

# 4 DÉCEMBRE 2014: ÉLECTIONS

Près de 3 millions d'ingénieurs, cadres et techniciens appelés à élire leurs représentants dans la **FONCTION PUBLIQUE**

## Laissez-nous bien travailler !

Cadres, ingénieur-es, technicien-n-es 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 pourrons 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**

JE DONNE DE LA FORCE À MON CHOIX !

**FONCTION PUBLIQUE UTILITE PUBLIQUE**

**ÉLECTIONS FONCTION PUBLIQUE**

**4 décembre 2014**

AUGMENTONS LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT !

DONNONS DES MOYENS À L'ACTION PUBLIQUE !

RENFORÇONS LE STATUT DES FONCTIONNAIRES !

AYONS DE L'AMBITION POUR LES MISSIONS DU SERVICE PUBLIC !

**VOTEZ**

**la cgt**  
www.cgt.fr

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.



L'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la CGT (UGICT-CGT) propose aux agents titulaires, non titulaires des trois versants de la fonction publique, de La Poste et de France Télécom d'utiliser leur bulletin de vote pour exiger des choix radicalement différents pour leurs carrières et leurs missions.



**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.**

# Salaires

## Sur 30 ans, les chiffres parlent !

Représentation en pourcentage du Smic, du niveau de traitement au premier échelon dans la fonction publique				
	Catégories			
	SMIC	C	B	A
1984	100	115 %	133 %	175 %
2000	100	99 %	113 %	136 %
2014	100	100 %	102 %	111 %

*Un cadre A type démarrait sa carrière à 175 % du Smic en 1984, aujourd'hui à 111 % ; un technicien à 133 %, aujourd'hui à 102 %.*

### L'UGICT-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.

Plus de 65 % des cadres (A) et 70 % des professions techniques (B) du public 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<sup>ème</sup> année consécutive, la valeur du point d'indice est gelée. Une première depuis 1946.

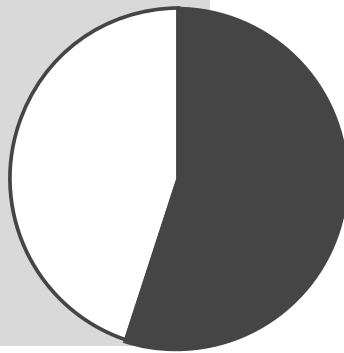
Il est évidemment inacceptable pour la CGT de voir le gouvernement envisager le maintien de ce gel jusqu'en 2017 !

Sur la base d'un Smic à 1 700 € brut, la CGT revendique un début de carrière à :  
1,6 Smic à Bac + 2,  
1,8 Smic à Bac + 3  
2 X Smic au niveau Bac + 5 Master  
2,3 Smic au niveau Bac + 8 Doctorat  
Avec au minimum doublement du traitement sur la carrière.



**Dans les collectivités territoriales, un agent de catégorie A sur quatre n'est pas titulaire.**

Pour **63,3%** des cadres, les choix pratiques de leur administration rentrent régulièrement en contradiction avec leur **éthique professionnelle**



Depuis le développement des **technologies**, la vie professionnelle déborde davantage sur la **vie privée** pour **58%** des cadres



**Il est possible de gagner sur nos revendications...**

**L'UGICT-CGT se félicite qu'un chantier soit enfin ouvert sur sa revendication de la reconnaissance du doctorat dans la fonction publique en dehors des seuls secteurs de recrutement.**

## Promouvoir un rôle contributif de l'encadrement

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, démotivation des salariés, dans un 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 A

et B 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 l'UGICT-CGT, les leviers de l'engagement s'appuient sur le respect des statuts et des missions publiques sur la 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.

### L'UGICT-CGT PROPOSE

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

### L'UGICT-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, notamment en catégorie A, 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 interrogent des 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

## L'UGICT-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 empiétements du travail sur la vie privée.

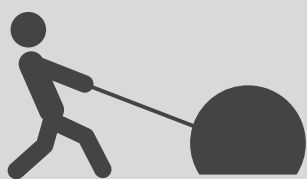
Le niveau de **rémunération** est jugé en inadéquation avec...



L'implication

60%/75%

La charge de travail



57%/69%



Le temps de travail

52%/63%

Les responsabilités



La qualification

39%/64%



40%/61%

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

Fonction publique  
Secteur privé

## 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.

“

**Les précaires représentent plus de 40% des agents de la recherche publique.**

## L'UGICT-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.

“

**Malgré le concours indifférencié et les mêmes grilles pour un même grade, l'égalité reste à conquérir !**

## 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.

### L'UGICT-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 au sein de la fonction publique signé le 8 mars 2013 :

- 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.

“

**Les cadres et les professions techniciennes 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

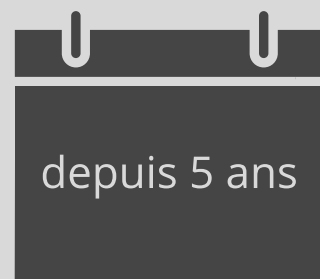
La fonction publique est un atout pour notre pays. Elle assure la cohésion sociale, l'aménagement du territoire, la satisfaction des besoins sociaux. Elle est garante de l'égalité de traitement social pour tous sur l'ensemble du territoire national. La multiplicité de ses responsabilités

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.**



Pour vous syndiquer