

# Cadres territoriaux

Bulletin de l'UFICT CGT des Services publics

## CARRIÈRES, TRAITEMENTS ET SALAIRES, QUALIFICATIONS, TEMPS DE TRAVAIL : 4 conditions pour que l'emploi public qualifié redevienne attractif



Jésus de Carlos et Emmanuelle Polez  
Co-secrétaires généraux

**L**e ministre de la Fonction publique a refusé d'ouvrir de véritables négociations salariales malgré une inflation galopante. La revalorisation des 2,5 % principalement pour la catégorie C et le début de la catégorie B est profondément injuste et inéquitable. Une «distribution» de points uniformes applicable en 2024 va accentuer le tassement des grilles indiciaires et le problème d'attractivité pour l'ensemble des cadres territoriaux de catégorie A (BAC+3/BAC+5). En début de carrière, la grille au premier échelon commence à 140 euros brut au-dessus du SMIC ! La progressivité des salaires pour tous doit redevenir la norme ainsi que le retour à l'échelle mobile des salaires, calquée sur l'augmentation des prix. Sur le plan de la carrière, la logique de progression a été compromise par l'organisation des concours tous les deux ans, la remise en cause de la stagiairisation, le recrutement massif de contractuel·les à la place de fonctionnaires, la suppression des compétences des CAP, l'allongement des durées d'éche-

lon ou le cadenassage de l'accès aux grades fonctionnel. Tout cela a contribué à la perte d'attractivité des emplois publics, à fortiori à celle des cadres territoriaux. Il faut revenir à une fonction publique de carrière et non d'emploi et à une harmonisation par le haut des déroulements de carrière. La CGT portera ces revendications dans la négociation qui s'ouvre. Et depuis la généralisation du télétravail, la question du temps de travail devient une revendication importante pour nos catégories. On est bien loin des 35 heures : 42h par semaine pour les cadres, 38h pour les professions intermédiaires (Insee). Comment mettre à distance le travail quand il s'insinue partout, sur son lieu de vie, dans le temps de trajet et le temps de repos ? Des expérimentations à 35h ou 36h par semaine sont en cours dans plusieurs collectivités et administrations. Mais ne nous leurrions pas, il s'agit davantage d'intensifier le travail sur 4 jours que de réellement le partager. Face au manque d'ambition du gouvernement, l'UGICT-CGT lance une campagne pour défendre le droit à travailler moins et mieux pour toutes et tous, campagne à laquelle l'UFICT-CGT des Services publics adhère pleinement.

Si l'actualité sociale sera particulièrement chargée dans les prochains mois, il est indéniable que, parmi d'autres, ces quatre sujets (carrières, traitements et salaires, qualifications, temps de travail) seront débattus en novembre au 13<sup>e</sup> congrès fédéral. Nous vous y donnons rendez-vous au stand de l'UFICT pour faire connaissance dans un cadre convivial et fraternel.

### SOMMAIRE

- **ACTUALITÉS** ..... P2-4
  - Livret de syndicalisation des professions intermédiaires et agent-es de maîtrise
  - L'Ufict attachée au projet INET
  - Reprenons la main sur notre temps de travail : 32 heures !
  - 13<sup>e</sup> congrès fédéral
  - Ugict - Enquête nationale 2023 - Travail hybride / télétravail... quelles conséquences ?
- **UGICT** ..... P5
  - Rassembler le salariat, histoire du syndicalisme spécifique UFICT-CGT
- **DOSSIER**..... P6-8
  - Difficultés salariales et précarité croissante des enseignants artistiques spécialisés
  - Le psychologue du travail face à une difficulté de reconnaissance
- **VIE DE L'UFICT** ..... 9-11
- **ÉCHOS** ..... P11
  - CSFPT
- **A VOIR, À LIRE** ..... P12
- **CALENDRIER & FORMATIONS** ..... P12



# ACTUALITÉS

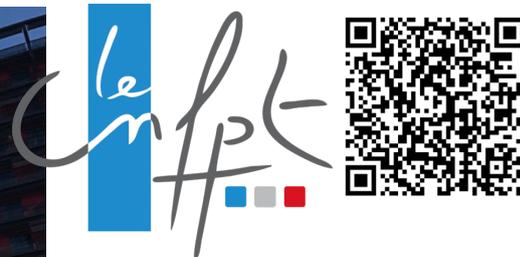
## Livret de syndicalisation des professions intermédiaires et agent·es de maîtrise

L'UGICT-CGT lance sa « campagne techs » : une campagne revendicative à destination des **professions intermédiaires** de la Fonction publique.

**Qualité du service public, éthique professionnelle, expertise : les technicien·nes et professions intermédiaires veulent pouvoir bien travailler.** Quelles perspectives pour sortir d'une situation dégradée? Cette campagne techs a été amorcée avec la publication d'un livret articulé autour de trois témoignages et qui étaye un corpus revendicatif avec de nombreux chiffres-clefs.



## L'UFICT attachée au projet INET



Depuis plus de 25 ans, l'Institut National des Études Territoriales (INET) assure au sein du CNFPT la formation initiale et continue de l'encadrement supérieur des collec-

tivités locales (administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs territoriaux...). L'UFICT-CGT des Services publics a activement contribué à l'élaboration du projet

de l'INET qui a été adopté par les instances paritaires du CNFPT avec des ambitions fortes pour la formation de l'encadrement supérieur : préserver la spécificité de la culture territoriale par rapport à toute tentative d'absorption par les écoles d'État; défendre les principes du service public après les tentatives du rapport Thiriez d'imposer des logiques de privatisation; refuser l'esprit souvent corporatiste des associations professionnelles qui veulent avoir la mainmise sur les orientations de formation. Ces lignes force se retrouvent dans le projet adopté. L'UFICT entend poursuivre avec détermination son action vigilante pour que les valeurs qu'elle a défendues dans le projet soient effectivement mises en œuvre.

# ACTUALITÉS



## Reprenons la main sur notre temps de travail : 32 heures !

L'UGICT vient de lancer sa campagne de réduction du temps de travail. Travailler moins, vivre mieux : comment fait-on ? Les Rencontres d'Options du 21 juin ont débattu de la revendication des trente-deux heures, et leur traduction en semaine sur 4 jours.

Les constats sont sans appel. Un·e cadre sur deux éprouve de l'épuisement professionnel. Ils-elles ne comptent pas leurs heures. Si les cadres de direction sont parfois au forfait-jours, la grande majorité des cadres territoriaux-ales sont officiellement aux 35 heures. En réalité, le temps de travail est en moyenne de 42h par semaine pour les cadres, et 38h pour les professions intermédiaires (Insee). Ils-elles bénéficient du télétravail et de RTT, mais avec la difficulté de les prendre, compte tenu des suppressions de postes de catégorie B et C. Par ailleurs, la charge de travail et l'intensification ont augmenté au quotidien. C'est ce qui expliquerait, notamment, une aspiration à davantage de temps libre.

Une expérimentation à la Métropole de Lyon débute en septembre. Elle relève de l'aménagement du temps de travail puisqu'il s'agit de réaliser 35 heures sur 4 jours. Une pro-

position de loi sénatoriale propose un temps de travail de 36 heures sur 4 jours avec une heure de sieste ! Cette logique de concentration du temps conduit à une dégradation des conditions de travail avec un risque évident de burn-out. Il s'agit ici de gestion de la pénurie sans interroger le rapport et le contenu du travail.

La CGT défend une finalité progressiste des 32 heures sur 4 jours pour travailler mieux et tous et toutes. Il s'agit, selon Agathe Le Berder, secrétaire confédérale et membre de la direction de l'UGICT, « de tenir les deux bouts » : réduction et respect des horaires légaux, mais aussi remise à niveau des rémunérations en lien avec les qualifications. Cet enjeu doit être abordé avec celui du contenu du travail, des horaires, des rythmes, son organisation, les besoins, les enjeux sociaux. En effet, partager le travail implique d'inter-

roger les politiques de création d'emplois et de prendre en compte l'innovation sociale et environnementale. Cette revendication est concrète, finançable et atteignable. Il appartient aux cadres et aux syndicats de s'en emparer.

 **Pour en savoir + sur la campagne**

<https://ugictcgt.fr/reprenons-la-main-sur-notre-temps-de-travail/>

### PODCASTS RENCONTRES D'OPTIONS

Les Rencontres d'Options organisées le 21 juin 2023 au Musée social CEDI-AS ont donné lieu à trois tables rondes exceptionnelles autour d'invité·es venu·es débattre de la réduction du temps de travail des ingés, cadres et techs.

Retrouvez les podcasts issus de ces tables rondes ainsi que les articles parus dans Options à cette occasion en scannant le QRCode :



# ACTUALITÉS

## 13<sup>e</sup> congrès fédéral

- Les 2 co-secrétaires généraux de l'UFICT sont invité-es au titre de la CEF.
- 4 camarades de l'UFICT sont également invité-es pour la tenue du stand UFICT.
- 62 camarades UFICT sont mandaté-es au congrès.

La partie de notre organisation syndicale UFICT, dont s'est dotée la fédération des Services publics, est abordée dans la fiche 13 du document d'orientation.

Les enjeux spécifiques ont été réaffirmés car ils constituent une des réponses pour que la CGT soit le syndicat de tout le salariat. 80 % des cadres considèrent encore que la CGT ne traite pas de leurs problèmes et de leurs préoccupations (baromètre Viavoice UGICT).

Pour renforcer notre syndicalisation, ont été actés :

- la poursuite du travail d'affiliation à l'UFICT des syndiqué-es ICTAM avec l'objectif de 10 000 affilié-es à l'issue du mandat.
- la continuité dans les territoires de l'organisation en sections ou syndicats des catégories A, B, et agent-es de maîtrise relevant de notre champ fédéral.

- la collaboration avec les organisations CGT de la fonction publique (État, Territoriale et Hospitalière), dont le collectif inter-versant FP UGICT, afin de construire des revendications spécifiques interfédérales.
- et, en complément des outils d'information proposés par la fédération des Services publics, le développement de médias spécifiques, notamment un site dédié (cadresterritoriauxcgt.fr), un cahier revendicatif, un journal trimestriel ainsi que des guides thématiques, sans oublier les formations spécifiques.



## UGICT



ENQUÊTE NATIONALE 2023

## Travail hybride / Télétravail... quelles conséquences ?

Depuis le Covid et via le télétravail, la transformation numérique s'est accélérée, le travail hybride s'est installé comme une organisation pérenne mélangeant télétravail et travail sur site. À la suite de la première enquête nationale sur le télétravail lancée en 2021 : l'UGICT-CGT, Secafi,

Malakof Humanis, partenaires de l'Observatoire du télétravail, ont lancé le 12 juin 2023 un nouveau questionnaire. Initié par l'UGICT-CGT, l'objectif de l'Observatoire est de suivre périodiquement (1 enquête par an) l'évolution de l'organisation du travail et d'anticiper celles à ve-

nir. Il vise à anticiper les transformations du travail, à croiser les points de vue des acteurs sociaux et des universitaires, à nourrir les décideurs et pouvoirs publics et à faire connaître les actualités et travaux de référence.

 **Pour répondre à l'enquête télétravail / travail hybride**

<https://obstt.fr/enquete>



## Observatoire du télétravail

## À L'OCCASION DU 60<sup>E</sup> ANNIVERSAIRE DE L'UGICT-CGT **RASSEMBLER LE SALARIAT** Histoire du syndicalisme spécifique UGICT-CGT

Jean-François Bolzinger Préface de Sophie Binet  
Prix public 17 euros – En librairie en octobre 2023

Ce livre retrace les principales évolutions du syndicalisme spécifique aux ingénieur-es, cadres et technicien-nés qui se construit en permanence. Si le combat de l'UGICT-CGT s'inscrit dans le processus révolutionnaire de dépassement des rapports sociaux capitalistes, cette lutte a pour particularité la conciliation entre travail manuel et intellectuel, travail d'exécution et de responsabilités. L'Ugict a ainsi cherché, tout au long de son histoire, à être le syndicat des travailleurs et travailleuses à responsa-

bilités, en leur permettant de participer à la construction d'un monde solidaire. Des apports de plusieurs témoins privilégiés tels que André Jaegle, membre du premier secrétariat national de l'Ugict en 1963, Alain Obadia, Jean-François Bolzinger ou encore Marie-José Kotlicki, qui furent secrétaires nationaux ou généraux de l'organisation sur une période quasiment complète de 1979 à 2021. Il est également préfacé par Sophie Binet, la secrétaire générale de la CGT.



### OFFRE DE SOUSCRIPTION

À compléter et à retourner avec votre règlement à l'ordre de l'Ugict-CGT  
À l'adresse suivante : [ihsugict@gmail.com](mailto:ihsugict@gmail.com)

Nom du contact : .....

Organisme : .....

Adresse : ..... Ville : .....

CP : ..... Courriel : ..... Tél. : .....

#### PRIX DE SOUSCRIPTION DÉGRESSIFS

*Livraison prévue à la CGT (263 rue de Paris, Montreuil)*

- **Je commande** \_\_\_\_\_ ex. du livre **Rassembler le salariat**  
au prix unitaire de **15 euros** au lieu de 17 euros prix public de vente (entre 0 et 50 exemplaires)  
Soit : \_\_\_\_\_ × **15,00 euros** = \_\_\_\_\_ euros
- **Je commande** \_\_\_\_\_ ex. du livre **Rassembler le salariat**  
au prix unitaire de 14 euros au lieu de 17 euros prix public de vente (entre 51 et 100 exemplaires)  
Soit : \_\_\_\_\_ × **14,00 euros** = \_\_\_\_\_ euros
- **Je commande** \_\_\_\_\_ ex. du livre **Rassembler le salariat**  
au prix unitaire de 12,50 euros au lieu de 17 euros prix public de vente (au-delà de 100 exemplaires)  
Soit : \_\_\_\_\_ × **12,50 euros** = \_\_\_\_\_ euros

# DOSSIER

## DIFFICULTÉS SALARIALES ET PRÉCARITÉ CROISSANTE DES ENSEIGNANT·ES ARTISTIQUES SPÉCIALISÉ·ES

(Conservatoires, écoles de musique, danse, théâtre, arts plastiques)



Persistent une remise en cause des missions d'enseignement, un fractionnement de l'emploi sur plusieurs collectivités, et une organisation irrégulière des concours, des employeurs qui recrutent en B des enseignant·es qui ont le concours de catégorie A, des salaires proches du SMIC et une dégradation des conditions de travail.

**Une non prise en compte sur nos propositions de reconnaissance des qualifications et d'évolutions statutaires** suite au rapport voté par le collège employeur au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) en 2018 suivi d'un vœu à l'unanimité en 2022. Pour l'UFICT, fortement partie prenante, l'État doit engager avec les collectivités territoriales une réflexion globale sur la politique d'enseignement artistique et

octroyer les moyens afin qu'elles puissent exercer des compétences décentralisées en la matière, qu'il s'agisse d'enseignement spécialisé ou d'éducation artistique et culturelle.

### **Un sous-professorat dans les collectivités territoriales**

L'intégration des enseignant·es artistiques de catégorie B en catégorie A est primordiale, à l'instar de la fonction publique



Philippe CHAVROCHE au CST Rennes Métropole

d'État où tous·tes les enseignant·es sont en catégorie A.

### **Conservatoire de Rayonnement Régionale de Rennes, un morcellement du régime indemnitaire avec une IMP**

La ville de Rennes a décidé d'attribuer, lors du CST de juin dernier, en dehors de l'ISOE et parce que les enseignant·es ne sont pas



éligibles au RIFSEEP, une troisième indemnité pour missions particulières (IMP) concernant coordination de département, spécialités, classes orchestres, partenariat... (L'IMP a pourtant été supprimée dans la Fonction publique territoriale suite à l'application du RIFSEEP). Notons que ces nouvelles missions ne figurent pas dans le statut particulier des PEA. N'y a-t-il pas un risque de morcellement des missions et de division entre les personnels à même niveau de diplôme et d'une gestion à « la tête du client » ?

### **LE SNOP (Schéma national d'orientations pédagogiques)**

Curieusement, cette « taylorisation » du travail en trois catégories de missions à Rennes est mise en place au moment où le gouvernement entame une réforme des missions des professeur-es de l'Éducation nationale et que le nouveau SNOP se discute au ministère de la Culture avec les organisations syndicales et les employeurs publics. Une manière d'anticiper à Rennes les réformes gouvernementales ?

### **Le risque de glissement de l'enseignement vers l'animation culturelle**

L'UFICT a une inquiétude à propos de la disparition de l'Enseignement Artistique Spécialisé au profit de l'Éducation Artistique et Culturelle (via l'hôpital, l'animation périscolaire...) dont les finalités éducatives et pédagogiques ne sont pas les mêmes. Les professeur-es des conservatoires ont vocation de développer les pratiques artistiques amateurs et professionnelles. Ce ne sont ni des médiateurs-rices, ni des animateurs-rices culturels. Les employeurs sont responsables du maintien de la qualité du service public local.

### **Les revendications de l'UFICT-CGT**

Les enseignant-es artistiques des conservatoires doivent tous-tes être en catégorie A. Le statut des PEA arts plastiques doit s'harmoniser vers le haut par rapport aux PEA des écoles d'art nationales. Les missions de coordination doivent être intégrées dans les missions principales du statut particulier des PEA. Un régime

indemnitaire identique doit être attribué pour l'ensemble des missions afin de limiter les inégalités de traitement et empêcher la concurrence entre les collectivités. Par ailleurs, le temps de travail spécifique aux enseignant-es artistiques doit être reconnu comme dans l'Éducation nationale et faire l'objet d'une négociation nationale afin de préserver l'équilibre entre enseignement pédagogique, fonctions administratives et de coordination, et pratique artistique personnelle. Élargie aux écoles d'art et au secteur associatif, l'UFICT des Services publics ne lâche rien et coordonne un groupe de travail confédéral (composé de la FERC, CGT Culture, FNSAC). Des actions seront proposées aux syndicats à l'automne.

 **Pour participer au collectif enseignement artistique de l'UFICT**

[ufict@fdsp.cgt.fr](mailto:ufict@fdsp.cgt.fr)

## LE·LA PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL FACE À UNE DIFFICULTÉ DE RECONNAISSANCE

De plus en plus de collectivités territoriales recrutent des psychologues, dont des psychologues du travail, afin de mettre en œuvre des plans de prévention, obligation légale afin de protéger la santé physique et mentale des agent-es, mais aussi pour lutter contre l'absentéisme pour raison de santé.

### Une fonction de conseil auprès des collectivités

Dans l'intérêt de la santé au travail, l'intervention du·de la psychologue du travail est individuelle ou collective, sans une visée de «thérapie», à la différence de son·sa collègue clinicien·ne. Son rôle consiste à analyser les situations en toute objectivité, dégager des pistes de travail pour conseiller la collectivité dans sa démarche de prévention en santé.

### Une légitimité professionnelle encore à défendre

Professionnel·le de la territoriale souvent isolé·e, le·la psychologue du travail doit trouver sa place pas toujours évidente parmi les collègues de la prévention des risques, des ressources humaines, les ingénieur·es en hygiène et sécurité et les médecins du travail. Sa réalisation d'études et diagnostics organisationnels implique d'examiner en détail ce qui se passe dans les services et peut inquiéter la hiérarchie.

### L'importance du respect du code de déontologie par la collectivité

Comme ses collègues clinicien·nes de la territoriale, le·la psychologue du travail est soumis·e à un code de déontologie, qui délimite les contours de son intervention. Il·elle est soumis·e au respect du secret professionnel. Et sa position au regard de la déontologie est susceptible d'être une source de conflit avec sa collectivité qui peut avoir tendance à l'instrumentaliser. Aussi le·la psychologue du travail doit être ferme, ne doit pas rester isolé·e.

### L'UFICT porte la plateforme revendicative des psychologues territoriales dont :

- l'indépendance du·de la psychologue dans son exercice professionnel,
- une reconnaissance de la spécificité de la psychologie et des sciences humaines dans le système de santé et dans la Fonction publique différente de celle des professions de santé,
- La reconnaissance du code déontologie par les employeurs publics.



Si vous souhaitez des informations nationales statutaires, échanger sur vos conditions de travail avec des collègues d'autres départements, porter vos revendications, rejoignez le collectif UFICT

 **Contact**

Corinne Bouzat : ufict@fdsp.cgt.fr

 **Site UFICT**

<https://syndicoop.fr/ufictsp>



**Corinne Bouzat**  
Collectif UFICT

Le code de déontologie des psychologues existe depuis 1996 et a été récemment actualisé. Signé par 21 organisations réunies dans le CERéDéPsy, il s'adresse aux personnes titulaires du titre de psychologue, quel que soit le cadre d'exercice, et vise à protéger des mésusages de la psychologie. La ratification de ce code rendrait possible une opposition juridique face à nos em-

ployeurs, en l'occurrence la FPT. Il permettrait également d'avoir un impact sur nos conditions de travail. Il porte tant sur les conditions matérielles (bureaux garantissant la confidentialité...) que sur le choix des outils d'intervention, le temps Formation Information Recherche... Il sert de base de référence et démontre qu'il n'est nul besoin d'avoir recours à un ordre!

### SECRÉTAIRE DE MAIRIE

# Un·e cadre territorial·e de terrain en mal de reconnaissance



Si la proposition de loi d'origine sénatoriale portée par Stanislas Guérini, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, reconnaît enfin les fonctions de secrétaire de mairie comme essentielles pour les communes rurales, il illustre les grands principes d'un nouveau projet de réforme de la fonction publique qui conduit à accentuer son démantèlement et l'accélération de recrutements anti-statutaires : une approche métier, des négociations annuelles obligatoires, une délégation aux maires d'ajuster la rémunération via les primes, un déroulement de carrière dérogeant au principe d'égalité de traitement des agents de la FPT, le recrutement de contractuel·es...

Pour l'UFICT-CGT des Services publics, sont nécessaires :

- un rattachement de l'emploi de « secrétaire de mairie » à la filière administrative et par principe en catégorie A au regard de l'expérience, des seuils démographiques des collectivités et des responsabilités simultanées exercées dans plusieurs collectivités,
- un changement d'appellation du cadre d'emplois en raison des missions polyvalentes et complexes,
- un apport financier de l'État pour permettre ces recrutements.

## Émilie, véritable couteau suisse du service public local

**Dans la commune de Taillis (35), 1050 habitants, Émilie véritable couteau suisse**

Suite à l'obtention d'un Master « Management public et métiers de l'administration territoriale », Émilie, 25 ans, a une première expérience professionnelle à Dourdain (35). Elle arrive ensuite à Taillis (1050 habitants) en 2009 par un concours de circonstances : la personne initialement recrutée ne s'est jamais présentée ! Son contrat est de 12 heures afin de pouvoir cumuler les postes de Dourdain et de Taillis distants de 12 km.

**Elle est alors en charge de la comptabilité, des marchés publics, de l'état civil et de l'urbanisme, tout en assurant des missions d'accueil.** En 2010, son contrat passe à 35 heures hebdomadaires à Taillis.

En 2017, elle assure les missions de ressources humaines, de gestion du budget, d'affaires communales et de relations quotidiennes avec les élu·es. Ce sont des missions d'une directrice générale, alors que cette cadre territoriale est en catégorie B. La polyvalence des tâches, la diversité des contacts et les surprises du quotidien font que sa motivation ne s'estompe pas au fil des années. Elle note cependant



des changements dans son travail dus à l'évolution de la société et de l'ère numérique, d'où la perte de contacts avec les habitant·es, et souligne la nécessité absolue d'être « connectée ». Son entrain au travail repose aussi sur l'évolution de son

poste avec de nouveaux projets politiques, l'acquisition de nouvelles compétences et la complémentarité avec ses collègues. Le hasard a bien fait les choses, elle continue de toucher à tout dans un métier qui lui plaît !

# VIE DE L'UFICT

## PÔLE QUALITÉ DE VIE SYNDICALE (QVS)



### L'UFICT-CGT des Services publics s'est réunie en Conseil National (CN) à Bordeaux le 5 mai dernier.

Ce fut l'occasion de faire le point sur le Congrès confédéral, de préparer et discuter sur les enjeux du prochain Congrès fédéral. Un grand merci aux camarades de Bordeaux pour leur accueil ! Ainsi, pour répondre à notre volonté de « territorialiser » nos CN, après Rennes, Montpellier et Bordeaux, **notre prochain CN se**

**tiendra à Dijon la dernière semaine de janvier 2024** (dates précises à définir). Ce sera l'occasion, entre autres sujets, de préparer notre Congrès qui aura lieu du 23 au 27 septembre octobre 2024 à Balaruc-les-Bains (Hérault). La participation de camarades UFICT est importante pour faire vivre et porter nos revendications spécifiques. Aussi nous comptons sur vous !



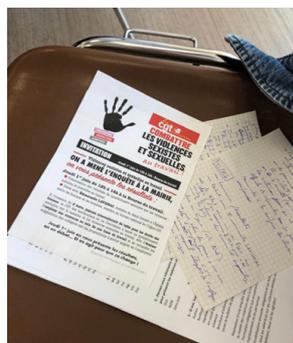
## VIE DES SYNDICATS

### La Courneuve Violences sexuelles et sexistes (VSS) : résultats de l'enquête

Syndicat féministe, la CGT des territoriaux de La Courneuve a mené une enquête anonyme auprès des agent-es sur les violences sexuelles et sexistes à l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes (150 répondant-es dont 70 % de femmes et 30 % d'hommes)

Une restitution en assemblée générale a permis de présenter les résultats chiffrés et qualitatifs sous forme d'une exposition murale. Les constats sont sans appel :

- 20 % des agent-es disent avoir été victimes de propos sexistes et 30 % disent en avoir été témoins.
- 7 % des agent-es disent avoir été victimes de violences sexuelles et 10 % disent en avoir été témoins.
- 1 agente a déclaré être victime d'une tentative de viol.



Dans les mesures concrètes proposées par les collègues, il y a : une procédure interne en cas de violences ; la protection des victimes par l'employeur, notamment un accès prioritaire au service social, l'aménagement horaire et l'interdiction de licenciement ; une sensibilisation des salarié-es sur le temps de travail ; une formation des cadres sur les VSS ; la réalisation d'une enquête sérieuse et

anonyme sur la réalité des VSS dans la collectivité ; une brochure d'information avec le bulletin de paye ; le renforcement des prérogatives des représentant-es du personnel et la désignation d'un-e référent-e violences dans la collectivité.

Compte tenu de cette réalité, le syndicat a interpellé le Maire et demandé que ce sujet soit inscrit à l'ordre du jour de la formation spécialisée chargée de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.



**Pour aller + loin**

**Le Guide UGICT pour prévenir les violences sexistes et sexuelles :**  
<https://ugictcgt.fr/themes/violences-sexistes-et-sexuelles/>





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

La forte mobilisation contre la réforme de la retraite à 64 ans a permis à une masse des cadres et de professions intermédiaires de se mobiliser.

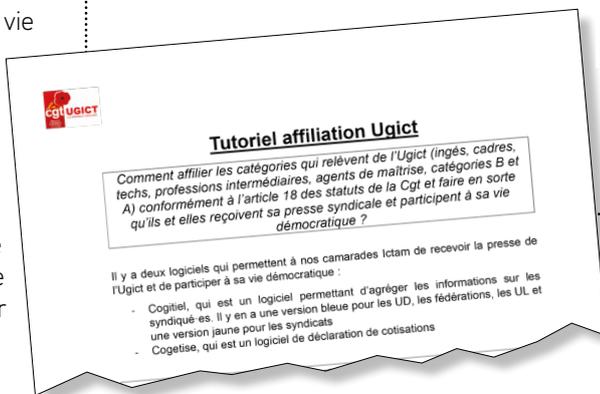


De plus en plus de jeunes se syndiquent parce que la CGT propose des alternatives crédibles au libéralisme et une conception du travail : sens du travail, autonomie et prise d'initiatives, ce qui répond aux aspirations du salariat actuel.

**Sur le plan de la syndicalisation, il s'agit de garantir une adhésion dans la durée.**

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 cochent la case *Cadre* et précisent la catégorie *A ou B* du CoGéTise. Nous devons répondre aux préoccupations des cadres et agent·es de maîtrise. L'affiliation à l'UFICT, c'est l'assurance de recevoir régulièrement une information spécifique sur l'actualité sociale, économique et syndicale. Il s'agit aussi de permettre une participation à des collectifs de travail afin de mieux appréhender les problématiques professionnelles pour construire des revendications et des actions communes.

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



## Dialogue social et syndicalisme

### Les cadres dirigeants peuvent aussi se syndiquer

Jésus De Carlos, co-secrétaire général de l'UFICT des Services publics, est intervenu vendredi 8 septembre à une table ronde organisée par les élèves administrateurs·trices et Ingénieur·es en chef à l'Institut National des Études Territoriales (INET) à Strasbourg. Les échanges avec les 80 futur·es cadres diri-

geant·es ont permis de préciser le rôle et la place de la CGT dans le dialogue social local et national, le fonctionnement de l'UFICT, notre conception de la négociation. Enfin, nous avons évoqué la possibilité pour les cadres territoriaux·ales d'adhérer et de participer au sein de la CGT pour défendre le progrès social et environnemental et pour construire collectivement des alternatives au libéralisme et au new public.

## ÉCHOS DE...

CSFPT

Suite au boycott, depuis février, du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale par l'intersyndicale dans le cadre de la lutte contre la réforme des retraites, les instances ont repris fin juin.

Les échanges ont permis plusieurs avancées. Des items plus précis, relatifs à l'Index de l'Égalité professionnelle, portés par la CGT, ont été intégrés, pour avis, à l'arrêté modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la Fonction Publique Territoriale la liste des indicateurs contenus dans la Base des Données Sociales. De même, la CGT a

fait ajouter à ce projet un paragraphe portant des critères environnementaux d'observation de la mise en œuvre des dispositifs d'aide à la mobilité durable des agent·es, ouvrant ainsi un débat constructif autour de l'opportunité, partagée ensuite par les autres organisations syndicales du CSFPT et par la DGCL, de l'ouverture d'un travail autour des enjeux environnementaux portant sur la Fonction Publique Territoriale, notamment une déclinaison, dans la Fonction publique territoriale, du principe de RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) qui s'ap-

plique aux entreprises du secteur privé. D'autres amendements ont été intégrés, sur la demande de la CGT, à de nombreux projets de textes soumis à l'avis du CSFPT, notamment le Décret n° 2023-545 du 30 juin 2023 précisant les fonctions de sous-officiers de sapeurs-pompiers éligibles à la nouvelle bonification indiciaire et supprimant les épreuves de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers, décret publié au Journal Officiel le 1<sup>er</sup> juillet.

**à VOIR  
à LIRE**



**Les Algues vertes**

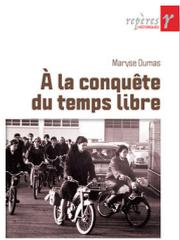
Film engagé basé sur des faits réels et adapté de la BD, c'est le récit d'un combat de la journaliste lanceuse d'alerte, Inès Léraud, contre l'agro-industrie pour faire reconnaître la dangerosité des algues vertes et les lacunes de l'État en Bretagne.  
*Sortie nationale le 12 juillet*



**Le travail pressé, pour une écologie des temps du travail**

Les auteurs, enseignants-chercheurs en ergonomie nous font part d'observations de terrain dans de multiples milieux professionnels pour mettre en évidence l'importance de multiples dimensions temporelles du travail. Sont décrits les rouages du « modèle de la hâte », ses méfaits, mais aussi les temps essentiels, ceux qui ont du sens et participent au fait que le travail puisse être source de bien-être : le temps pour transmettre, pour construire avec les autres, pour créer. Une réflexion collective sur les manières de faire autrement, de participer à une « écologie des temps du travail ».

De Corinne Gaudart et Serge Vokoff - Édition Les Petits Matins



**À la conquête du temps libre**

Maryse Dumas présente, sur un siècle et demi, les victoires et les défaites de la conquête du temps libre, de la revendication de la journée de huit heures jusqu'aux nouvelles formes d'aliénation liées aux nouvelles technologies. Elle accorde également une grande attention au travail des femmes, dont le temps dit « libre » a été (et demeure souvent, hélas) moins un temps de loisir que celui des hommes.

De Maryse Dumas - Édition Repères historiques



**Agir pour la paix**

Comment le mouvement syndical — particulièrement la CGT — a-t-il réussi à concilier ses aspirations à la paix, à la solidarité internationale et son rapport à la nation ? Si les militants syndicaux sont pour la paix, sont-ils pour n'importe quelle paix ? Toutes les guerres sont-elles jugées injustes ? Si le syndicalisme est pour la paix, quelle place occupe-t-elle dans son activité ?

De Gilbert Garrel - Édition Repères historiques

**FORMATIONS COURTES  
(DEMI-JOURNÉE EN DISTANCIEL)**

■ **23 NOVEMBRE 2023**

**Management et prévention des risques psychosociaux**

Détail et inscription \_\_\_\_\_



■ **12 OCTOBRE 2023**

**Connaître les grandes tendances des ar-rêts de travail des cadres pour revendiquer une politique de santé au travail**

Détail et inscription \_\_\_\_\_



■ **11 SEPTEMBRE 2023**

■ **12 DÉCEMBRE 2023**

**Affections psychiques liées aux violences sexistes et sexuelles : comment évaluer leur incidence et développer une prévention efficace ?**

Détail et inscription \_\_\_\_\_



**STAGES DE FORMATION SYNDICALE  
(2 À 4 JOURS)**

■ **9 AU 13 OCTOBRE 2023**

■ **3 AU 7 JUIN 2024**

■ **30 SEPTEMBRE AU 4 OCTOBRE 2024**

**Être responsable Ugict-CGT**



■ **15 ET 16 NOVEMBRE 2023**

■ **31 JANVIER ET 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2024**

■ **9 ET 10 OCTOBRE 2024**

**Quelle stratégie syndicale face au « Wall Street management » ?**



**CALENDRIER**

**5 & 6 OCTOBRE 2023**

**LA FÉDÉRATION FÊTE LES 50 ANS DU CNFPT À LILLE**

Contact : [katel.corduant@cnfpt.fr](mailto:katel.corduant@cnfpt.fr)

**10% POUR LA FONCTION PUBLIQUE**



**Bulletin de l'UFICT-CGT des Services publics**

[www.cgtservicespublics.fr](http://www.cgtservicespublics.fr)

Email : [ufict@fdsp.cgt.fr](mailto:ufict@fdsp.cgt.fr)

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](mailto:ufict@fdsp.cgt.fr) - Contact : 01 55 82 88 29 - <https://syndicoop.fr/ufictsp> - <https://www.cgtservicespublics.fr>