

FICHE THÉMATIQUE N°4

UN STATUT-CADRE ET UNE RECONNAISSANCE DE LA FONCTION D'EXPERTISE À GAGNER

« Pour l'épanouissement au travail et l'attractivité de la fonction publique territoriale ! »

LES REVENDICATIONS DE L'UFICT-CGT DES SERVICES PUBLICS

Pour la reconnaissance de la fonction d'expertise des ICTAM :

- **Reconnaissance de la fonction d'expertise et des qualifications** dans le déroulement de carrière des catégories A et B ;
- Garantie d'une **carrière juste et évolutive** pour l'ensemble des agent·es.
- Faire de la reconnaissance des qualifications un enjeu central de la lutte syndicale, **pour une fonction publique au service de l'intérêt général.**

Expertise, responsabilité et autonomie

Juridiquement parlant, le cadre n'a pas de définition légale. Mais nous pouvons nous appuyer sur plusieurs éléments pour obtenir une reconnaissance.

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le cadre peut être défini comme une personne, :

- qui a terminé un **enseignement et une formation professionnelle de niveau supérieur ou qui possède une expérience reconnue équivalente**, dans un domaine scientifique, technique ou administratif et
- qui exerce, en qualité de salarié, **des fonctions à caractère intellectuel prédominant**, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement et d'initiative et **impliquant un niveau relativement élevé de responsabilité.**

Cette notion englobe également toute personne répondant aux caractéristiques ci-dessus qui détient, par délégation de l'employeur et sous son autorité, la responsabilité de prévoir, diriger, contrôler et coordonner les activités d'une partie d'une entreprise ou d'une organisation, avec le pouvoir de commandement correspondant, à l'exclusion des cadres dirigeants ayant une large délégation de l'employeur ».

L'OIT s'attache ainsi à caractériser le cadre par deux éléments : d'une part, par son expertise ; d'autre part, par ses responsabilités.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 28 février 2020 relatif aux diverses orientations pour les cadres, conclu par les partenaires sociaux (représentant patronat et salariés), identifie les caractéristiques suivantes :

- **une aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant**, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement résultant de connaissances, savoirs et savoir-faire, théoriques, techniques ou professionnels constatés soit par un diplôme ou une certification d'enseignement supérieur ; soit à travers une expérience reconnue, acquise au fil du parcours professionnel et/ou par la formation professionnelle ;
- des fonctions conditionnant ou induisant la réflexion et/ou l'action d'autres salariés et, par là même, **influant significativement dans les domaines économiques, sociaux, sociétaux et/ou environnementaux** ;
- une **marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie** dont l'amplitude dépend des responsabilités et/ou de la délégation de pouvoir qui lui sont confiées ;
- une **responsabilité effective** contribuant à la marche et au développement de l'entreprise soit d'animation, de coordination ou d'encadrement d'un groupe plus ou moins important de salariés ; soit d'études, de recherches, de conception ou d'autres activités.

Dans la fonction publique, les agent-es des catégories A et B ne forment pas un groupe homogène mais des pratiques de cohésion se développent, notamment parmi les agent-es de catégorie A, pour défendre leurs intérêts professionnels. **La notion de « cadre » répond à un besoin légitime d'exercer pleinement leur qualification**, de faire reconnaître une spécificité professionnelle, de valoriser leurs responsabilités sociales, économiques et environnementales.

Or la vision managériale actuelle dévalorise les missions d'ingénierie, d'expertise et de conception au profit des fonctions d'encadrement.

La lutte syndicale pour la reconnaissance des qualifications

1. La dévalorisation des qualifications des cadres territoriaux

Les cadres territoriaux subissent une dévalorisation de leurs qualifications initiales et une certaine fragilité de leur statut social, ce qui contribue au manque d'attractivité de la fonction publique territoriale pour les jeunes diplômé-es et à l'exode des « hauts potentiels » à l'étranger (dont des jeunes chercheurs-euses).

Un-e cadre territorial-e est un-e agent-e qualifié-e, titulaire d'un enseignement ou d'une formation professionnelle de niveau supérieur, ou doté-e d'une expérience reconnue équivalente, via les

concours et/ou les examens professionnels, dans un domaine scientifique, technique ou administratif.

Les cadres territoriaux exigent une clarification et une reconnaissance distincte des rôles d'expertise et d'encadrement dans les collectivités.

Certains cadres possèdent l'expertise nécessaire mais n'exercent pas de fonction d'encadrement, tandis que d'autres assument des responsabilités hiérarchiques sans disposer de cette expertise. Enfin, certains cumulent les deux fonctions.

Cette situation, source de confusion, expose injustement les cadres à des responsabilités accrues sans valorisation adéquate. L'expertise et l'encadrement doivent clairement être différenciés et reconnus à leur juste valeur, afin de :

- **Préserver la légitimité et l'autorité** des cadres en clarifiant leurs responsabilités,
- **Valoriser l'expertise technique** des cadres sans la confondre avec des fonctions d'encadrement,
- **Éviter toute dévalorisation de la fonction managériale** en distinguant clairement les contributions respectives.

Cette distinction est essentielle pour garantir une organisation efficace et équitable.

2. Adéquation entre diplôme, qualification et rémunération

L'UFICT CGT défend les revendications spécifiques propres aux missions des agent-es de catégories A, B et C (agent-es de maîtrise) et fédère les cadres territoriaux autour d'une conception de l'encadrement et de l'expertise reconnus à valeurs égales.

L'objectif est de reconnaître les qualifications à même niveau de responsabilité et valoriser la fonction d'expertise au même titre que l'encadrement hiérarchique dans le déroulement de carrière.

La reconnaissance des qualifications est un enjeu majeur pour combattre la logique de rentabilité, d'efficacité et de mérite subjectif, permettre une carrière évolutive et égalitaire pour les cadres territoriaux-ales (ingénieur-es, technicien-nés, agent-es de maîtrise) et attirer et fidéliser les jeunes diplômé-es.

L'UFICT souhaite également agir au niveau de chaque collectivité pour l'épanouissement au travail, ce qui passe par le triptyque : reconnaissance et paiement de la qualification, utilité sociale, reconnaissance de la qualité du travail réalisé et maîtrise du travail.

Donnons du sens à nos responsabilités !

