

Bien travailler dans la Fonction publique

...

C'est *encore* possible ?



Qualité du service public,
éthique professionnelle,
expertise : les techniciens
et professions intermédi-
aires veulent pouvoir
bien travailler. Quelles
perspectives pour sortir
d'une situation dégradée ?

.....

témoignages
chiffres clefs
revendications

**Ce document a été réalisé par
le collectif Fonction publique
de l'Ugict-CGT.**

Imprimé par Rivet Presse Éditions

Papier intérieur Offset naturel 80 g./m²

Papier de couverture Couché moderne demi-mat 170 g./m²

Textes composés en Work Sans,

Libre Caslon et IBM Plex Mono.

Conception graphique ~ Antoine Thibaudeau

À diffuser sans modération ~ 2023

**L'Ugict-CGT s'engage aussi pour la planète :
impression réalisée sur du papier
issu de forêts gérées durablement.**



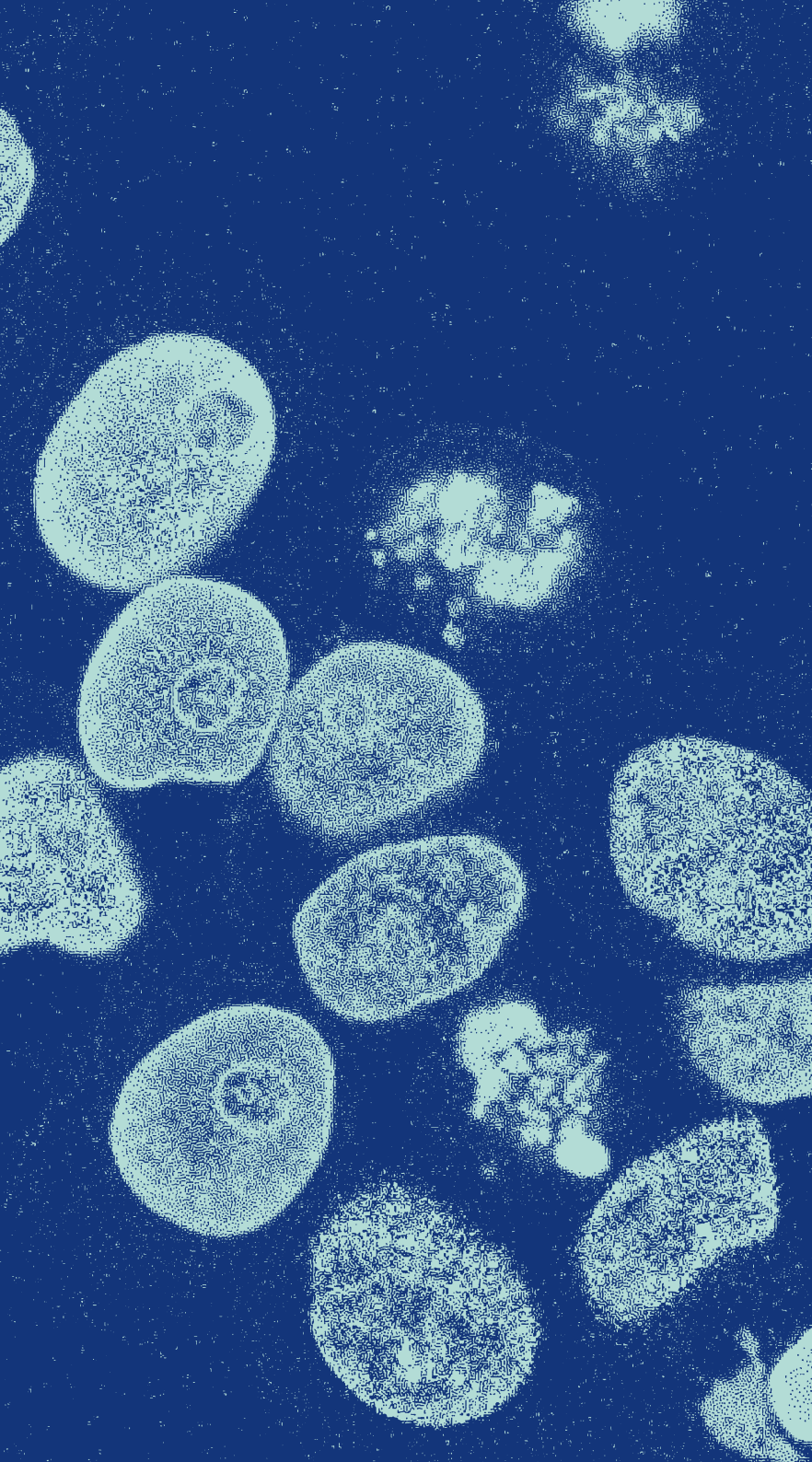
STOP À LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, IL FAUT RENOUER AVEC LA FINALITÉ DU TRAVAIL ET DU SERVICE PUBLIC !

▣ **Après avoir été sur-sollicité·e·s durant la crise sanitaire pour maintenir le niveau d'activité dans leur service, les professions intermédiaires et techniciennes veulent se faire entendre !**

▣ Heures supplémentaires, horaires décalés, effectifs insuffisants, intensification du rythme et hausse de la charge de travail, non-reconnaissance des qualifications, stagnation des rémunérations et inflation galopante... tous les indicateurs virent au rouge ! Qualifiées, autonomes, engagées, mais trop souvent oubliées, ces professions sont peu reconnues.

▣ Des technicien·ne·s, issu·e·s des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) partagent leur expérience. Elles et ils dressent un constat sans concession et avancent des idées pour sortir du marasme en conjuguant le sens du travail avec la reconnaissance professionnelle. Elles et ils refusent de se résigner, veulent faire entendre leur voix au service de l'intérêt général et du progrès social et attendent un syndicalisme de transformation sociale porté par l'Ugict-CGT. Le baromètre annuel de l'Ugict-CGT vient confirmer ces constats ainsi que leurs attentes.

▣ **À travers cette publication, nous avons voulu redonner toute leur place aux agents publics de catégorie B et mettre en avant l'aspiration à mieux travailler et vivre autrement.**



SOMATIFER

03 — ÉDITO

**06 — PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE :
DE QUOI PARLE-T-ON ?**

12 — EN CHIFFRES

14 — HISTOIRES DE TECHS'

Témoignage n°1 :

Sarah - Technicienne de laboratoire,
agente de catégorie A au Centre
hospitalier universitaire de Lille.

20 — Témoignage n°2 :

Édouard - Géomètre cadastreur,
agent de catégorie B à la Direction
générale des Finances publiques.

28 — Témoignage n°3 :

Youssef - Technicien supérieur, agent
de catégorie B à la mairie de Paris.

35 — POUR ALLER PLUS LOIN

L'Ugict-CGT & le collectif Fonction publique

36 — LES REVENDICATIONS DE L'UGICT-CGT

38 — SE SYNDIQUER

PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Effectifs

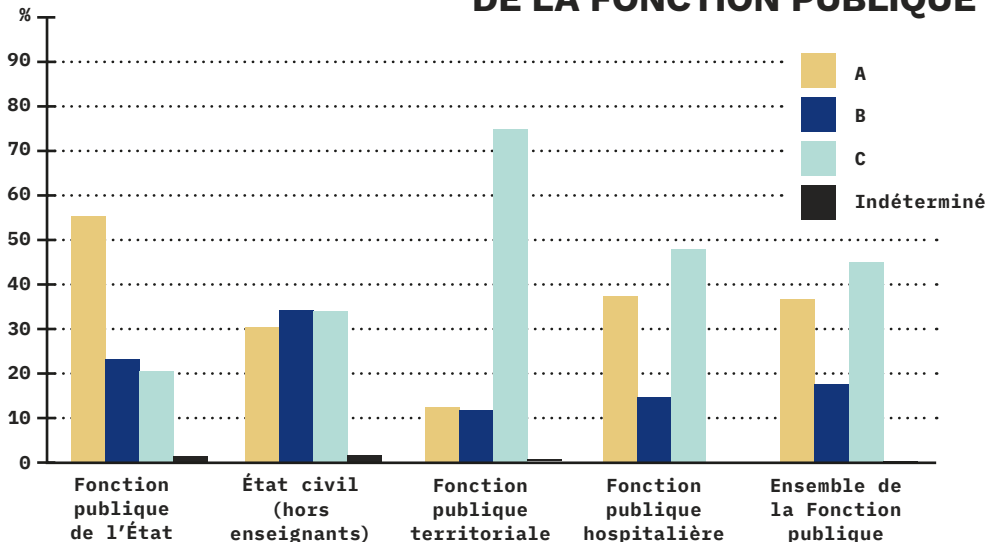
En 2018, 7 millions de personnes exercent une profession intermédiaire soit 26 % de l'emploi total. Cette part a augmenté de 6 points depuis 1982, en lien avec l'élévation du niveau de qualification et la tertiarisation des emplois.

La catégorie B est la catégorie intermédiaire des trois catégories hiérarchiques (*A, B et C*) organisant la fonction publique. Elle correspond à des fonctions d'application, de rédaction et d'encadrement intermédiaire. Les professions techniques et intermédiaires sont principalement des agent-es de catégorie B représentant 17 % des agents publics. De leur côté, les agent-es de la catégorie A représentent 37% des effectifs de la Fonction publique et, ceux de la catégorie C, 46 %.

source : Rapport Insee -
*Des professions intermédiaires de plus en plus
nombreuses et féminisées - 2020*
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4311840>

06/40

RÉPARTITION DES CATÉGORIES A, B ET C DANS LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE



Missions et diversité des filières professionnelles

1. Missions

Les agents de catégorie B (*bac/bac+2*) exercent des missions d'application, de maîtrise et de mise en œuvre (*organisation*). Ce qui implique une technicité particulière en fonction de la profession.

2. Part des fonctionnaires/contractuels

La part des fonctionnaires est de 48,1 % et des contractuels 50,8%.

3. Une grande diversité de filières professionnelles administratives, techniques et sociales

- Les professions techniciennes regroupent principalement les métiers de la filière technique (*agent de maîtrise, technicien, instructeur des droits des sols, responsable de service logistique, responsable stationnement et fourrière*), sécurité (*pompiers, policiers...*).

- Les professions intermédiaires regroupent principalement les métiers des filières administratives (*secrétaire, assistant de service social, régisseur de recettes, éducateur sportif, gestionnaire du patrimoine mobilier*), sociales (*éducatrice de jeunes enfants, moniteur éducateur, agent de développement local*), médico-sociale (*assistante sociale, puéricultrice, auxiliaire de soins*), médicales et paramédicales (*infirmière, diététicienne, manipulatrice d'électroradiologie médicale*).

23 % sont dans la santé et le travail social (*infirmières, préparatrices en pharmacie, kinésithérapeutes, etc.*).

Les professeurs des écoles, instituteurs et assimilés (*incluant les formateurs, éducateurs sportifs ou assistants d'éducation*) comptent pour 14 % des professions intermédiaires. Pour l'Ugict-CGT, les enseignants sont des cadres de catégorie A.

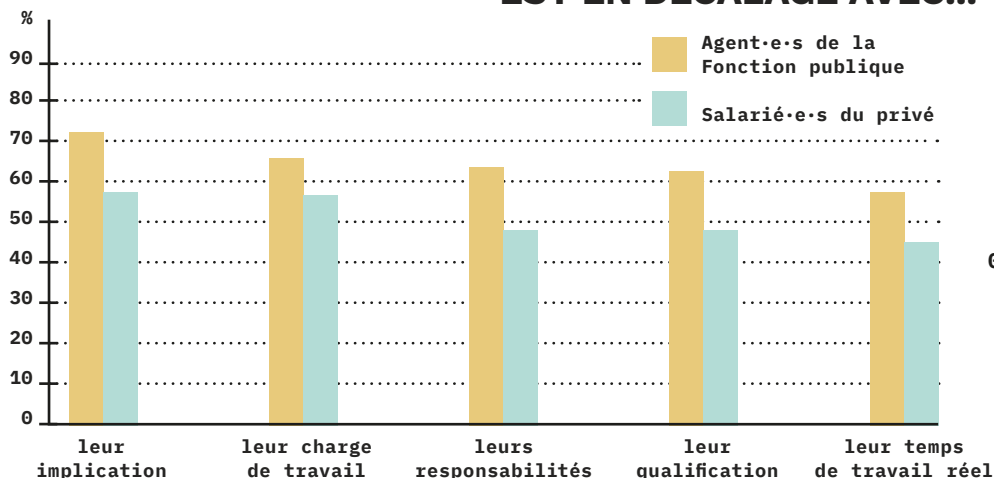
Enfin, les professions intermédiaires administratives de la fonction publique (*secrétaires de mairie, médicales ou administratives, rédacteurs territoriaux, contrôleurs des finances et autres agents de catégorie B de la fonction publique...*) représentent 7 % de l'ensemble.

Des professions qui doivent être reclassées en catégorie A.

Les mobilisations professionnelles, notamment dans la fonction publique, ont permis de reclasser plusieurs de ces métiers féminisés en catégorie A/

cadres. C'est le cas des infirmières et des assistantes sociales dont le diplôme est maintenant reconnu à bac +3 avec le statut cadre. C'est aussi le cas depuis 40 ans des institutrices/instituteurs devenu-e-s professeur-e-s des écoles avec un alignement théorique de leur statut sur celui des enseignant-e-s du 2nd degré. Cependant, l'Insee comptabilise toujours ces catégories parmi les professions intermédiaires, au vu de leur situation objective, notamment salariale... **La lutte continue pour les enseignant-e-s artistiques des conservatoires et école de musique, les assistantes familiales.**

POURCENTAGE DE SALARIÉ·E·S QUI CONSIDÈRENT QUE LEUR RÉMUNÉRATION EST EN DÉCALAGE AVEC...



08/40

Un ras-le-bol et des démissions massives.

À noter que ce sont tout de même 15 % des fonctionnaires qui envisagent de changer de travail, avec comme principale motivation, pour 34 % d'entre eux (*et 45 % dans la fonction publique hospitalière*), le fait d'être en désaccord sur la stratégie et les valeurs de son administration.

Une exigence : le retour de la retraite à 60 ans.

65 % des répondant-e-s souhaitent une réforme des retraites qui rétablisse l'âge de départ à 60 ans avec une prise en compte des années d'études. Un chiffre particulièrement élevé dans les secteurs du soin et du lien (80 % *dans l'éducation et 70 % dans le secteur sanitaire et social*) dans lesquels les professionnel-le-s considèrent impossible de faire ce métier après 60 ans.

Technicité professionnelle : une expertise en mal de reconnaissance.

Une majorité de professions intermédiaires et techniciennes considère que leur expertise professionnelle n'est pas reconnue (*47 % pensent que 'non', 41 % de 'oui', et 12 % qui ne se prononcent pas*). Le chiffre culmine dans la fonction publique avec 53 % de répondant-es qui estiment leur expertise non reconnue (*contre 44 % dans le privé*). Le développement du consulting et des cabinets de conseil est venu attaquer l'expertise technique des agent-es publics et leur responsabilité. Seule catégorie qui considère encore son expertise reconnue, les techniciens de l'industrie, dont la fiche de poste est centrée sur l'expertise technique et qui sont moins concernés par la taylorisation du travail relationnel en cours dans les métiers du soin et du lien.

Une formation professionnelle sans évolution de carrière ?

Près de 40 % des professions intermédiaires et techniciennes ont suivi une formation ces deux dernières années, notamment les moins de 30 ans qui sont 60 % dans ce cas. Cependant, pour les trois quarts de celles et ceux qui se sont formés, cela n'a pas été suivi d'évolution de carrière, notamment pour les plus de 50 ans et pour les fonctionnaires qui sont 80 % dans ce cas. La formation à la nouvelle gestion publique a miné la culture d'une fonction publique de carrière au service de l'intérêt général.

09/40

L'Ugict-CGT revendique 10 % du temps de travail consacré à la formation professionnelle, le renforcement des écoles d'application et un déroulement de carrière automatique sur deux grades.

Intérêt en diminution et problème d'attractivité.

Cependant, seul-e-s 14 % des répondant-e-s déclarent que l'intérêt de leur travail augmente, et 36 % estiment qu'il diminue. Une situation particulièrement marquée notamment pour les enseignant-e-s du 1er degré qui sont 47 % dans ce cas alors qu'ils et elles sont 57 % à déclarer que leurs responsabilités augmentent ! Idem dans la territoriale et l'hospitalière avec la baisse des dotations de l'État qui obligent à recruter surqualifiés mais sous-payés sur des postes de catégorie B. Plus d'un tiers des professionnel-le-s (35 %) déclarent ne pas avoir les moyens de fournir un travail de qualité. Ce sont 44 % des agent-e-s du secteur public, notamment dans la santé, l'enseignement et l'action sociale qui sont dans cette situation contre 30 % des salarié-e-s du privé. La propagande du « fonctionnaire bashing » a fortement conduit à externaliser des missions au secteur privé. Une forme de dépossession de l'autonomie professionnelle : des professions qui sont davantage considérées comme exécutantes à cause

des organisations plus pyramidales. L'Ugict-CGT revendique une participation des salarié·e·s aux organisations de travail et aux orientations. Une politique de développement d'emplois publics qualifiés et une politique salariale attractive sont nécessaires pour que la Fonction publique redevienne attractive.

La remise en cause de l'éthique professionnelle.

63 % des professions intermédiaires et techniciennes disent que régulièrement les choix ou pratiques de leur administration entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle. Un chiffre, encore plus élevé que chez les cadres qui sont 53 % dans cette situation, qui confirme la perte de sens du travail prescrit, avec des objectifs fixés déconnectés du sens des missions. Ce chiffre est particulièrement élevé dans la fonction publique où il atteint 72 %. Rien d'étonnant à ce que le nombre de professionnel·le·s souhaitant changer de travail soit si élevé, avec un quart d'entre eux qui déclare souhaiter le faire du fait de désaccord avec les stratégies ou valeurs de leur entreprise ou administration. L'Ugict-CGT revendique une conception du travail bien fait à partir des valeurs de service public et de l'efficacité sociale pour satisfaire les besoins des populations.

Un accroissement de la charge de travail au détriment de la qualification

10 / 40

Dans la fonction publique (*34 % d'heures sup ni payées ni récupérées contre 24 % dans le privé*). La charge de travail s'est accentuée du fait de la suppression des postes d'exécution reportant les tâches sur les professions intermédiaires. Le télétravail a également accentué la surcharge de travail et mis à mal les collectifs de travail, le lien informel entre salarié·e·s. Dans le même temps, le tassement des grilles indiciaires et la baisse du point d'indice depuis 10 ans a conduit à une forte dévalorisation du travail technique et des qualifications. L'Ugict-CGT revendique la reconnaissance des qualifications et le reclassement des professions intermédiaires dans les qualifications supérieures.

Numérique / intensité du travail.

Le développement de l'automatisation et du numérique a conduit à une augmentation de la productivité, de l'intensité du travail. Le numérique est d'abord vécu pour 57 % des répondant·e·s comme intensifiant le travail, avec des sollicitations et interruptions permanentes, davantage de reporting... Une minorité (43 %) considère que les technologies de l'information et de la communication facilitent le travail. La critique du numérique est très marquée chez les professions intermédiaires de la santé et du social qui sont seulement 29 % à considérer que cela facilite leur travail.

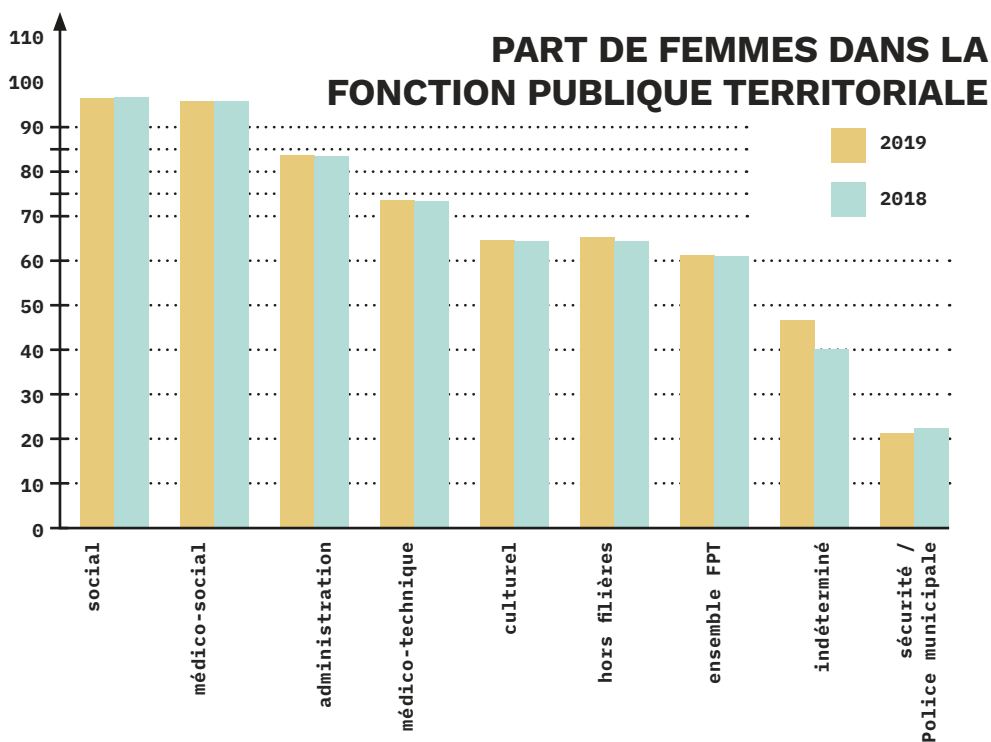
Les femmes deux fois plus pénalisées : l'urgence de l'égalité salariale !

Alors que les professions intermédiaires sont majoritairement constituées par 53 % de femmes, la ségrégation professionnelle demeure très forte entre les filières professionnelles masculinisées (*technicien, agent de maîtrise, informaticien...*) et les filières professionnelles féminisées (*infirmière, assistante sociale, éducatrice, assistante de direction...*) Ces parois de verre sont un des principaux facteurs d'inégalité professionnelle, les métiers féminisés sont moins bien rémunérés, leurs qualifications et responsabilités sont moins reconnues. Globalement, les rémunérations des femmes sont inférieures de 28 % par rapport à celles des hommes, et de 19 % dans la Fonction publique. Le recours au temps partiel est plus fréquent dans les professions les plus féminisées de l'enseignement et de la santé et marginal chez les techniciens et les contremaîtres et agents de maîtrise.

Part des femmes en catégorie B dans la Fonction publique.

Dans la Fonction publique, les femmes représentent 52,2 % des effectifs de la catégorie B. Pour rappel, les femmes représentent 66,2 % en catégorie A et 64 % en catégorie C.

11/40

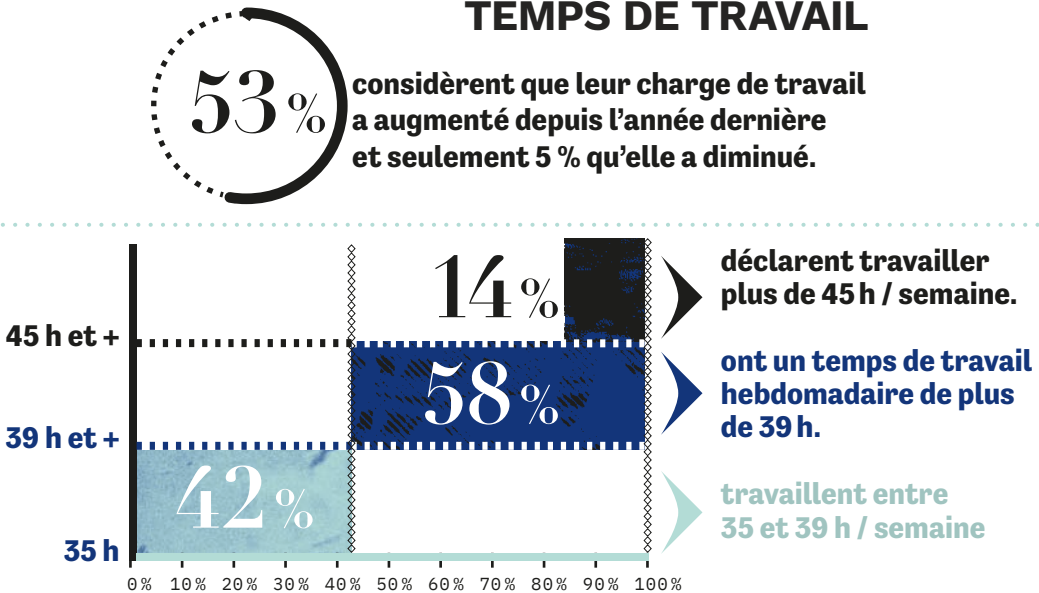


EN CHIFFRES

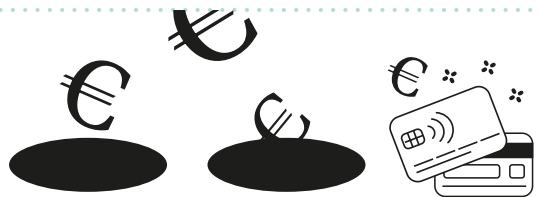
Afin de mieux comprendre les évolutions du monde du travail et des répercussions de celles-ci sur les salariés, l'Ugict-CGT fait, chaque année, appel à l'institut de sondage Viavoice afin de réaliser « un baromètre des professions techniques et intermédiaires ». Cette consultation, réalisée auprès de plus de 1 000 personnes, permet d'avoir une meilleure connaissance de l'évolutions de ces catégories en terme de temps de travail, de reconnaissance, ou encore d'équilibre vie pro-vie perso.

Parmi les techniciens et agents de maîtrise interrogés en 2022...

TEMPS DE TRAVAIL



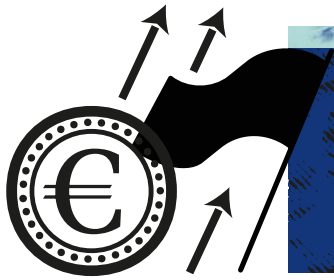
58% de celles et ceux qui effectuent des heures supplémentaires disent qu'elles ne sont ni récupérées ni rémunérées



58% considèrent que les outils numériques intensifient leur travail.

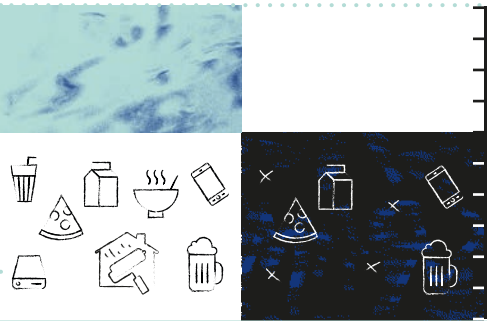
LE NUMÉRIQUE EN QUESTION :

RECONNAISSANCE SALARIALE



9 sur 10

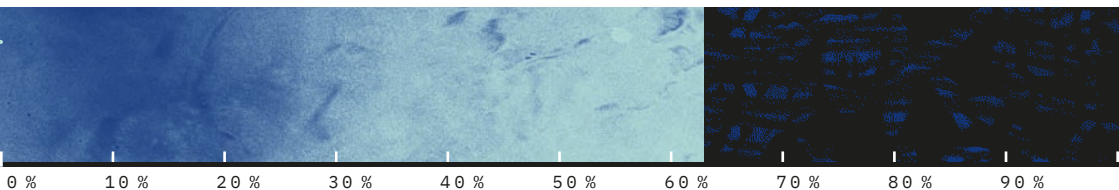
plébiscitent des augmentations collectives de salaires.



60 % ayant eu une augmentation ou prime dans l'année considèrent que celle-ci ne leur permet pas de maintenir leur pouvoir d'achat.

ARTICULATION VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE

63 % souhaitent disposer d'un droit effectif à la déconnexion afin de préserver leur vie privée et leur santé.



ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE



72 % disent que régulièrement les choix ou pratiques de leur administration ou leur entreprise entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle.



**« POUSSER LES MURS,
POUR NE PLUS ÊTRE SOUS
LA PRESSION DE
LA DEMANDE CROISSANTE
D'ACTIVITÉ »**

→ **Interview de Sarah,**
technicienne de laboratoire,
agente de catégorie B
au Centre hospitalier
universitaire (CHU) de Lille.

Peux-tu nous expliquer en quelques mots ton activité ?

Je suis technicienne de laboratoire en centre de pathologie et biologie au Centre Hospitalier Universitaire de Lille¹. Mon travail consiste à procéder à des analyses permettant de typer les cancers dont souffrent les patients pris en charge à l'hôpital pour adapter au mieux les traitements. J'exerce ce métier depuis 2003 après un DUT de génie biologique. À l'époque, c'était un bac+2 maintenant reconnu bac+3.

L'hôpital fonctionne bien sûr 24h/24h et les analyses urgentes sont possibles à tout moment. Pour ce qui me concerne, les horaires de travail s'échelonnent entre 7h30 le matin et 18h le soir, comprenant une activité le samedi matin.

Quelles sont les évolutions que tu as constatées ces dernières années ?

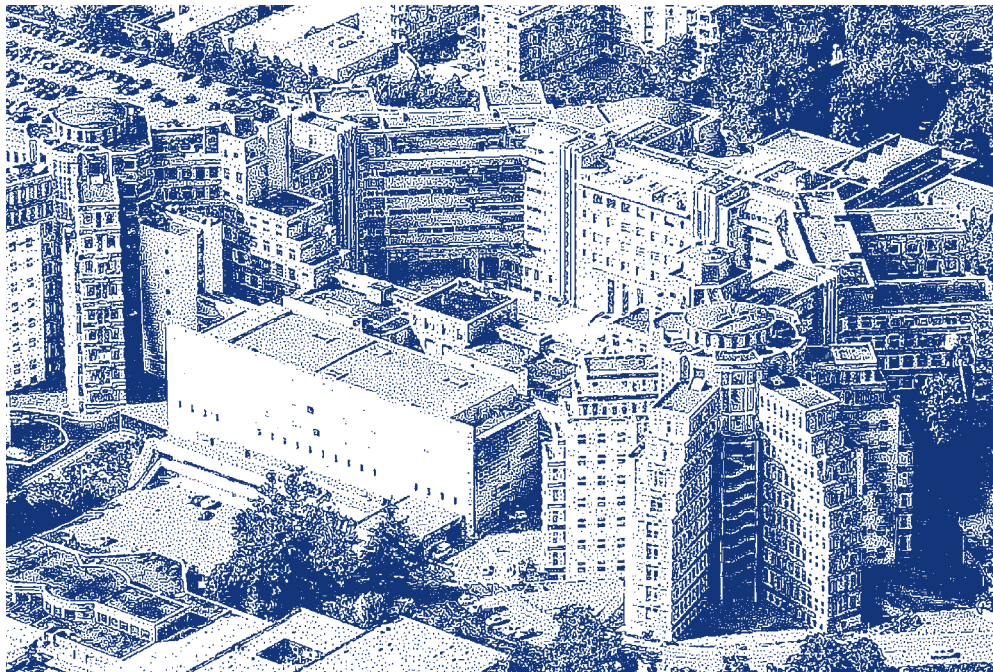
J'ai débuté ma carrière avec des conditions de travail correctes, mais je n'ai pu que constater une augmentation continue de l'activité. Le nombre de cancers croît et les analyses demandées sont de plus en plus poussées et exigeantes. Bien sûr sans reconnaissance salariale pour la technicité accrue que nous mettons en oeuvre. L'automatisation du travail est devenue une réalité, ce qui change l'exercice du métier et nous contraint à assumer d'autres tâches en plus de celles qui relèvent du métier de technicien de laboratoire. De fait, je suis également devenue en partie technicienne de maintenance des appareillages pointus qui sont utilisés.

16/40

Mais le plus difficile à gérer est l'accroissement de l'activité. En quatre ans, on a doublé le nombre d'analyses réalisées tandis que les effectifs de professionnels n'ont pas augmenté². Il faut se rendre compte ce que cela représente en gains de productivité sur le dos des agents. D'autant que nos analyses concernent des pathologies de plus en plus spécialisées. Pour les cancers plus « classiques », l'hôpital a choisi d'externaliser le travail vers le privé qui en tire un large bénéfice.

Et quelles conséquences cela a sur les équipes ?

Une pression supplémentaire. Il faut travailler dans un environnement plus complexe, avec un matériel de plus en plus sophistiqué et à un rythme accru. Les enjeux sont extrêmement forts car même si nous ne sommes pas directement au chevet du malade comme les soignants, toute erreur de notre part pourrait avoir des conséquences incalculables sur les patients.



17/40

53%

**des professions techniciennes
et intermédiaires considèrent
que leur charge de travail
a augmenté depuis l'année
dernière et seulement 5 %
qu'elle a diminué.**

¹ **CHU de Lille** : avec le Parc Eurasanté et l'université, ce campus de 60 hectares est un des plus grands d'Europe du Nord. Sa Faculté de médecine est la principale de France avec plus de 12 000 étudiants inscrits.

source : www.chu-lille.fr/notre-organisation

² **En chiffres** : entre 2015 et 2020, le nombre de salariés dans les hôpitaux publics a diminué de 0,39%. Cela représente une baisse d'effectif de 4 119 personnes sur 5 ans (pour un total de 1 050 427 salariés) !

Rappelons que, dans le même temps, la population française a augmenté de 1,55 %, soit de plus d'un million d'habitants.

source : *Les établissements de santé* - Étude réalisée par la DREES - Édition 2021, fiche n°5.

On a l'impression d'être sur le fil. On tient, on tient et puis les heures supplémentaires s'accumulent et la corde rompt. Des collègues tombent en maladie et comme ils ne sont pas remplacés cela accroît encore la pression sur le service. Les cas de burn-out se sont multipliés.

Face à ce constat, quelles actions syndicales ont été engagées ?

La première bataille conduite a consisté à faire reconnaître à la direction la réalité de cette dégradation énorme des conditions de travail³. Un gros travail a été entrepris par le biais du CHSCT mais la direction ne voulait pas objectiver les faits et a freiné des quatre fers en refusant l'expertise demandée. Suite à la mobilisation des collègues qui étaient très soudés⁴, on a réussi à obtenir de haute lutte quatre postes supplémentaires (sur un effectif de 40 professionnels), soit une hausse de 10% de nos effectifs. Cela reste insuffisant au regard de l'accroissement de la charge de travail mais cela montre aussi que la mobilisation paie et fait bouger les lignes.

« Suite à la mobilisation des collègues qui étaient très soudés, on a réussi à obtenir une hausse de 10 % de nos effectifs ».

Ce qui m'inquiète à présent, c'est que nous sommes toujours dans la gestion des conséquences de crise du Covid-19⁵. De nombreuses analyses ont été décalées et il faut aujourd'hui rattraper au plus vite un retard accumulé. La saturation de la capacité hospitalière pendant la crise Covid a conduit à décaler des prises en charge pour les autres patients. Trop de lits avaient été fermés et il a fallu réquisitionner des lits dans tous les services au détriment de nos patients habituels.

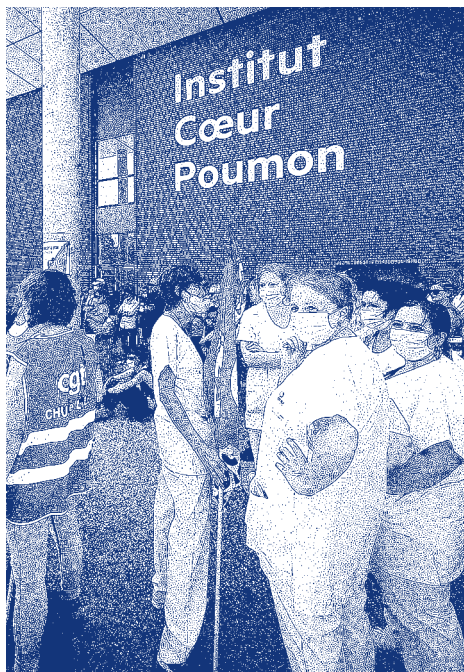
18/40

En laboratoire d'analyse, on est en première ligne pour mesurer la perte de chances que cela a représenté pour les patients. On voit très vite les conséquences qui découlent de ces dysfonctionnements. Par exemple, les cancers sont pris en charge plus tardivement pour des formes plus graves ou des pronostics moins favorables.

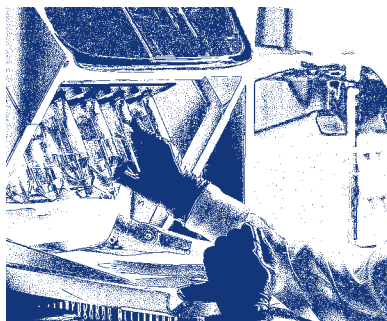
Et que faudrait-il faire aujourd'hui ?

Pousser les murs ! Arrêter d'externaliser et embaucher⁶. Pas seulement des techniciens de laboratoire, mais des salariés de toutes les catégories professionnelles car on travaille en équipe. Le manque d'attractivité de nos carrières est de plus en plus problématique. Nous avons également du mal à trouver et maintenir des médecins qui ne viennent plus ou partent vers le privé, il faut à tout prix renverser la tendance avant qu'il ne soit trop tard !

4



5



6



19/40

15%

des fonctionnaires de la Fonction publique hospitalière envisageaient de changer de travail en 2022. Pour près de la moitié d'entre eux, cela est dû au fait d'être en désaccord avec la stratégie et les valeurs de son administration.

² Grèves à l'institut cœur poumon du CHU Lille en mars 2020.

source : *MaxPPP* - Photo par Alexis Christiaen.

⁵ En 2022, pendant la pandémie, certaines équipes pouvaient recevoir entre 7000 et 10 000 tests Covid à analyser par jour !

⁶ Deux étudiants en médecine témoignent sur leur mobilisation durant la période Covid-19. En avril 2019, plus de 300 étudiants en médecine étaient réquisitionnés au CHU de Lille pour pallier le manque de personnel soignant.

source : *commons.wikimedia.org* - CHU de Lille.

34 %

des fonctionnaires ont effectué des heures supplémentaires ni payées ni récupérées en 2022. (contre 24% en moyenne dans le privé)



**« POUR PROTÉGER NOTRE
MÉTIER, IL FAUT SE BATTRE
ET RENFORCER NOTRE
OUTIL DE TRAVAIL »**

« Bonjour Édouard, parle nous un peu de ton métier, tu es géomètre c'est bien ça ?

Tout à fait ! Je suis géomètre du cadastre (ou géomètre cadastrateur), technicien de catégorie B de la Direction générale des Finances publiques (DGFIP). C'est un métier que l'on ne peut pas décrire sans parler du plan cadastral. Le premier plan cadastral date de 1807, on l'appelle aujourd'hui « plan Napoléonien » ou « ancien plan ». Depuis l'origine, il a pour but de recenser les propriétés foncières dans chaque commune de France afin de lever les impôts locaux sur le non-bâti et le bâti (comme la taxe foncière, ou la taxe d'habitation).

Aujourd'hui, le cadastre est une vaste documentation administrative, c'est à la fois un plan graphique et une base de données littérale. C'est un travail qui s'affine depuis plus de 200 ans, grâce à des corps de métier complémentaires et exigeants. Ce n'est donc pas un hasard si nos représentants politiques vantent régulièrement le plan cadastral à l'étranger comme un patrimoine exceptionnel ! Dans tous les cas, c'est un outil précieux pour les citoyens, les collectivités et un grand nombre de professionnels parmi lesquels figurent les architectes, maîtres d'œuvres, urbanistes, forestiers ou encore les agriculteurs.

Notre rôle principal en tant que géomètre est de mettre à jour ce plan. Nous sommes garants de sa qualité et de son exhaustivité sur un territoire donné. C'est un métier qui a évolué avec le progrès technique : aujourd'hui on ne tire plus de chaînes d'arpenteur, on travaille au laser et au GPS et on s'appuie sur les photographies aériennes de l'IGN qui nous sont également très utiles. On a toujours dû s'adapter aux évolutions technologiques pour utiliser celles-ci de façon maîtrisée. Depuis peu, un programme faisant appel à l'intelligence artificielle (IA) est développé pour « nous assister », mais là, les choses se compliquent...

22/40

Outre ces changements technologiques, tu as constaté des évolutions dans la mise en œuvre de tes missions, dans l'organisation du travail, ou vis-à-vis de ta rémunération ?

Cela fait plusieurs années qu'une seule chose semble compter aux yeux de la DGFIP : la performance. Pourtant, les décisions prises en terme de gestion du personnel semblent aller à l'exact opposé, ce qui pourrait permettre de produire un travail de meilleure qualité. Il faut donc lire entre les lignes et comprendre que derrière cette communication officielle, c'est surtout une recherche de la rentabilité et du travail à moindre coût qui est menée.

Les premiers changements importants se sont faire sentir à partir des années 2000, quand Bercy a décidé de supprimer de nombreux postes qui étaient pourtant essentiels dans le fonctionnement de notre organisme. En quelques années, on a vu partir plusieurs centaines de contrôleurs de terrain, de dessinateurs, ou encore d'aides géomètres. À cela s'est ajouté des suppressions d'emplois dans notre propre corps de métier. Rien qu'entre 2022 et 2023, Bercy a supprimé 4,5 % des postes de géomètres du cadastre. Enfin, pour enfoncer le clou, la direction sait que nos effectifs sont vieillissants et compte sur les prochains départs à la retraite massifs pour faire chuter les effectifs qui ne comptent plus aujourd'hui que 900 fonctionnaires environ.

Ce qui est inquiétant, c'est que l'on passe déjà notre temps à essayer d'assurer les mêmes tâches avec des équipes de plus en plus réduites. Malgré cela, il semblerait que ce ne soit pas assez pour la Direction générale qui a fait appel à Bercy pour trouver d'autres moyens de baisser le coût de notre service public. On a raccourci le temps de formation des salariés, réduit les déplacements sur site, et à présent on développe des logiciels qui sont censés être capables de réfléchir à notre place... même si les résultats restent peu concluants. Présenté comme cela, ce n'est pas très vendeur, donc pour rendre l'opération plus séduisante, Bercy a baptisé cette opération « le Foncier innovant ».

23/40

*« On est face
à une entreprise
de sabotage
en bande organisée. ».*

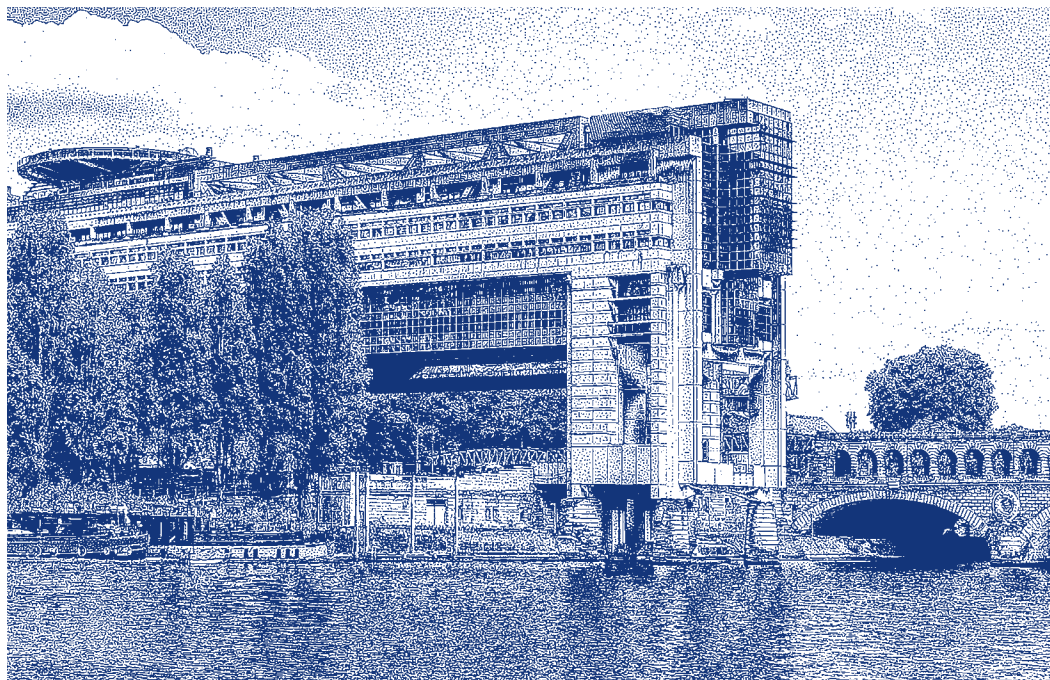
Si Bercy a beaucoup communiqué sur la taxation des piscines grâce à l'IA, elle s'est bien gardée de dire que, pour fonctionner, cette technologie nécessite le travail de nombreuses « petites mains » employées par un sous-traitant off-shore de Capgemini à Madagascar¹. Pendant le même temps, en France, on promet une suppression de 300 équivalents temps pleins chez les géomètres de la DGFIP. Le foncier innovant c'est donc aussi une histoire de dumping social !

Depuis le début, la CGT Finances publiques dénonce ce projet néfaste qui vise à détruire l'emploi, qui risque d'aggraver la fracture numérique et surtout de dégrader la qualité du travail réalisé jusque-là. On est face à une entreprise de sabotage en bande organisée. Il suffit de creuser un peu pour voir émerger les problèmes de conflits d'intérêts qui existent dans ce projet du Foncier innovant. On peut parler, par exemple, d'Axel Rahola² : un énarque, ancien vice-président de Capgemini, qui a fait du rétropantoufflage en

intégrant la Direction interministérielle à la Transformation Publique et qui a signé, dans la foulée, un premier chèque de 10 millions d'euros à Capgemini... Tout ça pour développer le Foncier innovant en partenariat avec Google, le champion mondial de l'évasion fiscale !

Que proposes-tu pour améliorer la situation ?

Avant toute chose, il me semble qu'il faut déjà d'abord sortir du mode de fonctionnement actuel et du rouleau compresseur de Bercy. Les conflits d'intérêts qui gangrènent leurs projets sont un véritable danger. Derrière cette obsession productiviste et cette logique purement comptable, ce sont des femmes et des hommes qui perdent le sens de leur travail, quand ce n'est pas leur emploi... Il faut que cela cesse ! En tant que géomètres, nous pouvons démontrer notre intelligence collective face au projet « Foncier ignorant » et cela passe, notamment, par la mobilisation de notre corps de métier.



Pour améliorer la situation, il est urgent que notre travail et nos qualifications soient reconnues. Aujourd'hui les géomètres exercent une mission qui était historiquement dévolue aux inspecteurs du cadastre (agent de catégorie A). Par exemple, notre service doit maintenant vérifier que les calculs des géo-experts sont bons et qu'ils ne dégradent pas le plan cadastral. L'évolution de poste en montant d'une catégorie devrait donc être possible !

Aujourd'hui, c'est le contraire, il faut se battre pour faire notre métier, c'est un comble ! Pour rester sur le terrain, nous devons par exemple accepter de nouvelles tâches (*contentieux de taxe foncière, police de la taxe d'aménagement, dressage de PV de construction illicite...*).

Une autre porte de sortie serait de s'inspirer de la spécificité alsacienne. En effet le cadastre y est différent là-bas pour des raisons historiques. Le plan cadastral en Alsace a une valeur juridique. Or, si Bercy peut

25/40

des professions intermédiaires et techniciennes de la fonction publique disent que les choix ou pratiques de leur administration ou leur entreprise entrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle.

¹ Ce phénomène peu connu du grand public, est pourtant largement visible. De nombreux « experts » proposent, sans ambages, des services d'externalisation à Madagascar via une multitude de sites internet francophones.

(laplume.mg ; manatalent.com, tsingytech.com, etc.).

² cf. l'Article de Bastamag : **Covid-19 : ces consultants au cœur de la « défaillance organisée » de l'état.**

source : portail.basta.media/Gestion-de-crise-McKinsey-Capgemini-Boston-Consulting-Group-lobbying-RGPP

³ Photo du Siège du Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie à Bercy (Paris).

source : Photo par Antoine Thibaudeau, 2023.

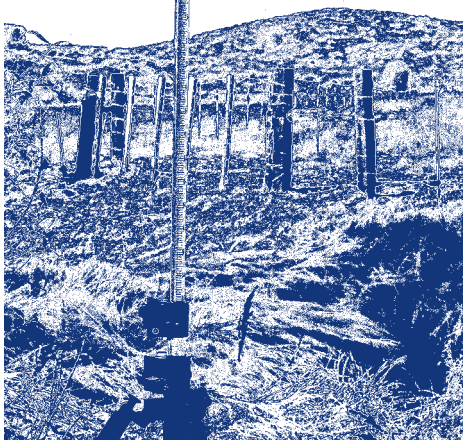
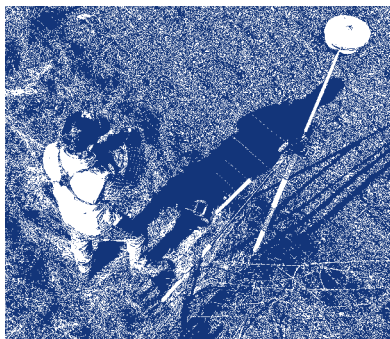
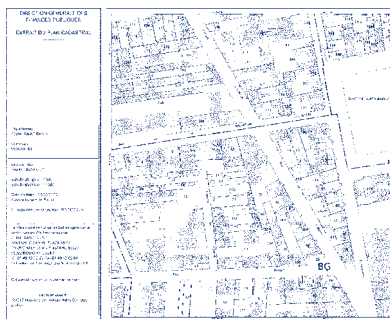
détruire notre corps de métier avec autant de facilité, c'est aussi parce que notre plan est administratif avant d'être juridique. Pour protéger notre métier, il faudrait donc se battre et renforcer notre outil de travail : le plan.

Tout à l'heure, tu as parlé du fait que la CGT était fortement opposée au projet « Foncier innovant ». Tu penses que le syndicat peut aider à faire évoluer les choses ?

Déjà il faut savoir que la CGT Finances Publiques est le premier syndicat des géomètres du cadastre. Elle est présente dans chaque groupe de travail, c'est donc un soutien essentiel pour porter nos revendications. Cela permet par exemple de faire remonter nos attentes jusque dans le bureau du Directeur général ! Il existe même un « comité cadastre » qui est là afin d'être au plus proche des attentes des géomètres et d'être le plus réactif possible en cas de questions ou de problème.

Ensuite, il faut comprendre que mes collègues sont éparpillés dans une multitude de petites services. La structure syndicale permet aussi de recréer du lien et surtout de mener un combat d'argumentation et de contre-propositions qui se base sur nos expériences partagées. C'est là la force du syndicalisme : les discussions dans les salles de pause et sur nos réseaux sociaux peuvent aujourd'hui alimenter les audiences de la CGT au coeur de Bercy. De plus, face à une administration qui met un verrou sur l'information, la CGT mène aujourd'hui ses enquêtes et met la direction face à ses contradictions. Des journaux régionaux au *New York Times* en passant par l'émission *Capital*, c'est une force vive qui occupe l'espace médiatique et permet de ne pas rester impuissants face aux éléments de langage employés par nos dirigeants.

Et bien sûr, au sein même de la CGT, on peut trouver d'autres formes d'aides qui vont bien au-delà de ce que fait le syndicat de la DGFIP. Que ce soit pour négocier une meilleure reconnaissance des qualifications, pour encadrer son temps de travail, pour mieux télétravailler, ou tout simplement pour se renseigner sur les enjeux de l'Intelligence artificielle dans le monde du travail, les analyses et les campagnes de l'Ugict sont, par exemple, vraiment utiles dans plein de situations !



27/40

54%

des professions intermédiaires et techniciennes considèrent que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur qualification.

⁴ Un service de consultation du plan cadastral est accessible en ligne pour toutes celles et ceux qui le souhaitent. En 2023, celui-ci est composé de 597 727 feuilles de plan.

source : www.cadastre.gouv.fr/

⁵ **Photo d'une station GPS.** Cet outil permet de saisir des points codifiés en coordonnées X,Y,Z avec une précision centimétrique.

source : Unsplash - Photo par Scott Blake

7/10

des techniciens et agents de maîtrise qui ont suivi une formation au cours des deux dernières n'ont pas connu d'évolution de carrière (alors que les 3/4 d'entre elles / eux considèrent pourtant que cette formation correspondait bel et bien à leur besoins !).



**« C'EST EN TRAVAILLANT
AU PLUS PRÈS DES COLLECTIVITÉS
ET DES CITOYENS QUE
NOUS TROUVONS UNE UTILITÉ
AU QUOTIDIEN. »**

Bonjour Youssef ! De ton côté tu travailles à la mairie de Paris c'est ça ? Tu peux nous en parler plus en détail ?

Oui, c'est ça, je suis technicien supérieur – agent de catégorie B – à la ville de Paris dans un service chargé du stationnement des véhicules. Ma direction est composée d'une vingtaine de personnes avec un service d'exploitation et un autre de ressources. Je travaille en open-space et en lien avec les différents sites de fourrières de la ville. En tant que technicien, je suis considéré comme un employé hautement qualifié car mon travail nécessite une expertise et une formation spécifiques. Toutefois, mes responsabilités sont avant tout techniques, et non décisionnelles.

Mon travail consiste surtout à assurer la mise en conformité, la manipulation et l'exploitation de données liées à différentes situations de stationnement. Parmi les missions que j'effectue, il y a par exemple le fait d'enregistrer et de gérer des statistiques via des applications informatiques qui répertorient la situation administrative des véhicules. C'était une compétence de la Préfecture de police transférée en 2018 à la ville de Paris afin de continuer à garantir un service de qualité pour les populations et les professionnels qui travaillent sur Paris.

J'ai commencé il y a vingt ans comme éboueur. Ce changement de métier m'a permis d'évoluer dans ma carrière tout en acquérant des avantages grâce à la prise en compte de la pénibilité et de l'impact que ce travail a eu sur ma santé. Pour moi, ça a été un véritable ascenseur social que j'ai pu suivre grâce à la formation professionnelle. J'ai pu ainsi changer de service tout en obtenant une qualification de niveau supérieure. Après... Sur le plan de la santé... tout n'est pas rose ! J'ai régulièrement des maux de tête à cause des écrans. Il n'y a pas de prise en compte de cette pénibilité visuelle qui est pourtant réelle. Il manque aussi du matériel ergonomique à domicile alors que je passe la moitié de mon temps professionnel en télétravail.

30/40

Côté salaire, je touche 2 500 euros bruts au grade de technicien supérieur. Cela semble beaucoup mais si on retire les 800 euros du Rifseep (le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), il ne me restera que 1 700 euros après 20 ans de carrière. C'est peu ! Pour ma future retraite, c'est un choc !

Tu trouves que c'est un métier qui est amené à évoluer ?

C'est une mission qui a évolué avec le progrès technique. Comme dans beaucoup de domaines, le progrès n'est pas toujours synonyme

d'amélioration. Par exemple, on a automatisé beaucoup de tâches, mais j'ai le sentiment que cela a conduit à rationaliser les moyens au détriment de la qualité d'intervention. La technique a pris le pas sur le sens et la finalité du service public. C'est dangereux car cela fait croire que ce qui compte c'est la rentabilité du secteur public. Alors que c'est en travaillant au plus près des collectivités et des citoyens que nous trouvons une utilité au quotidien... pas en se focalisant sur une amélioration constante de la technique !

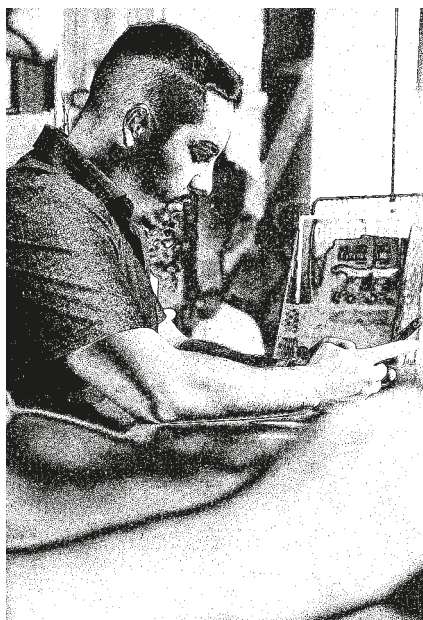
Toutefois, il y a eu de nouvelles contraintes avec lesquelles il faut composer, mais qui restent intéressantes. On peut penser aux « nouveaux » enjeux politiques, comme la prise en compte de la protection de l'environnement, la baisse de la pollution urbaine, ou encore le déploiement des pistes cyclables par exemple. On n'y pense pas forcément, mais ça a transformé beaucoup de choses pour nous : le volume de gestion est passé de 1600 véhicules par jour à 200 en quelques années !

La question de la transmission du savoir-faire se pose dans le service compte tenu de la moyenne d'âge qui est aux alentours de la cinquantaine. Lorsque je partirai à la retraite, le risque existe de la suppression de poste et d'un transfert des missions en délégation de service public.

31/40

Je constate aussi un problème d'attractivité depuis que des techniciens et agents de maîtrise sont payés au niveau du SMIC. Ils ne restent plus

dans la Fonction publique et partent dans le secteur privé qui est plus rémunérateur. Depuis quelques années les postes restent vacants et les départs à la retraite ne sont pas remplacés. Certains profitent d'une mobilité professionnelle en province pour obtenir une meilleure qualité de vie. C'est donc la lente disparition d'une culture professionnelle territoriale qui est à l'œuvre faute d'ambition politique.



Tu sembles avoir des pistes à proposer pour améliorer la situation. Selon toi, quelles seraient les priorités ?

Pour améliorer la situation il faut d'abord revaloriser les salaires pour que nos métiers redeviennent attractifs. Il faut aussi regagner les huit jours de congés qui permettraient de compenser le temps de travail supplémentaire.

Il faut aussi valoriser les missions de stationnement qui sont essentielles à la qualité de vie urbaine. Sans service public de stationnement, il n'y a pas d'égalité de traitement entre les usagers et les plus aisés peuvent mieux se déplacer et stationner que les salariés modestes qui habitent en banlieue parisienne et qui subissent un temps de trajet long en voiture – environ trois heures quotidiennement.

Il est important de développer à nouveau la formation professionnelle interne qui a été réduite de neuf mois à trois mois pour accéder à la catégorie B. Il y a nécessité de se battre pour maintenir la promotion sociale et recruter des agents de maîtrise. Les technologies évoluent à la vitesse de la lumière. La formation continue sur les nouveaux logiciels de gestion des données est essentielle pour bien travailler.

Le blocage des fourrières dans le cadre de la réforme des retraites permettrait de sensibiliser les franciliens au rôle essentiel de ce service public peu populaire.

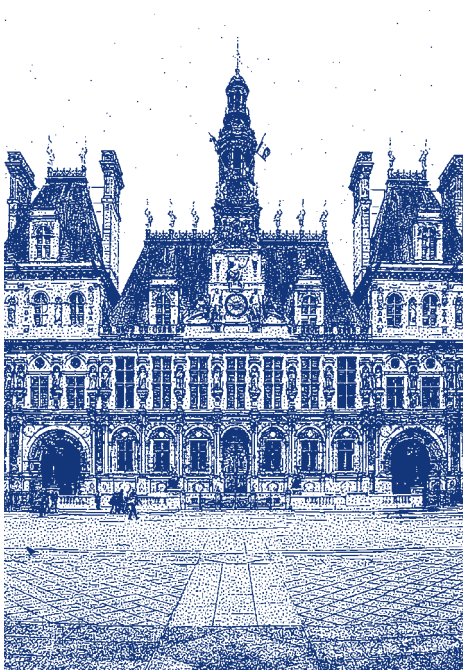
Que penses-tu des propositions de la CGT pour faire évoluer la situation dans ton secteur professionnel ?

La CGT est majoritaire à la ville de Paris, elle a donc un poids important pour porter nos revendications. C'est une position qui me donne encore un peu d'espoir car les voies suivies par certains décisionnaires sont parfois décourageantes. Par exemple, c'est inquiétant de voir les collectivités mettre autant de mauvaise volonté quand mes collègues demandent de monter en qualification. Elles ne se donnent pas les moyens de faire évoluer les agents dans le cadre de leur carrière professionnelle. Pourtant, c'est l'expertise qui fait le cœur de notre profession.

32/40

Avec l'affaiblissement de l'expertise technique, la volonté politique pourrait aboutir à l'externalisation du service ce qui serait une catastrophe pour la continuité et la qualité du service local. Elle a toujours été aux côtés des professions techniques pour porter leurs revendications. Il est important de continuer à défendre des qualifications pour garantir des emplois publics qualifiés dans les métiers techniques et ça, pour l'instant, il n'y a que le syndicat pour nous aider à le faire.

La promotion sociale et la garantie d'emploi par des fonctionnaires sont essentielles pour que le service public réponde d'abord aux besoins des usagers, des habitants. Les objectifs de gestion doivent apparaître au second plan et non comme des finalités. La remise en place de la cessation progressive d'activité (CPA) supprimée par Nicolas Sarkozy en



33/40

74%

**des agent·e·s du secteur public
considèrent que leur rémunération est en décalage avec
leur implication**

(contre 60 % en moyenne dans le privé).

² Certaines situations demandent d'être capable de prendre des décisions précises et de faire appel aux bonnes équipes. Ici, par exemple c'est « la Fonctionnelle » de Paris qui a été appelée suite à l'explosion d'un conduit de gaz.

source : *MaxPPP*- Photo Jérémy Lempin - 2019.

⁵ La fourrière communautaire de Lille en intervention.

source : *wikimedia.org/wikipedia/commons* - Photo par Kevin B (Kyahl17), 2020.

⁶ **source** : *commons.wikimedia.org* - Photo de l'Hôtel de ville de Paris par Dietmar Rabich - 2014.

2/3

**d'entre eux pensent
que leur rémunération
est en décalage avec
leurs responsabilités.**

2010 permettrait de faire un tuilage avec un jeune diplômé et permettre aux pré-retraites de passer le flambeau dans de bonnes conditions.

Je partage les revendications salariales de l'Ugict-CGT qui demande le doublement du salaire sur deux grades, la reconnaissance des années d'études pour la retraite, l'égalité salariale qui pourrait réduire les discriminations faites aux femmes sur ces métiers techniques.

Il est souvent avancé que cette profession technique est exercée principalement par des hommes à cause de conditions de travail difficiles. Or, il n'y a aucune raison particulière pour que, lors du recrutement, les hommes soient favorisés au détriment des femmes. Il s'avère que la discrimination commence dès l'école élémentaire où les filles sont orientées sur des tâches moins scientifiques. Il me semble que le passage aux 32 heures par semaine serait aussi une avancée significative pour que l'on partage le travail et que l'on travaille tous beaucoup mieux.

Il faudrait également renforcer la médecine de prévention qui a tendance à disparaître. Le nombre de collègues qui ne travaillent plus pour invalidité explose aux alentours de 50-60 ans. C'est pourquoi, il est irréaliste de nous demander de travailler jusqu'à 64 ans, sauf à vouloir supprimer le service public !



POUR ALLER PLUS LOIN

Retrouvez de nombreux contenus liés à la fonction publique sur les différents sites confédéraux (CGT), ainsi que sur les sites hébergés sur la plateforme coopérative de l'Ugict-CGT (Syndicoop).

Vous y trouverez

→ **de l'actualité** ←

→ **des dossiers thématiques** ←

(égalité femmes-hommes, environnement, justice...)

→ **des conseils** ←

(défense de ses droits, négociations, formations pro...)

→ **des contenus téléchargeables** ←

(guides, tracts, affiches, webinaires, podcasts...)

→ **des contacts utiles** ←

(pour rejoindre les collègues militant-es, s'informer...)

ugictcgt.fr

**Vous faites partie de la fonction
publique de l'État ? C'est
notamment ici que ça se passe !**

**Vous travaillez dans la santé,
le médico-social ? On vous invite
à jeter un oeil ici :**

www.ufsecgt.fr
syndicoop.ofict

syndicoop.fr/ufmict/

**Pour la territoriale...
C'est par là !**

syndicoop.fr/ufictspl

et aussi... www.sante.cgt.fr • cgtservicespublics.fr

Les professions techniciennes et intermédiaires s'estiment non reconnues dans leur travail alors qu'elles exercent des missions d'application, d'expertise qui demandent une forte technicité face aux transformations du travail. L'Ugict-CGT appelle le gouvernement et les employeurs publics à reconnaître les qualifications et revaloriser les grilles indiciaires.

La reconnaissance des qualifications et de l'évolution de carrière

36/40

Pour l'Ugict-CGT, les qualifications sont attachées à la personne et non à leur emploi. Elles appartiennent donc aux agent-es publics. Une fois que les savoirs et savoir-faire sont acquis, ils doivent être reconnus par des qualifications et payés tout le long de la carrière. C'est la seule garantie pour permettre un parcours professionnel dans les administrations et services et obtenir un traitement indiciaire linéaire jusqu'à la retraite. L'Ugict-CGT revendique la reconnaissance des qualifications y compris le passage en catégorie B des agent-es de maîtrise.

L'urgence de l'augmentation salariale

L'expertise et la technicité acquises doivent être reconnues et rémunérées à leur « juste valeur » qui est garantie par le statut. Les grilles indiciaires subissent un tassement suite à l'application des politiques libérales. La reconnaissance de l'ancienneté doit rester l'élément de valorisation de l'expérience professionnelle. Les employeurs publics s'attachent sans cesse à remettre en cause leur reconnaissance par le salaire, préférant user et abuser

arbitrairement des éléments accessoires de rémunération liés aux fonctions ou à la performance, qui disparaissent en cas de maladie ainsi qu'à la retraite. De plus, les agent-es publics subissent l'inflation : les salaires doivent donc évoluer aussi en fonction du véritable coût de la vie et toutes les heures travaillées doivent être payées. L'Ugict-CGT exige des augmentations générales des salaires et l'intégration du régime indemnitaire dans le traitement des agent-es public-ques.

Réduire le temps de travail pour un meilleur équilibre vie professionnelle et vie privée

Révolution numérique et crise sanitaire ont profondément remis en cause les conditions et le temps de travail des ingénieur-es, cadres, technicien-nes et agent-es de maîtrise. La charge de travail et son intensité se sont accrues. L'aspiration à rééquilibrer les temps entre vie privée et vie professionnelle est la première priorité des professions intermédiaires et techniciennes. La pénibilité de certaines professions nécessite la reconnaissance et l'extension de la catégorie active. L'Ugict-CGT revendique l'application du droit à la déconnexion, l'encadrement du télétravail, l'application effective des 35 heures, la réduction du temps de travail à 32 heures sur 4 jours, une politique de création d'emplois publics qualifiés.

37/40

Davantage de démocratie sociale dans le travail

Le manque de perspectives et d'alternatives sociales freinent l'implication des professions intermédiaires et techniciennes compte tenu de leur position dans la hiérarchie. Le fossé grandissant entre leur volonté de travailler efficacement (avec des moyens matériels et humains appropriés) et les objectifs de l'employeur fait que ces professions se sentent de plus en plus pressurisées.

La CGT est un syndicat qui veut transformer la société, conteste les politiques d'austérité et propose collectivement des alternatives. Elle s'appuie d'abord sur le vécu des agent-es, leur rapport au travail, le besoin d'être entendu-es et considéré-es, d'être autonomes dans l'organisation du travail. La CGT propose des démarches participatives pour gagner les revendications par la conscientisation et l'action concrète. L'Ugict-CGT demande aux employeurs de garantir la liberté d'expression, de respecter l'éthique professionnelle et de prendre en compte les propositions des agent-es dans les orientations des administrations et services.

7 BONNES RAISONS DE SE SYNDIQUER

1 Le syndicat reste le meilleur moyen de s'informer sur le droit du travail et sur ses droits individuels.

2 En plus de la connaissance des ses droits, c'est un lieu où l'on peut apprendre comment les défendre.

3 En cas de difficulté au travail, le syndicat est l'un des premiers interlocuteurs vers qui l'on peut se tourner et trouver des réponses ou du soutien.

4 Dans chaque syndicat se trouvent des ressources (*guides, tracts, livres, personnes compétences...*) offrant des repères utiles afin de mieux négocier son recrutement, son contrat, son salaire, ses conditions de travail, ses relations pro...

5 Dans un monde en pleine transformation, où nous perdons de plus le lien avec nos collègues, et où l'on est souvent isolé·e, le syndicalisme permet de retrouver de l'écoute et du sens dans son travail.

38/40

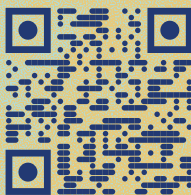
6 L'image du syndicalisme réveille souvent des préjugés parfois difficiles à assumer. Il faut savoir que :

- Toute discrimination pour activité syndicale est interdite par la loi ;
- Toutes et tous les salarié·es ont le droit à 12 jours de formation syndicale par an ;
- On peut se syndiquer confidentiellement, sans que les collègues ou le supérieur ne le sachent ;
- Au contraire, le fait de s'investir en tant que représentant syndical, permet d'être mieux protégé contre certains abus (licenciement abusif...).

7 La CGT est un vaste réseau de militant·es, de chercheurs, d'écrivains et, bien sûr, de travailleur·euses qui partagent depuis des années de nombreuses connaissances et leurs revendications autour de sujets comme la santé, l'écologie, la lutte contre les discriminations, l'égalité femmes-hommes, le bien-être au travail, la réduction du temps de travail...

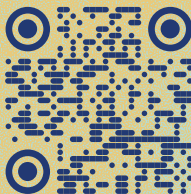
Si vous souhaitez vous syndiquer, le plus simple est de passer par notre site internet en suivant le lien suivant ou en scannant le QR code ci-dessous :

ugictcgt.fr/se-syndiquer



Si vous préférez prendre le temps de remplir posément un bulletin d'adhésion de façon numérique ou à la main, celui-ci est téléchargeable ici :

ugictcgt.fr/adhesion



Créée en 1963, l'Ugict-CGT (*Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens*), est la structure interprofessionnelle dont s'est dotée la CGT pour rassembler les ingénieurs, techniciens et agents de maîtrise.

Avec l'Ugict, la CGT vous invite à prendre votre place dans cet espace de liberté, de dialogue, d'échange et d'action pour vous permettre de décider des choix et des orientations de votre syndicat. Tout en proposant aux syndiqué-e-s de définir des revendications adaptées à ces catégories professionnelles, elle contribue à la construction des convergences et des solidarités.



