

MOTION d'ORIENTATION
« ORGANISATION & FONCTIONNEMENT »

Bilan et Perspectives
adoptée à l'unanimité en Congrès

Le SYNDICAT CFTC DES AGENTS TERRITORIAUX DE PICARDIE

- Il est ouvert à tous les agents de la fonction publique territoriale et leurs établissements publics, il n'est lié par aucune idéologie.
- Son action fait référence aux valeurs sociale-chrétienne et se traduit en actes :
 - la place de la personne dans le monde du travail, son respect et les moyens de son évolution.
 - Ainsi, la CFTC prend en compte les réalités du monde d'aujourd'hui, ses évolutions prévisibles à court et moyen terme.
 - Ses positionnements visent à concilier les principes qui fondent son action et les réalités de notre société.
 - Son action s'adosse au Droit (lois et dispositions statutaires) avec saisine de la juridiction administrative en cas de désaccord avec la collectivité.
- Il est né en 1994 à la Mairie d'Amiens (80). Conformément aux objectifs fédéraux de développement de la CFTC en fonction publique territoriale, il a évolué en 2002 en syndicat départemental des agents territoriaux de la Somme, puis en 2008 en syndicat régional sur les 3 départements Picards « Aisne, Oise, Somme ». Il présente la particularité d'affilier une section syndicale « Conseil Régional Hauts-de-France » dont le champ géographique couvre les 5 départements de la grande région (02 – 59 – 60 – 62 – 80).
- S'il n'a pas été possible, faute de militants et d'implication des adhérents de ces sections, de présenter des listes au CDG de l'Aisne et au CD de la Somme comme ce fût le cas en 2014, le Syndicat régional enregistre 10% de représentativité dans le 80 et 9% dans le 60. Cela place ces deux départements parmi les meilleurs résultats nationaux de la CFTC en fonction publique territoriale. **L'implication des délégués et des adhérents des sections concernées est à la source de ce résultat.**



Orientations :

- Former un délégué au moins par section sur :
 - le statut FPT
 - le fonctionnement d'une section syndicale en collectivité territoriale (droit syndical, obligations légales)
 - les élections professionnelles (maîtrise des nouvelles règles statutaires, anticiper la constitution des listes, communiquer).

- Etudier les opportunités de fonctionnement mutualisé à l'échelle des Hauts-de-France sur :
 - des secteurs professionnels identifiés (assistants familiaux, police municipale, secteur sanitaire et social, ...)
 - le Conseil Régional Hauts-de-France dont le périmètre sur 5 départements justifie une démarche concertée avec les syndicats de territoriaux et les structures géographiques pour regagner la représentativité en 2002 au sein de cette collectivité de 9.000 agents.
 - des actions communes de communication et de formation

- Consolider les implantations actuelles avant de reprendre le développement (notamment en s'implantant dans les communautés de communes et d'agglomération pour renforcer nos résultats dans les CDG).

SUR L'ÉVOLUTION LEGISLATIVE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Par pragmatisme, la CFTC constate que la société évolue

- avènement du numérique (impact sur la mise en œuvre de service public, évolutions des métiers, impacts sur les compétences nécessaires, ...),
- diminution de l'argent public disponible pour le service public (ou son fléchage nettement différent au passé)
- évolution de la perception de nos concitoyens sur ce que doit être le service public (et sur son financement, le statut des agents qui le serve , etc ...)

La fonction publique, et donc ses agents, sont à un tournant

- Celui-ci est matérialisé par la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.

Orientations :

- Il y a nécessité à s'adapter à ce qui s'impose afin que les agents publics que nous représentons ne se retrouvent pas dans une impasse (statutaire et/ou professionnelle)
- cette adaptation est à concevoir dans le respect des personnes



Sur l'ouverture à l'emploi contractuel, la CFTC prend acte du choix du législateur

- Identification des conséquences prévisibles :
 - Blocage des carrières des agents titulaires (notamment des concours et exam prof)
 - Accroissement des recrutements par contrat et, par voie de conséquence, précarisation de l'emploi en fonction publique
 - Blocage accru (notamment pour les C) de la mobilité intra fonction publique territoriale et entre FP
 - Désengagement des collectivités en matière de formation professionnelle (initiale, continue et de reconversion). Il s'agit là d'une tendance lourde engagée dès le début des années 2000.

- Cela suppose :
 - d'identifier les emplois titulaires « en panne d'avenir »
 - d'informer les agents sur leurs perspectives salariales en fonction publique comparées à celles du secteur privé

- Dans ce contexte, CFTC Territoriaux Picardie met la priorité sur :
 - La transparence et la sincérité de l'information en direction des agents (carrière, formation, comparaison salariale, ...)
 - La formation professionnelle des agents (notamment de catégorie C, sachant que l'accès à la formation est plus facile pour les B et A) afin d'obtenir des garanties pour leur capacités à la mobilité, à négocier leur carrière et à évoluer en terme de salaire)

- Et s'opposera :
 - A l'instauration d'un « *Spoils System* » à l'américaine

A noter

- *Les droits sociaux des contractuels de la fonction publique apparaissent moindre que ceux des salariés relevant du code du travail*
- *Si tel est le cas, CFTC Territoriaux Picardie demanderait que les contractuels de droit public relèvent du contrat de droit privé.*

Sur les conditions d'administration des collectivités et du management des agents

- Que la gestion des services relève de la Direction générale, sur la base :
 - De soutenir le principe que l'administration soit placée sous l'autorité du Directeur Général des Services, celui-ci se voyant octroyé la



personnalité juridique. Il lui reviendrait alors de mettre en œuvre les choix de l'organe délibérant, y compris des orientations « ressources humaines » qui feraient alors l'objet d'une délibération. Cette proposition se rapproche du principe déjà en application dans les OPAC – OPH où le « politique » n'intervient pas dans le fonctionnement administratif au-delà de la délibération.

- Une gestion dématérialisée du temps de travail, offrant
 - Transparence
 - Homogénéité de traitement à travers les services
 - La fiabilité nécessaire à prévenir les abus

- Une procédure d'entretien professionnel appliquée de façon homogène dans les services
 - Soutenir les collègues dans la préparation de leur entretien professionnel
 - Clarifier l'usage de la partie « préparatoire » de l'entretien que l'agent ne peut contester (document non opposable), mais que l'on retrouve longtemps après dans le dossier administratif
 - Faire en sorte que l'administration réponde systématiquement dans des délais compatibles avec ceux opposables aux recours devant le tribunal administratif.

- Un plan de formation pluriannuel, pour tout agent (cela en considération du principe de plus en plus souvent appliqué par les collectivités qui veut que chaque agent soit acteur de sa carrière) :
 - Tenant compte des évolutions des métiers (digitalisation par ex)
 - Sur la base d'une attente identifiée et conjointe entre les besoins de la collectivités et les ambitions/projets de l'agent
 - Préparant, à la reconversion professionnelle, les agents à fort risque d'inaptitude (emplois à risques physique et/ou psychique, à forte pénibilité, ...)

- Une Qualité de vie au travail
 - Travailler, au sein de chaque collectivité où nous sommes actifs, sur des objectifs identifiables et quantifiables (actuellement, ce qui est réalisé par les collectivités est souvent illisible pour les agents, voire pour les OS, ce qui donne un sentiment pas toujours justifié d'immobilisme)
 - Rechercher l'instauration dans les collectivités d'un observatoire des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou



sexuel ainsi que des agissements sexistes, sur la base d'une délibération de l'organe délibérant

- L'objectif d'une telle structure serait
 - de recenser ces situations (déclaration obligatoire auprès de l'observatoire)
 - d'identifier les réponses apportées et leur efficacité
 - d'en rendre compte à l'organe délibérant, aux OS et aux agents.
 - La composition d'une telle structure serait d'un membre par OS et d'un représentant de l'administration. La participation du « défenseur départemental des droits » serait de droit.
 - Un telle structure, bien que dépourvue de la capacité de décision (pour un coût de fonctionnement quasiment nul), permettrait la transparence et inciterait à l'efficacité.
- Instaurer un management en phase avec les mœurs d'aujourd'hui
- La CFTC souhaite une politique de formation volontariste en la matière
 - Un manager (encadrant, cadre, chef d'équipe ...) est un collègue qui doit savoir emmener ses subordonnés sur les objectifs professionnels impartis avec empathie, bon sens et détermination. Et doit aussi savoir remonter à sa hiérarchie les difficultés, obtenir les moyens nécessaires et, les cas échéant, dire non sur la base d'un argumentaire incontestable.
- Sur la rémunération, nous agissons pour une rémunération juste et digne
- L'un des éléments constitutifs de la dignité de la personne au travail et sur lequel reposent à la fois son accomplissement, sa reconnaissance et son intégration sociale se trouve être le salaire qu'il perçoit. Si celui-ci ne lui permet pas de parer aisément à ses besoins et à ceux de sa famille mais aussi de se constituer une épargne, il ne peut remplir ces objectifs.

Orientation :

- Sa fixation, toutefois, ne doit pas mettre en péril les finances publiques et, avec elle, l'avenir de ses agents.
- De par le mode de détermination des rémunérations en fonction publique, CFTC Territoriaux Picardie demande
 - à la Confédération et à la Fédération de négocier dans ce sens au niveau national,
 - aux délégués des sections de soutenir ces principes au niveau de leur collectivité, notamment pour la détermination du



régime indemnitaire et de la rémunération des agents contractuels.

- Sur les retraites :
 - CFTC Territoriaux Picardie soutient la volonté de la Confédération de tendre vers un régime plus équitable qu’actuellement. Nous en attendons notamment que la pension de retraite des agents publics dont la carrière est « hachée », incomplète ou effectuée à temps non complet, soient moins pénalisées qu’actuellement.
 - Notre attente est la même concernant les collègues relevant de plusieurs régimes de retraite, souvent pénalisé par une pension de retraite minorée.
 - Considérant la diversité des parcours professionnels et d’emploi des actifs, nous sommes conscient qu’un système de retraite fondé sur plusieurs dizaines de régimes distincts dessert les intérêts des actifs.

Orientation :

- Dans ce contexte, CFTC Territoriaux Picardie n’est pas opposé au système par point et à un système de retraite commun à tous les actifs. Par contre nous exigeons des garanties sur la valeur du point, sur les conditions de sa détermination et de son éventuelle révision.
- De même CFTC Territoriaux Picardie soutiendra un dispositif qui réduit significativement les inégalités du système actuel des retraites (notamment préjudiciable aux femmes (maternité), aux personnes handicapées, aux agents exposés aux inaptitudes physiques et psychiques du fait de la pénibilité de leur emploi, aux carrières incomplètes et/ou sur plusieurs régimes). Sur tous ces points, nous attendons de la Confédération la plus ferme des déterminations pour le bien de l’ensemble des salariés.

CONCLUSION

La présente motion fixe les grands axes de notre action syndicale pour les quatre années à venir. Elle tend à l’émergence d’un nouveau contrat social dans l’esprit de l’orientation adoptée par les délégués CFTC au 53^{ème} congrès confédéral.

Par cette motion, il s’agira bien de traduire en actes l’ensemble de nos ambitions sociales.

Retrouvez l’info CFTC
Hauts-de-France sur **CFTC-HDF.FR**
Fédérale sur **CFTC-TERRITORIAUX.FR**
et Nationale sur **CFTC.FR**

