

## FICHE THÉMATIQUE N°5

### RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE DES CADRES

« Gagnons le plein exercice de notre responsabilité professionnelle ! »

#### LES REVENDICATIONS DE L'UFICT-CGT DES SERVICES PUBLICS

- **Reconnaissance du droit pour l'ensemble des agent-es d'énoncer des propositions alternatives et contradictoires** afin qu'elles soient intégrées dans les processus de travail.
- **Création d'un droit d'alerte et d'un droit de libre expression en cas de risque grave** sur l'intérêt général, la santé publique, le service public ou l'environnement.
- **Construire des organisations de travail en équipe :**
- **Instauration de relations de travail de qualité au service du développement humain durable.**
- **Évaluer les politiques publiques et les organisations de travail sous l'angle de l'utilité et de l'efficacité sociale et environnementale ainsi que sous l'angle du bien-être au travail :**
- **Mise en place d'une évaluation collective du travail** (par les cadres mais aussi par le collectif de travail), avec des critères d'évaluation qui intègrent **l'éthique professionnelle, l'impact sur l'environnement, la satisfaction des besoins.**

### Un contexte de travail dégradé

Mesures régressives de la loi de transformation de la fonction publique, baisse drastique des dotations d'État, restrictions budgétaires des collectivités ont provoqué de multiples réorganisations de services, bouleversé les collectifs de travail et impacté la qualité du service rendu à la population.

Dans ce contexte, **l'engagement indéfectible des agent-es territoriaux a montré la valeur et l'utilité sociale du modèle de la fonction publique territoriale décentralisée**, et les fortes mobilisations (revalorisation des traitements, dégel du point d'indice, réduction du temps de travail, encadrement du télétravail, droit à la participation, dont la défense des CST, FSSSCT et CAP) ont montré leur attachement aux principes de la fonction publique.

Pris entre la volonté de garantir un service public égalitaire et les objectifs de réduction des budgets, les ingénieur-es, cadres, technicien-nes et agent-es de maîtrise (ICTAM) territoriaux ont été

maltraités, et n'ont pu protéger ou soutenir leurs équipes à la mesure des besoins. Si bien qu'elles et ils se sont retrouvés entre le marteau de l'exécutif et l'enclume de leurs valeurs.

Les missions, les niveaux de responsabilité, les qualifications, l'autonomie et le rôle dans l'organisation du travail des ICTAM leur confèrent des spécificités : conception, gestion des politiques publiques, conseil, encadrement et expertise. Leurs aspirations novatrices entrent parfois en collision avec les politiques libérales et **le « new public management » visant de manière dogmatique à gérer la pénurie des ressources ou à réduire les dépenses publiques.**

Les employeurs publics ont tordu le bras aux principes du statut (droits et obligations) en suivant une conception anglo-saxonne du travail : renforcement de la responsabilité individuelle, « loyauté » imposée, lien de subordination au détriment de l'éthique professionnelle, des valeurs de service public, de la coopération et de la neutralité du fonctionnariat.

Plusieurs situations de conflits d'intérêts ont démontré l'instrumentalisation de l'encadrement au service d'ambitions politiques particulières. **Refuser de couvrir des malversations a valu à des ICTAM lanceuses et lanceurs d'alerte d'être attaqués** et de subir des années de représailles ou des poursuites judiciaires.

## La recherche du sens du travail et l'exercice de la responsabilité

Face à cette crise du sens, **les ICTAM cherchent à exercer leur responsabilité sociale et aspirent à des pratiques professionnelles respectueuses de l'intérêt général.** L'augmentation de la charge de travail et les objectifs de performance poussent les cadres à interioriser les conflits éthiques et à s'interroger sur leur propre utilité. Le développement des injonctions unilatérales, des réorganisations du travail, l'absence de construction partagée, le rejet de l'intelligence collective ont fait voler en éclats les collectifs de travail, la cohésion d'équipe et provoqué une augmentation des risques psychosociaux, le burn-out, et parfois des drames humains. Les cadres sont particulièrement touchés (stress, souffrance au travail, harcèlement et violence au travail) et doublement affectés, prenant de plein fouet leur souffrance et celle de leurs collègues et des équipes qu'elles ou ils encadrent.

Avec **l'accord du 28 février 2020** sur l'encadrement, la responsabilité devient l'un des trois piliers de la définition nationale interprofessionnelle de l'encadrement, aux côtés du niveau de qualification et du degré d'autonomie.

## Défendre la liberté d'expression et les lanceurs·euses d'alerte

Les ICTAM doivent avoir la possibilité d'adresser une alerte à leur employeur s'ils estiment de bonne foi que les choix politiques, les décisions administratives au sein de la collectivité, font peser un risque grave sur l'intérêt général, la santé publique, le service public ou l'environnement.

**Ce nouveau type d'alerte obtenu par l'UGICT** vient compléter le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent attribué au FSSSCT ou aux agent·es publics, lorsqu'une situation de travail représente un danger grave et imminent.

**Il ne s'accompagne toutefois pas d'un droit de retrait pour les agent-es** : aux syndicats et aux cadres territoriaux de lutter contre les représailles pouvant peser sur les lanceurs-euses d'alerte. Elles et ils ne doivent ni être écartés d'une promotion, de l'accès à un poste, à un stage ou à une formation, ni être sanctionnés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, en raison des faits divulgués à l'employeur ou aux autorités compétentes.

Ce droit devra s'accompagner **d'un droit à la liberté d'expression relatif au périmètre professionnel des ICTAM** en considérant leur expertise dans leur domaine, notamment dans les cas où est pointée une contradiction avec les décisions prises par la hiérarchie ou l'exécutif.

## **Définir des organisations qui concilient efficacité professionnelle et épanouissement personnel**

Contre une administration déshumanisée, une gestion qui entraîne la souffrance (délais intenable, intensification de la charge de travail, absurdité économique et sociale), nous revendiquons une administration où la communauté de travail soit un lieu de socialisation et de bien-être, permettant l'épanouissement au travail, la reconnaissance des qualifications, le travail bien fait, donc l'efficacité économique et sociale au service du public et de l'intérêt général.

**Donnons du sens à nos responsabilités !**

