

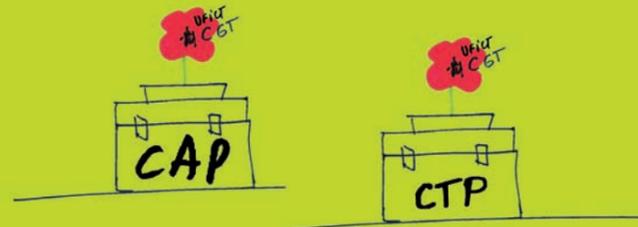
6 nov. 2008

ELECTIONS AUX ORGANISMES PARITAIRES

Du local au national

S'il permet d'obtenir des élus dans les instances représentatives paritaires au niveau local, le vote CGT

- détermine aussi les droits syndicaux permettant l'activité syndicale : c'est à dire du temps pour être à votre écoute, pour être à vos côtés, du temps pour agir ensemble.
- détermine également la représentativité nationale de la CGT au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), établissement national unique de formation des agents territoriaux et au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) : c'est dans cette instance que sont examinés les projets de lois et de décrets relatifs à notre statut. Les questions soulevées dans le livre blanc sur l'avenir de la fonction publique et les conséquences de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) vont bientôt être à l'ordre du jour.



Loyauté ou indépendance ?

Un grand nombre de cadres, catégories A et B confondus, expriment leur malaise face au « devoir de loyauté » auquel veulent les assujettir les employeurs publics. Ce concept importé du privé percute le principe d'indépendance face au pouvoir politique, principe que le statut des fonctionnaires devrait garantir. Le danger est de voir apparaître des distorsions dans la neutralité du service public rendu à la population, ainsi qu'une pression supplémentaire sur les cadres qui se voient ainsi refuser l'expression d'une éthique professionnelle.



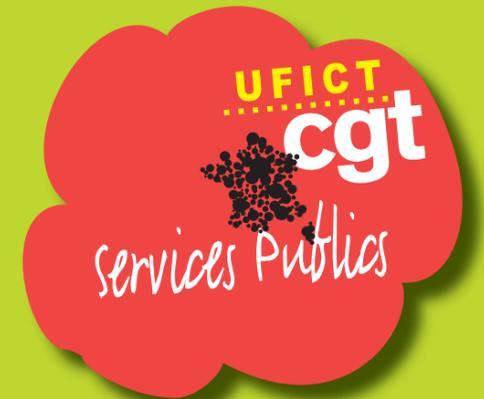
Le service public territorial



c'est un bien public



élections professionnelles 2008



L'enjeu du vote CGT

Exerçant des fonctions à dominante technique ou d'expertise, chargés de mission ou de gestion de projets, encadrant ou non, nous avons bien des raisons de participer activement à l'élection de nos représentants aux organismes paritaires le 6 novembre prochain.

Beaucoup d'entre-nous déplorent la distance entre les besoins et attentes de la population et les moyens mis en œuvre pour y répondre, les charges de travail excessives, la pénurie de postes – notamment qualifiés – dans nos services, le développement de la précarité, l'émergence d'un management par objectifs de « performance », agressif, dont les cadres sont à la fois vecteurs et victimes, engendrant toujours plus de stress, sans oublier les drames personnels vécus lors de décharges de fonctions, de mise au placard ou de mutations arbitraires...

La CGT propose de conquérir des droits nouveaux permettant la reconnaissance de la responsabilité sociale des cadres, droits individuels garantis collectivement : droit à l'information et à l'expression, droit de participer aux décisions, droit d'interpeller et de proposer des solutions alternatives, droit de refuser, sans être sanctionné, toute consigne ou orientation portant atteinte à la dignité, à la santé ou violant l'éthique professionnelle.

La CGT revendique la reconnaissance de nos qualifications dans notre rémunération, la revalorisation du point d'indice mais également la refonte de l'ensemble de la grille. Trop d'entre-nous atteignent péniblement un revenu décent à coup de primes, c'est pourquoi l'exigence d'intégration des primes dans le traitement indiciaire et la validation des années d'études pour le calcul des retraites sont essentielles.

Le vote CGT: une force pour les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise !

Bulletin de syndicalisation

Je souhaite : prendre contact me syndiquer participer à une formation d'accueil

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Collectivité ou établissement :

Téléphone : Email :

Bulletin à remettre à un-e militant-e Cgt ou à retourner à : Ufict Cgt des services publics – Case 547 – 263 rue de Paris – 93515 Montreuil Cedex



UFICT CGT

Union Fédérale des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise des services publics
263, rue de Paris
Case 547
93515 Montreuil Cedex
Tél. 01 48 18 83 74
Site Internet : www.spterritoriaux.cgt.fr
Email : ufict@fdsp.cgt.fr

6 nov. 2008

ELECTIONS AUX ORGANISMES PARITAIRES

Nos propositions

Des qualifications reconnues

L'analyse de l'évolution des traitements indiciaires bruts (TIB) des fonctionnaires de 1986 à 2006 indique une dégradation nette :

TIB en début de carrière :	1986	2006
Catégorie A	Smic + 63 %	Smic + 24 %
Catégorie B	Smic + 24 %	Smic + 4 %

TIB en fin de carrière :	1986	2006
Catégorie A	Smic + 206 %	Smic + 130 %
Catégorie B	Smic + 95 %	Smic + 66 %

La valeur du point évolue deux fois moins vite que l'inflation (5,42 contre 10,57) avec une perte de 6 % entre 1986 et 2006.

Le gouvernement fait du développement des rémunérations hors grilles

indiciaires un élément central de sa politique salariale.

La part des primes ne cesse de croître au détriment du traitement indiciaire : de 12,6 en 1986, elle atteint 20 % en 2006 (en moyenne).

La Cgt propose

- Le rattrapage des pertes cumulées de pouvoir d'achat. Ce qui implique une augmentation du point d'indice à 5,40 € ;
- Le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emplois entre le début et la fin de la carrière, avec des ratios à 100 % garantissant le droit à un déroulement de carrière tout au long de sa vie professionnelle ;
- Une amplitude de la grille de 1 à 5 pour une fonction publique plus attractive ;
- L'intégration des primes dans le traitement indiciaire ;
- Une grille commune aux trois versants de la fonction publique, traduisant les qualifications acquises par diplôme, par expérience ou par formation ;

- Un niveau minimal pour les traitements de début de carrière correspondant au 1^{er} échelon de chaque niveau de qualification :
 - sans qualification : 1 512 € brut ;
 - niveau Bac (catégorie B) : 1,4 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 100 € brut ;
 - niveau Bts / Deug / Dut (catégorie B) : 1,6 fois le salaire minimum, soit 2 376 € brut ;
 - niveau Licence / Maîtrise (catégorie A) : 1,8 fois le salaire minimum, soit 2 673 € brut ;
 - niveau Bac + 5 / Ingénieur (catégorie A+) : 2 fois le salaire minimum, soit 3 024 € brut ;
 - niveau Doctorat (catégorie A+) : 2,3 fois le salaire minimum, soit 3 450 € brut

Le vote CGT: une force pour faire reconnaître sa qualification !

POUR DE NOUVELLES CONQUÊTES SOCIALES

AVEC VOUS, LA CGT EST PRÉSENTE DANS LES LUTTES POUR

- le salaire
- la retraite
- le statut
- la formation professionnelle
- l'égalité professionnelle
- la santé au travail et les conditions de travail



L'égalité hommes-femmes

Plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses. Elles occupent, par exemple, moins de 20 % des emplois de direction des grandes collectivités. Pour combattre ces inégalités, les cadres – hommes et femmes – doivent en particulier se saisir de l'article de la loi « fonction publique territoriale » qui prévoit l'ouverture d'une négociation entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales à partir des éléments contenus dans le rapport

sur l'état de la collectivité « afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité ». Cet article stipule également que « l'autorité territoriale arrête un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale, qui est soumis au comité technique paritaire ».

L'égalité d'accès aux emplois publics

Le concours doit demeurer le mode d'accès essentiel à la fonction publique, garantie de l'égalité des citoyens face aux emplois publics. Il doit permettre de valider l'aptitude des candidats à occuper un certain nombre de postes au regard de leur qualification. La préparation au

concours doit s'effectuer en dehors du cadre restreint du Dif (droit individuel à la formation) qui prévoit qu'elle s'effectue à la charge de la collectivité, dans la limite de vingt heures par an, éventuellement hors temps de travail et est soumise à l'appréciation de l'employeur.

La réduction du temps de travail

La CGT refuse la remise en cause des 35 heures et de la durée légale du temps de travail. Il faut, au contraire, en finir avec les surcharges, la gestion par le stress et les heures supplémentaires gratuites. Le temps de travail sans limite percute de plein fouet la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Trop souvent, le manque de moyens pour exercer le service public se traduit par une surcharge de travail et des heures supplémentaires. Le surtravail menace le niveau des salaires en contournant le besoin de reconnaissance et de paiement de la qualification. Disposer de temps libre pour

vivre et travailler autrement Les cadres aspirent à « plus de vie » hors travail. Cela va de pair avec la nécessité d'améliorer les conditions de travail, d'en modifier l'organisation afin de permettre un véritable allègement des charges de travail.

La CGT revendique :

- Une durée du temps de travail sur la base de 35 heures hebdomadaires.
- Le respect et l'amélioration des accords ARTT conclus dans les collectivités.
- La mesure, le décompte et la compensation de toutes les heures supplémentaires.

Le champ d'application des forfaits jours ne doit pas être étendu.

Cadres et Citoyens pour des droits nouveaux

Les cadres, ingénieurs et techniciens doivent être reconnus dans leur rôle de proposition et l'aide à la décision. La CGT propose pour les cadres le droit d'intervenir sur la qualité du service rendu à la population, les moyens mis en œuvre et l'organisation du travail. Les cadres doivent pouvoir disposer de garanties collectives étendues et d'un droit de refus, non seulement

face à des décisions illégales, mais également lorsque leur déontologie professionnelle et les valeurs du service public sont remises en cause. A travers la responsabilité sociale des cadres, c'est la question de la transparence de la gestion des collectivités et de leur politique sociale et environnementale qui se pose.

Le vote CGT: une force pour conquérir les droits individuels et les garantir collectivement !

Le droit à la formation

La loi « fonction publique territoriale » du 2 février 2007 et les décrets réformant les formations initiales remettent gravement en cause la formation professionnelle et constituent un véritable recul en matière de formation obligatoire des agents des catégories A et B.

La formation des agents et fonctionnaires territoriaux doit être financée dans un cadre mutualisé et paritaire à hauteur de 3 % de la masse salariale. La formation professionnelle ne doit pas être livrée au privé, le CNFPT doit donc être le seul garant comme établissement public national de l'unicité de la Fonction Publique Territoriale.

La formation doit être un droit collectif et s'inscrire dans le cadre d'une gestion collective des carrières. Le temps de formation doit être mutualisé, le coût des formations post-concours être pris en charge par l'ensemble des collectivités.

Le droit à une formation personnelle doit être garanti à chaque agent, ainsi que la possibilité d'évoluer en dehors de son cadre d'emplois et de sa collectivité, de façon à permettre la mobilité professionnelle.

Les CTP devront voir leur rôle renforcé afin d'élaborer les plans de formation avec les agents et leurs représentants. L'obligation de soumettre le DIF au CTP devra garantir la transparence et l'égalité d'accès à la formation.

Dans chaque collectivité, nous pouvons agir :

- pour que les congés pour validation de l'expérience et bilan de compétence soient de véritables droits ;
- pour que le DIF soit exercé sur le temps de travail, que son contenu ne soit pas déterminé par l'employeur.