œuvre des parts variables « au mérite » du régime indemnitaire pour les agent-es sous leur responsabilité.

Smicardisation

Déjà, la plupart des cadres n'ont pu bénéficier de la prime de pouvoir d'achat et doivent se contenter de l'augmentation du point d'indice de 3,5 % en 2023. En outre, ils-elles sont aussi atteint-es par la « smicardisation » dénoncée par Gabriel Attal. Alors qu'on recrutait, dans les premiers grades de catégorie A, à 47 % au-dessus du SMIC en 2000, c'est 17 % aujourd'hui !

Loin de résoudre la crise de recrutement que connaît la Fonction publique territoriale, il est à craindre que les annonces gouvernementales contribuent à l'accentuer !

A contrario, fixer la valeur du point d'indice à 6 euros, indexé sur l'inflation, comme le revendique la fédération des Services publics CGT, permettrait pour le coup ce fameux « choc d'attractivité », une réelle reconnaissance des qualifications dès le début de carrière et, surtout, un rééquilibrage entre traitement indiciaire et régime indemnitaire pour les agent-es de catégories B et A, celui-ci représentant une part importante de leur rémunération.



ACTUALITÉS

11^e congrès de l'UFICT à Martigues

Le congrès de l'UFICT se déroulera du 23 au 27 septembre 2024 au camping *Les terrasses de l'Arquet* à Martigues (Bouches-du-Rhône, 13). Il fera suite au congrès fédéral de novembre 2023. Plus d'une centaine de participant-es sont attendu-es.



Le syndicalisme des cadres, un enjeu important à ne pas laisser à des organisations catégorielles, d'où la nécessité d'une UFICT forte

Le congrès sera l'occasion de faire le bilan de cette mandature marquée par la poursuite de la mise en œuvre de la loi dite de transformation de la Fonction publique, par les luttes contre la réforme des retraites et par la croissance du nombre d'ICTAM dans la FPT. Les délégué-es détermineront la nouvelle feuille de route spécifique aux ICTAM (ingénieur-es, cadres, technicien-n-es et agent-es de maîtrise) pour les 4 prochaines années : 2024-28. Le rôle de ces délégué-es sera également de renouveler la Commission exécutive de l'UFICT et la Commission financière de contrôle.

Préparation des documents du congrès

En vue de ces nouveaux enjeux, les camarades de la Commission exécutive actuelle travaillent sur leurs bilans et sur le projet de document d'orientation qui seront soumis aux syndicats en ce mois de mars 2024 afin que chaque affilié-e UFICT puisse s'exprimer.

tion de son temps de travail — sera largement abordée. Le grade à accès fonctionnel (GRAF), le recours à des contractuel-les, le télétravail, l'égalité et le financement des politiques publiques, le management alternatif, la formation professionnelle... feront partie aussi des items. Le réchauffement climatique versus développement durable, enjeu central du monde du travail et des services publics de demain, sera la toile de fond.

Participation des camarades au congrès

Le nombre de mandats respectera le mode de calcul suivant :

- Par département, 1 mandat par 70 FNI UFICT de moyenne sur les années 2020-2021-2022 + 2 mandats mutualisés par région;
- Le nombre ainsi obtenu est réparti par département au regard de la moyenne des FNI UFICT sur les années 2020-2021-2022.

Le coût du mandat est fixé à 280 euros pour le syndicat ou la CSD (mandats mutualisés). Le transport, l'hébergement et les repas du-de la délégué-e seront pris en charge par l'UFICT.

Des réunions régionales sont prévues avec les syndicats et affiliés à l'initiative des coordinateurs-rices régionaux-ales UFICT et des CFR. Bonne préparation à tous !

La situation de cadre, de par son statut — l'individualisation de sa rémunération, sa responsabilité professionnelle, l'organisa-

OBJECTIF DE REPARTITION DES MANDATS 11^e congrès UFICT MARTIGUES 23-27 septembre 2024

Régions	Moyenne FNI 3 dernières années	1 mandat pour 70 FNI	2 mandats par région	Total des mandats	Répartition avec la parité pour objectif	
					F	H
Auvergne-Rhône-Alpes	840	12	2	14	7	7
Bourgogne-Franche-Comté	173	2	2	4	2	2
Bretagne	356	5	2	7	4	3
Centre-Val de Loire	196	2	2	4	2	2
Corse	19	0	2	2	1	1
Grand Est	486	6	2	8	4	4
Hauts-de-France	834	11	2	13	6	7
Ile de France	1975	28	2	30	15	15
Normandie	241	3	2	5	3	2
Nouvelle-Aquitaine	682	9	2	11	5	6
Occitanie	472	6	2	8	4	4
Pays de la Loire	431	6	2	8	4	4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1060	15	2	17	9	8
	7 763	105	28	131	66	65

ZOOM SUR LA PROFESSION D'ASSISTANT·E SOCIAL·E

INTERVIEW

Maryline, assistante sociale et syndiquée à l'UFICT



Maryline, en quoi consiste le métier d'assistant·e sociale aujourd'hui ?

Professionnelle du travail social, j'exerce ce métier avec un diplôme d'État désormais reconnu niveau licence. Le plus juste pour en parler serait de reprendre la définition inscrite dans le référentiel métier.

☑ DEASS annexes I et II : référentiel professionnel et référentiel de formation (sante.gouv.fr)

Dans la Fonction publique territoriale, l'Assistant·e social·e (AS) intervient soit dans le cadre d'une polyvalence, soit dans le cadre d'un service spécialisé. Dans les départements, chefs de file de l'action sociale, la

polyvalence de secteur reste toujours réservée aux AS, disons cœur de métier. L'AS de la Fonction publique territoriale peut aussi intervenir soit dans un service du personnel, soit dans un service spécialisé avec un partage de missions avec d'autres corps du métier du social, du médico-social ou de l'insertion professionnelle.

Plus précisément, en ce qui te concerne, où exerces-tu ? En quoi consiste ton travail ?

J'exerce en polyvalence dans un quartier sensible d'une ville via le Conseil départemental. À la différence du passé, je ne suis

plus unique intervenante sur le secteur. À trois sur le quartier aujourd'hui, nous nous partageons interventions et accompagnements. Un temps de régulation hebdomadaire nous permet le partage de la quantité de travail et l'échange sur nos pratiques. Nous devons affronter des situations de plus en plus complexes et dégradées. Et les réorganisations successives à moyens constants ne règlent pas les problèmes.

Concernant mon travail d'accueil généraliste d'un public avec des problématiques sociales, éducatives ou de soin... j'écoute, j'oriente et j'accompagne dans mes domaines de compétences... je peux être amenée à exercer un mandat «protection de l'enfance et de personnes vulnérables», mais aussi une mission d'insertion avec l'accompagnement des bénéficiaires du RSA.

Quelles sont les problématiques rencontrées par ta profession ?

Une absence de moyens vis-à-vis de la population pour des résolutions de besoins sociaux (logement, santé, éducation, aides sous diverses formes...). Et aussi des politiques répressives pointant le nez de façon cyclique en matière d'immigration. Cela complexifie notre tâche et cela heurte nos valeurs.

Dans l'insertion, nous serons bientôt contraint·es de faire signer un engagement de travail de 15h hebdomadaires aux bénéficiaires du RSA (avec des mesures de suspension de l'allocation en cas de non-respect). Cela nous consterne. Et notons que la suppression programmée de l'allocation spécifique de solidarité (dispositif de pôle emploi pour les chômeurs·euses de longue durée) va venir grossir le flux des allocataires du RSA.

DOSSIERS

INTERVIEW

Maryline, assistante sociale et syndiquée à l'UFICT

Notre tâche d'un bon suivi est mission impossible, source de souffrance au travail.

L'accueil, l'accompagnement universaliste, que nous pouvions encore proposer, risquent de disparaître. Pour nous, le Pacte républicain est en jeu avec le risque de stigmatisation des populations les plus fragiles avec un contrôle social accru.

Une autre question qui fâche est aussi l'informatisation, parcours du combattant pour le public et pour nous les travailleurs et travailleuses sociaux-ales. Il y a de moins en moins d'interlocuteurs humains dans nos administrations pour faire valoir des droits et un problème de partage des informations entre interlocuteurs. Quid du secret professionnel inscrit dans la législation ? Et ce besoin dévorant d'accumuler des données afin d'alimenter l'intelligence artificielle

censée être plus performante à terme que l'humain ?

Quel est ton intérêt d'adhérer à un syndicat CGT-UFICT ?

Avec le passage de la profession de la catégorie B à A, nos catégories rentrent d'autant plus dans le champ de l'UFICT pour la reconnaissance de diplômes et de responsabilités.

Nous accomplissons des actes professionnels engageant notre responsabilité : choix et prises de décisions en fonction des lois et intérêts des personnes. Notre position est bien celle d'un-e cadre.

- Au vu du référentiel métier, les assistant-es sociaux-ales sont dans une position d'expert, combat de l'UFICT pour la reconnaissance de cette expertise. Nous contribuons à la conception des politiques sociales auprès de nos institutions.
- La question du temps de travail pour nos catégories portée par l'UFICT et la CGT.

Quelles que soient nos motivations pour exercer nos métiers (vocation, implication, gestion de carrière, contraintes liées au poste...), n'oublions pas que le-la cadre est un-e agent-e comme un-e autre non corvéable à merci !

- L'égalité professionnelle femme, particulièrement les professionnelles du travail social. Et si les AS, majoritairement des femmes, sont reclassées en catégorie A, la rémunération n'est pas toujours à la hauteur d'un véritable A.

Quels sont les conseils que tu donnerais à tes collègues ?

Tiens bon ! Ce n'est pas parce que la tâche est immense qu'il ne faut rien faire !

Prends soin de toi. Pour aider les autres, il faut déjà être bien dans sa tête et son corps. Et les préoccupations des jeunes générations rejoignent notre bataille des 32h avec le partage des richesses.

Donc, syndique-toi à l'UFICT !

«FORMATION ENQUÊTE CONSCIENTISANTE»

INTERVIEW

Florent Anger et Gaël Tanguy, formateurs de la Plateforme Éducation Populaire et Syndicalisme (PEPS !)

L'enquête conscientisante, formation de 5 jours programmée annuellement par l'UGICT CGT au centre Benoît Frachon. Des cadres territoriaux ont participé.

L'enquête conscientisante, c'est quoi ? Qui êtes-vous ?

La PEPS (Plateforme Éducation Populaire et Syndicalisme) a été fondée en 2001. Nous sommes 4 formateurs-rices de l'éducation populaire à intervenir régulièrement, tou-tes syndicalistes CGT.

Vous animez une formation «enquête conscientisante» au sein de la CGT et de ses cadres. Cela consiste en quoi ?

Il s'agit d'un dispositif d'enquêtes des salarié-es ou des militant-es qui vise à la prise de conscience des difficultés, des injustices et des conditions de travail et qui facilite leur

mobilisation. L'objectif est de trouver des pistes pour résoudre les dysfonctionnements des services ou du syndicat.

Vous vous appuyez sur quels fondements sociologiques et politiques ? Quelles sont vos bases ?

Les enquêtes conscientisantes sont les héritières des enquêtes ouvrières, dont l'enquête de Marx est la plus connue. Elles se sont enrichies au fur à mesure des décennies à travers des mouvements d'éducation populaire, notamment via les enquêtes sociales et sensibles.

Elles ont connu un retentissement très important dans les organisations syndicales, notamment à la CGT, jusque dans les années 60, puis sont tombées peu à peu dans l'oubli. Cependant, ces enquêtes restent incontournables pour apprendre à réfléchir



collectivement sur les situations complexes et pour réussir à agir syndicalement.

À qui cette formation est-elle destinée ? Qui sont les participant-es de ces formations aujourd'hui ?

Cette formation n'est proposée aujourd'hui que dans le cadre syndical. Il s'agit de militant-es syndicaux-ales qui veulent retrouver des moyens d'aller au contact et qui souhaitent s'approprier l'outil en vue d'une mobilisation. Les stagiaires, en expérimentant leur propre enquête durant le stage, repartiront avec la capacité d'impulser et d'animer une enquête conscientisante de A à Z.

C'est quoi votre motivation ? Que souhaitez-vous changer ?

Les enquêtes d'origine du mouvement ouvrier se sont perdues. C'est à notre sens l'un des outils qui manquent aux militant-es pour mettre en œuvre la « Démarche travail » de la CGT. Faire des enquêtes sert simultanément à syndiquer, à changer l'image de la CGT, à modifier la posture d'écoute du-de la militant-e et à provoquer des mobilisations y compris sur des sites ou des équipes où nous sommes peu implantés.

Les enquêtes conscientisantes concernent tou-ttes les salarié-es et agent-es ou uniquement les ICTAM ?

Il ne s'agit pas d'un outil spécifique. Cela

marche très bien auprès de tou-ttes les salarié-es, dont les ouvriers-ères et employé-es. Cependant, ce moyen semble particulièrement utile auprès des ICTAM pour plusieurs raisons :

- L'enquête détruit la représentation négative que les cadres ont de la CGT ;
- L'enquête passe mieux auprès des ICTAM que les modalités traditionnelles (tracts, AG, piquets de grève, voire manifs...);
- L'enquête, plus judicieuse, apporte une heure de réflexion suivie d'un échange au sein d'une restitution.

Il s'agit de sortir d'une posture de conviction très « sachante » souvent doublée d'une incantation à la mobilisation perpétuelle. Remettre l'écoute des salarié-es ou agent-es au cœur de l'activité syndicale est un enjeu central pour tout le syndicalisme.

Aujourd'hui quelles sont vos interventions en dehors de l'UGICT ?

Les programmations de formation d'éducation populaire en direction des syndicats ont démarré progressivement depuis 2015. La majorité des stagiaires sont de la CGT : secteur régional des cheminots, FNME, la CGT Airbus, les UD 44, 22, 86, 87... la Confédération sur les élections TPE, le Syndicat National des Affaires Sanitaires et Sociales (SNASS), la FERC, CGT Pôle emploi, l'UFICT FNME, la FERC Sup et, bien sûr, l'UFICT Services publics...

TÉMOIGNAGES DE CADRES TERRITORIAUX-ALES AYANT PARTICIPÉ AU STAGE

« L'enquête conscientisante, un procédé qui permettra à l'agent-e une prise de conscience de ses insatisfactions et qui pourra susciter chez lui-elle une envie de se mobiliser afin de changer sa situation. »

« Cette formation, avec des méthodes d'éducation populaire, pour inciter nos collègues et syndiqué-es à devenir acteurs-rices au plus proche de leurs revendications. Le-la syndicaliste est un-e animateur-rice de groupe, c'est cela qui m'a plu. J'ai fortement apprécié le côté participatif du stage, l'échange d'expériences en interpro. Je la recommande aux directions syndicales. »

« Derrière une appellation pas très explicite, une méthode qui peut viser à résoudre les dysfonctionnements de nos organisations syndicales. Comment ? En construisant une enquête rigoureuse et progressive axée sur nos préoccupations. D'une part, l'enquête permet une consultation et surtout un échange direct et privilégié avec chacun-e de nos syndiqué-es, dont des membres de CE. D'autre part, elle favorise une prise de conscience de notre rôle, mais surtout une incitation à participer plus activement. »

Contact PEPS, la Plateforme Éducation Populaire et Syndicalisme

Dans ce nouveau Centre de Culture Ouvrière, on retrouvera des stages de formation sur les enquêtes conscientisantes, sur les porteurs de paroles, sur la méthode de l'entraînement mental, des formations de formateurs-trices syndicaux-ales, des ateliers de désintoxication à la langue de bois du management, des formations aux « Causeries gesticulées » une forme proche de la conférence gesticulée, mais adaptée au contexte syndical, etc. Il y aura aussi des propositions d'accompagnement des syndicats autour de leur vie démocratique, de l'animation de leurs congrès, des nouvelles modalités d'actions syndicales, de mobilisation et de déploiement. Contact : ccolapeps@gmail.com

VIE DE L'UFICT

PÔLE REVENDICATIF

À PARAÎTRE

Le collectif psychologues territoriaux·ales des UFICT CGT peaufine son cahier revendicatif

Ce cahier aborde leur spécificité, les conditions d'exercice et de rémunération, la précarisation grandissante, des constats et revendications :

- le respect de l'autonomie professionnelle,
- le Code de déontologie,
- une rémunération à hauteur des qualifications et responsabilités,
- l'implication dans le projet institutionnel,
- l'application du temps FIR (Formation Information Recherche) dans chaque collectivité territoriale.

Il sert à rendre visible le travail des psychologues territoriaux·ales et de montrer la pluralité et diversité de leurs domaines d'intervention (PMI, Crèches, ASE, PAPH, Insertion, établissements



sociaux et médico-sociaux...). Leurs missions vont de la prévention à la protection jusqu'à la santé au travail; elles-ils proposent un accompagnement psychologique en accès libre pour tout public tout au long de la vie.

Il constitue une alerte à l'adresse de tou·tes au regard de l'instrumentalisation des psychologues, de la déshumanisation et du démantèlement du service public. Les psychologues territoriaux·ales prennent toute leur place dans le champ de la santé publique, elles-ils doivent donc être accessibles et en nombre suffisant pour répondre aux besoins de la population.

Rejoignez-les !

www.cgt-servicespublics.fr/ufict/psychologues



PÔLE VIE SYNDICALE

Rendez-vous aux Entretiens Territoriaux de Strasbourg en décembre



RÉMUNÉRATIONS, PRATIQUES MANAGÉRIALES, ACCOMPAGNEMENT : LES ÉCHANGES DES ETS AU DÉFI DE L'ATTRACTIVITÉ DANS LA TERRITORIALE

Pour leur 26^e édition, les Entretiens Territoriaux de Strasbourg ont réuni plus de 1600 participant·es autour de la question de l'attractivité les 6 et 7 décembre 2023. Organisés par l'INET (Institut National des Études Territoriales), les ETS avaient pour objectif de faire émerger une « réponse collective » au défi que pose le manque d'attractivité de la Fonction publique territoriale. Les cadres dirigeant·es et encadrant·es d'expertise territoriaux·ales étaient invité·es à réfléchir aux leviers dont ils-elles disposent pour attirer et fidéliser des candidat·es, et ce tout au long de leur carrière.

L'APPROCHE DE L'UFICT AU DÉFI DE L'ATTRACTIVITÉ : RÉMUNÉRATIONS, MISSIONS, STATUT

Au-delà de la tenue d'un stand au village des exposants avec les camarades de la CSD 67 (Bas-Rhin) et des élu·es CGT du Conseil d'Administration du CNFPT, l'UFICT a communiqué sur la question de l'attractivité par la distribution d'un tract auprès des élèves et participant·es de l'INET.

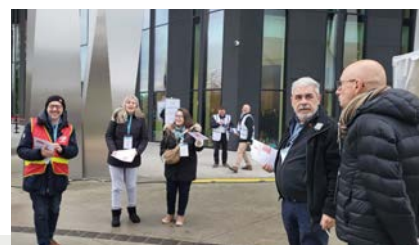


Attractivité salariale ? Une seule solution : l'augmentation de la valeur du point d'indice à 6,2 euros et la revalorisation des grilles indiciaires.

Attractivité des missions ? La Fonction publique territoriale doit répondre aux urgences sociales et environnementales. Plus que jamais, les services publics ont besoin de « fonctionnaires citoyen·nes » à qui on donne la possibilité de bien travailler.

Attractivité statutaire ? Les droits individuels des fonctionnaires territoriaux·ales et les garanties collectives et individuelles doivent être renforcés.

Pour l'UFICT, ce n'est pas moins de fonctionnaires avec moins de droits, moins de services publics avec moins de « dépense publique », c'est plus de fonctionnaires avec plus de droits et plus de services publics avec plus d'investissement public ! Et toute politique RH se trouvera impuissante pour rendre les métiers attractifs si la valeur du service public n'est pas soutenue par nos gouvernants et collectivités.

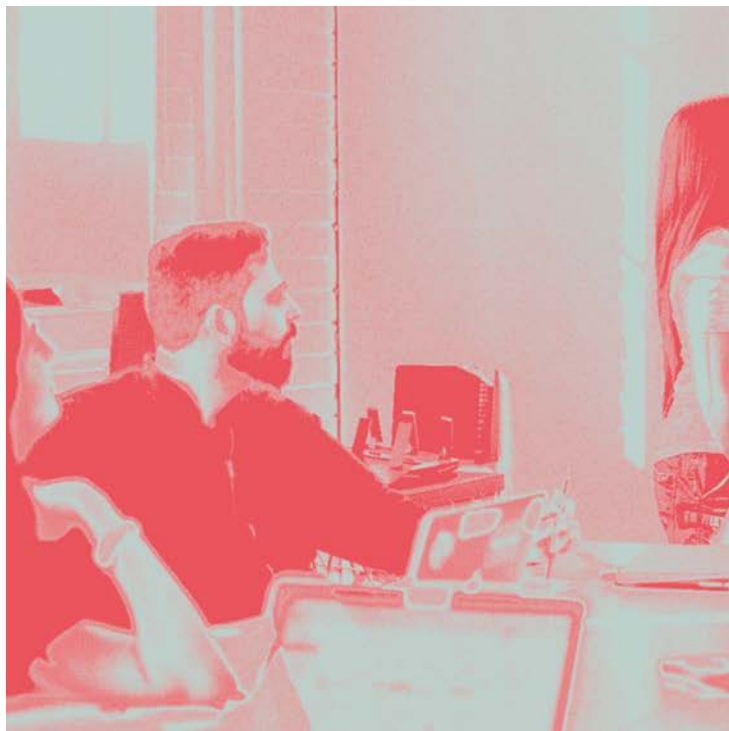


VIE DE L'UFICT

PÔLE VIE SYNDICALE

Retour de la formation

« ICTAM dans la CGT, pourquoi ? Comment ? »



9 syndiqué·es du syndicat CGT de la Métropole Européenne de Lille ont participé en novembre à cette formation dispensée par 3 formateurs de l'UFICT Services publics. Parmi eux-elles, Martin Pasero, membre de la CE de ce syndicat, a répondu à nos questions.



La formation a-t-elle répondu à tes attentes, sur le fond et sur la forme ?

Oui, et comme elle ne dure que 2 jours c'est plus facile pour les camarades de participer.

C'est une formation dynamique qui alterne des temps d'échange avec les formateurs·rices et du travail en groupes restreints.

De plus, l'analyse de données nationales permet d'appréhender les

grandes évolutions du monde du travail et de constater qu'elles font écho à notre réalité de terrain au sein de notre établissement.

Quelles sont les 3 idées principales que tu as retenues ?

1. Les travailleurs-euses sont de plus en plus qualifié·es et autonomes. Les ICTAM représentent aujourd'hui quasiment la moitié du salariat. Un syndicalisme de masse ne peut pas faire l'économie de ces catégories de travailleurs-euses.
2. Les revendications spécifiques des ICTAM ne sont pas des revendications catégorielles. Il s'agit d'aller dans le même sens que l'ensemble du salariat et de porter avec et pour les ICTAM le projet de société alternatif de la CGT. Pour avancer avec

ces catégories, il faut comprendre leur quotidien et construire avec elles des revendications en cohérence avec leur rôle et leur place dans l'organisation du travail.

3. Il y a différentes manières de structurer une activité spécifique ICTAM dans nos syndicats. Selon la typologie des travailleurs-euses auxquelles on s'adresse et le vécu de nos organisations syndicales, on mettra en œuvre une structuration plus ou moins formelle. Il faut s'adapter au besoin lorsqu'il se révèle en créant un collectif, une section ou un syndicat, en proposant une communication adaptée aux ICTAM par la production de contenus ciblés.

Recommanderais-tu cette formation à d'autres camarades ?

Oui car, pour notre syndicat, cette formation a permis de consolider notre collectif et d'affûter nos arguments sur la nécessité de déployer un syndicalisme spécifique pour mieux défendre nos collègues et camarades.

Ces deux jours nous ont permis prendre de la hauteur et de repenser le cap que nous nous étions donné avec les retours d'expériences des formateurs·rices qui ont enrichi nos débats.

Merci Martin et à tou·tes les camarades de la CGT MEL qui ont activement participé, travaillé dans une ambiance fraternelle et enrichissante !

VIE DES SYNDICATS

Seine-Saint-Denis

Création d'un collectif ICTAM

La CSD 93 a relancé un collectif des cadres et professions intermédiaires. Une première réunion a rassemblé 11 camarades, 6 syndicats, l'animatrice de la CSD et le coordinateur régional UFICT. Les débats ont porté sur la dégradation des conditions de travail, la montée des risques psycho-organisationnels. Le collectif a décidé des actions concrètes : des réunions thématiques

en direction des cadres syndiqués et non syndiqués à la bourse de travail départementale, le soutien des syndicats par des distributions d'expressions spécifiques et l'organisation d'une formation sur la syndicalisation des ICTAM.

Les coordinateurs régionaux UFICT en territoire peuvent aider à la création de collectifs ICTAM.



Contact : ufict@fdsp.cgt.fr

La Courneuve

La cocotte bout !

La section UFICT du syndicat de La Courneuve a distribué un tract et le *Manuel de survie au management* pour dénoncer le new public management et la langue de bois dans le cadre d'une formation imposée par l'employeur. Le management n'est pas un palliatif au gel des postes et à la baisse des budgets, à l'épuisement professionnel. L'UFICT porte une conception humaine des organisations et des collectifs de travail.


www.cgtservicespublics.fr



Philippe Caro, co-animateur section UFICT La Courneuve, représentant du personnel ; Jésus De Carlos, représentant du personnel, co-secrétaire général de l'UFICT et Yannick Lainé, président du CASC.

92-93-94

CAP A au CIG Petite-Couronne

De plus en plus d'agent-es demandent la révision de leur entretien professionnel : irrégularités dans la procédure (2 évaluateurs !); des appréciations qui ne prennent pas en compte la mise en œuvre des missions dans un contexte dégradé (postes gelés, charge de travail anormale); absence de revalorisation du CIA au

regard du dépassement des objectifs assignés. Rappelons que l'entretien professionnel est obligatoirement conduit par le supérieur hiérarchique direct de chaque agent-e (décret 2014-1526 du 16 déc. 2014). Une réunion nationale des élu-es CGT CAP A et B permettrait de partager les expériences et construire un socle revendicatif commun. À débattre au 11^e congrès UFICT !

ÉCHOS DE...

CSFPT

Le Décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 facilite, depuis le 1^{er} janvier 2024, les conditions de promotion interne dans la Fonction publique territoriale, après consultation du Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale.

En effet, ce texte

- abaisse de 3 à 2 le nombre de recrutements externes de fonctionnaires* nécessaire à la promotion interne d'un-e agent-e (*par concours, détachement, mutation ou intégration directe...),
- réduit à 2 ans au lieu de 4 la durée requise avant d'appliquer la clause de sauvegarde permettant une promotion interne

sans avoir atteint le nombre de recrutements nécessaires,

- augmente de 5 à 8 % les possibilités de promotion interne en fonction des effectifs du cadre d'emplois.

La CGT a voté pour ce texte tout en rappelant à l'Instance qu'elle déplorait le fait que le nombre de promotions internes reste souvent trop limité.

Cette faiblesse s'explique notamment par la perte de valorisation de la promotion par l'obtention de concours au vu, entre autres, du trop faible nombre de concours organisés, des piètres offres de préparation interne à ces concours, mais aussi par le déploiement de la contractualisation privi-

légiée dorénavant pour les cadres, en particulier depuis la création des contrats de projets par la Loi Macron-Dussopt de 2019. Créées par la même loi, les Lignes de Gestion impactent également souvent négativement la promotion interne, étant le plus souvent utilisées comme outil de limitation des dépenses liées à la masse salariale.

Pour la CGT, ces critères doivent être revus afin que la carrière des agent-es de la Fonction publique territoriale ne soit plus limitée et retrouve toute l'attractivité nécessaire à la garantie pour tous les usagers et usagères de l'accès à nos services publics.

BAROMÈTRE TECHS 2023

Déclassées et malmenées, les professions techniciennes et intermédiaires tirent la sonnette d'alarme !

OPINIONS ATTENTES *des technicien·nes et professions intermédiaires.*



Sondage en ligne. Salaires, réduction du temps de travail, conditions de travail, déqualification... et désir de mobilisation collective.

- **Un pouvoir d'achat en baisse, un sentiment de déclassement en hausse**

Une rémunération en inadéquation avec les qualifications et l'implication dans le travail. 89 % des sondé·es plébiscitent l'**indexation des salaires sur l'inflation**.

- **Des conditions de travail dégradées**

Sous-effectifs, baisse des moyens, surcharge de travail **se traduisent par de la souffrance au travail** (57 %), en particulier dans les métiers du soin et du lien. Impossible de fournir un travail de qualité (34 %). L'éthique professionnelle

entre en contradiction avec les pratiques (62 %).

- **Les femmes, grandes (dé)qualifiées**

Concentrées dans des métiers à prédominance féminine, moins bien payés, elles subissent la déqualification à l'œuvre. **Rémunération en décalage avec leur implication, leur charge de travail et leur utilité sociale** (68 %). Exposées à la souffrance du public, elles déclarent être exposées à des RPS.

- **L'espoir dans la mobilisation collective**

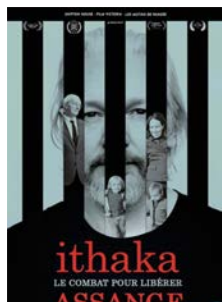
46 % sont favorables à la réduction du

temps de travail. **83 % sont pour la semaine de 4 jours** et 53 % sont prêts à se mobiliser collectivement pour l'atteindre. Prêts à se mobiliser **pour gagner une augmentation de salaire** (76 %), 40 % en se syndiquant.



 <https://ugictgt.fr/barometre-techs-2023>

à VOIR à LIRE



ITHAKA, le nouveau film pour la libération de Julian Assange

Informaticien, cybermilitant, journaliste et lanceur d'alerte australien, Julian Assange est surtout connu en tant que fondateur de WikiLeaks (plateforme de diffusion d'informations jugées secrètes avec anonymat des personnes et des sources).

Pour avoir publié, à partir de 2010, plus de 700 000 documents confidentiels sur les activités militaires et diplomatiques américaines, lors des guerres en Irak et en Afghanistan, Julian Assange fait l'objet d'une procédure d'extradition demandée par les États-Unis après avoir été inculpé pour « espionnage » ; **il encourt 175 ans de prison !** Détenu depuis 2019, dans la prison de haute sécurité de Belmarsh, à Londres, il attend la décision de la Haute Cour du Royaume-Uni, les **20 et 21 février 2024 prochains**. Cette dernière décidera si J. ASSANGE peut encore faire appel ou s'il sera extradé vers les États-Unis.

Le film : « **Ithaka : le combat pour la liberté d'Assange** » (2021), réalisé par Ben Lawrence, est projeté uniquement dans des salles indépendantes. Date de première mise en salle : **1^{er} novembre 2023**. Il est distributeur par : Les Mutins de Pangée.

Les Mutins de Pangée - Ben Lawrence, réalisateur de Ithaka, le combat pour libérer Assange | <https://www.lesmutins.org/entretiens-autour-de-ithaka-le>



Matin brun

« Matin brun » est une courte nouvelle (12 pages) qui se déroule à une époque inconnue dans un pays fictif, régi par un État brun, organisation politique qui interdit la possession de chats et de chiens non bruns ! Chiens et chats sont ici la métaphore de tous les groupes ou minorités discriminés : juifs, tziganes, noirs, arabes, homosexuels...

Après les chats et les chiens non bruns, c'est le journal de la ville qui disparaît, les maisons

d'édition, les livres et bibliothèques et pour finir, les personnes qui ont possédé un chat ou un chien non brun !

L'auteur n'a pas souhaité mettre une date ni un lieu précis à sa nouvelle, pour donner une dimension universelle à son récit, afin de dénoncer tous les totalitarismes. Si cela avait été lié à un contexte précis, un lieu, une époque, nous pourrions penser que cela ne nous concerne pas.

Matin brun encourage le lecteur à se poser des questions et à ne pas baisser les bras quand on le prive de ses libertés, même quand cela ne paraît « pas si grave », au premier abord.

Écrite par Franck PAVLOFF, en 1998, elle est publiée aux éditions CHEYNE. Prix actuel : 2,50 euros.

Livre audio 11' <https://www.youtube.com/watch?v=1mqsxDN3eKI>

CALENDRIER UFICT

COMMISSION EXÉCUTIVE UFICT

21/22 MARS

18 AVRIL

23/24 MAI

20 JUIN

CONSEIL NATIONAL UFICT

21 JUIN

FORMATIONS UGICT

18/19 MARS ET 13/14 MAI

GAGNER LES ÉLECTIONS

PROFESSIONNELLES

26 AVRIL AU 3 MAI

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE -

FEMMES CADRES



Bulletin de l'UFICT-CGT des Services publics

www.cgtservicespublics.fr

Email : ufict@fdsp.cgt.fr

ISSN : 2823-9881

Directeur-riche de la publication :

Emmanuelle Polez, Jésus De Carlos

Crédit photos : sauf mention

expresse © UFICT-CGT

Tirage, routage : Imprimerie Rivet,

24 rue Claude-Henri-Gorceix

87022 Limoges Cedex 9

Bulletin d'adhésion



NOM PRÉNOM

ADRESSE

MAIL TÉL.....

À adresser à : UFICT CGT des Services publics - case 547 - 263 RUE DE PARIS 93515 MONTREUIL CEDEX
ufict@fdsp.cgt.fr - Contact : 01 55 82 88 29 - <https://syndicoop.fr/ufictsp> - <https://www.cgtservicespublics.fr>