



IN - FO - CADRES

SECTION NATIONALE DES CADRES TERRITORIAUX
FORCE OUVRIERE

Editorial

Se syndiquer aujourd'hui : pourquoi choisir FORCE OUVRIERE

p 1

Télétravail ou la métamorphose du cadre territorial

p 2

Aménagement du temps de travail, nouvelles temporalités : les bibliothèques ou le troisième lieu

p 3

p 6

Chères et chers camarades, lectrices et lecteurs,

Pour ce numéro 4 la rédaction a choisi de centrer sa publication sur la syndicalisation, plus précisément de s'interroger sur l'intérêt, pour des cadres dirigeants, de se syndiquer, alors même que l'action syndicale est régulièrement stigmatisée, via les médias, du fait de sa soi-disant « insuffisance » de représentativité.

Les articles ou contributions que vous lirez devraient, si ce n'est vous convaincre, à tout le moins vous faire prendre conscience que l'appartenance à une organisation syndicale peut contribuer à renforcer vos choix, vos fonctions, vos métiers et votre posture professionnelle.

Certains d'entre vous argueront le rôle des associations corporatives ou professionnelles ... leurs actions, si intéressantes soient-elles, restent circonscrites aux frontières de leur domaine. A contrario les organisations syndicales bénéficient d'une représentativité issue des suffrages et de structures fédérées, confédérées et interprofessionnelles qui permettent une meilleure compréhension des situations complexes, qu'elles soient politiques, économiques ou sociétales.

Vous inciter à rejoindre les rangs de FORCE OUVRIERE, c'est également vous solliciter à nous apporter témoignages, expériences ou tout matériau que vous entendrez partager avec celles et ceux de collègues en proie aux inquiétudes professionnelles et incertains de leur avenir. Rompre avec un environnement de plus en plus désincarné et inhumain, peu enclin au partage, loin de la solidarité et de l'accompagnement, telles sont les motivations qui animent ce syndicalisme dont nous vous invitons à rejoindre les rangs.

Au début du siècle dernier, des femmes et des hommes se sont battus pour obtenir des droits, dont vous tout comme nous, bénéficiez.

Aujourd'hui progressivement, ces acquis sont régulièrement grignotés parce que dénoncés comme privilèges, tout comme on restreint le service public, le statut, au mépris de la neutralité et de l'égalité de traitement des situations qui devraient prévaloir.

Vous avez choisi la fonction publique pour servir et non vous servir, rejoignez-nous, nous serons bien plus efficaces avec vous que sans vous.



IN - FO - CADRES

SECTION NATIONALE DES CADRES TERRITORIAUX
FORCE OUVRIERE

Se syndiquer aujourd'hui : le choix de Force Ouvrière

La motivation des cadres pour et où se syndiquer reste une interrogation pour bon nombre d'entre eux, tant le positionnement hiérarchique et l'image de l'engagement syndical paraissent incompatibles avec leurs fonctions et **POURTANT** :

Les enjeux auxquels sont confrontés ces cadres, les obligations à mettre en place, à marche forcée, les nouvelles politiques publiques, engendrent d'inévitables restructurations sur la base du moins disant. Des conditions de travail dégradées du fait de manque d'effectifs, la précarité qui accompagnent ces mesures, feront des cadres les boucs émissaires et victimes de ces restructurations.

Les élus politiques, toutes tendances confondues, l'ont bien compris en misant sur l'encadrement pour en faire «le bras armé» des politiques de régression du service public.

Cadres, si nous ne voulons pas nous laisser imposer une organisation et des conditions de travail qui ne répondent pas aux exigences attendues pour un service public de qualité et pour lequel nous avons choisi de servir, c'est collectivement que nous devons agir, unis au sein d'une organisation syndicale forte et représentative.

En faisant le choix de FORCE OUVRIERE, chaque cadre rejoint un réseau de centaines d'autres cadres prêts à échanger pratiques et expériences professionnelles et syndicales par une formation adaptée aussi bien aux simples adhérents qu'aux élus FO. Ainsi apprendrez-vous à aborder, sous un autre angle de vue, diverses thématiques qu'elles traitent des politiques publiques, des techniques de management, des questions juridiques ou organisationnelles, rien ne nous est étranger, tout doit nous intéresser puisque tout vous intéresse ...

En rejoignant FORCE OUVRIERE vous bénéficierez également d'une protection juridique couvrant des risques encourus dans le cadre de l'exercice de vos missions de service public, voire au-delà, de litiges privés.

ROMPEZ AVEC L'ISOLEMENT, ce n'est pas en restant isolé que l'on est le mieux à même de faire valoir nos droits, de les revendiquer et de les défendre..

N'HESITEZ PLUS, rejoignez-nous, travaillons ensemble pour cette fonction publique que nous avons choisi de servir plus juste, et au service de tous.

Rejoignez-nous !



cadres.foterritoriaux@fosps.com

Le télétravail ou la métamorphose du cadre A.

L'accroissement des distances entre les différents sites professionnels, des centres de décision et/ou des lieux d'habitation lié, essentiellement, à la nouvelle réorganisation territoriale va inciter les collectivités à développer le télétravail.

Parallèlement, les administrations devront proposer, dans le cadre de la loi NOTR des schémas de mutualisation qui toucheront essentiellement les services supports. L'objectif principal étant de réduire les effectifs.

Toutes ces nouvelles orientations nous interrogent sur les prochaines évolutions nos métiers de cadre A tant, sur le plan personnel, que managérial.

Des mutations lourdes sont donc à prévoir dans un avenir proche, notamment dans les manières d'appréhender notre relation au travail. Des bouleversements profonds vont voir le jour c'est un phénomène incontournable dont il faudra tenir dans nos futures revendications.

Le télétravail se trouve au cœur de cette évolution. C'est une préoccupation des employeurs, mais elle touche également les salariés quelle que soit sa catégorie, c'est une évolution à laquelle il faut se préparer.

Une forte attente pas toujours en lien avec la réalité

Le télétravail engendre, depuis sa création, une forte attente sociale, parfois même quelques illusions. Néanmoins ce sont les conditions de sa mise en place qui offriront ou non, un intérêt pour les agents.

Afin d'inciter à son application effective de nouvelles dispositions réglementaires sont venues cadrer la mise en place du télétravail.

Ainsi le **décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature** s'applique tout à la fois aux fonctionnaires et aux non titulaires de la fonction publique.

Le télétravail désigne **toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent, dans les locaux de son employeur, sont réalisées hors desdits locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.**

Le télétravail est organisé le plus généralement au domicile de l'agent. Eventuellement, il peut se réaliser dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation (plateforme de travail par exemple) mais obligatoirement avec son accord.

Le temps de **télétravail ne peut être supérieur à 3 jours par semaine** ainsi, le temps de **présence sur le lieu d'affectation ne peut, quant à lui, être inférieur à 2 jours par semaine.** Il peut faire, sous réserve de modalités particulières, l'objet par exemple d'une annualisation sur la base de 3 semaines télétravaillées suivies de 2 semaines sur son lieu professionnel.

L'exercice de son activité en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent auprès de sa hiérarchie. Cette dernière apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service. Lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, une conformité des installations doit être effectuée en amont (visite au domicile sur site pour contrôler la possibilité technique de mettre en œuvre le télétravail).

La durée maximum de cette autorisation est d'un an, renouvelable d'un commun accord.

Il est important de rappeler que, pour les collectivités territoriales, c'est l'organe délibérant (via une délibération) qui doit préciser les modalités de sa mise en œuvre et les conditions requises pour être éligible au télétravail.

Le projet de délibération sur le «télétravail» devra obligatoirement être soumis au comité technique qui exprimera un avis déterminant pour sa mise en place, quand bien même l'avis n'est que consultatif.





Un gain pas toujours partagé également entre administration et agents

Ne vous y trompez pas car si l'administration souhaite développer le télétravail, c'est qu'elle y trouve de nombreux avantages liés essentiellement, à une amélioration de la productivité. Sous couvert d'une meilleure qualité, de vie c'est un moyen :

- De limiter les congés maladie, notamment par la possibilité de cumuler 5 jours de télétravail sur une semaine sous réserve de s'engager à travailler la semaine suivante sur son lieu professionnel;
- D'inciter à reprendre plus aisément une activité professionnelle dans le cas d'un temps partiel thérapeutique pour des agents en retour de longue maladie;
- De limiter les recours au temps partiels comme, par exemple, le congé parental d'éducation;
- De miser sur une meilleure efficacité de l'agent soustrait au stress des transports, notamment en zones urbaines.

Comment également ne pas y voir une meilleure flexibilité, en cas de grève par exemple ?

Voici quelques éléments qui témoignent que le recours au télétravail participe de manière concrète à l'amélioration du taux de présentisme mais aussi à une optimisation de l'utilisation des locaux professionnels, autant de bénéfices directs pour l'employeur.

Parallèlement, il est loin d'être évident que les garanties réglementaires optimales soient appliquées par les collectivités territoriales au bénéfice des demandeurs.

Ainsi, au moment de la mise en place d'un tel dispositif faudra-t-il veiller scrupuleusement à une mise en oeuvre POUR et DANS l'intérêt des agents et exiger :

Que le recours au télétravail se réalise avec bon sens et dans la concertation, qu'il contribue à améliorer la quali-

té de vie au travail de l'agent, en lui assurant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

De prévenir les dérives potentielles telles que le sentiment d'isolement, en raison de l'éloignement du collectif de travail, les surcharges d'activités, l'empiètement des activités professionnelles sur la vie familiale.

Il est donc essentiel et fondamental d'entourer sa mise en place de nombreuses garanties qui s'appuient sur trois préoccupations essentielles, le **Volontariat**, l'**Adaptabilité** et la **Réversibilité (V.A.R)**.

En effet, les agents doivent être volontaires, ils doivent pouvoir choisir le nombre et les jours de la semaine durant lesquels ils seront en situation de télétravail et **surtout** ils doivent **pouvoir revenir sur leur décision de télétravailler**.

La période de télétravail doit s'effectuer au domicile de l'agent (sauf avis contraire de ce dernier) et son domicile doté des équipements complets fournis par l'administration (connexion internet, poste de travail informatique, etc.)

Tout refus opposé doit être motivé, surtout s'il concerne les métiers éligibles prévus dans le cadre de la délibération, y compris dans l'éventualité où celle-ci déroge au nombre de jours prévu par les textes.

Il conviendra également de vérifier :

- que les administrations prévoient le choix de la cessation du télétravail de l'agent et le retour à son poste de travail, dans de bonnes conditions, à tout le moins identiques à celles dont il bénéficiait antérieurement.
- que la fin du télétravail du fait de l'administration, soit motivée et que les agents puissent retrouver leurs conditions de travail antérieures à leur choix de télétravailler également dans de bonnes conditions.

TÉLÉTRAVAIL



Une indispensable contrepartie

Le **droit à la déconnection** doit être le corollaire indispensable à la mise en place du télétravail, car les nouvelles technologies d'information et de communication sont particulièrement chronophages et embolissent presque naturellement la vie privée.

En effet, une forme de télétravail informel appelé également le télétravail GRIS tend à se développer progressivement pour atteindre presque 60% des situations télétravaillées.

Il est fondamental, pour assurer une protection de la vie privée des agents que cette nouvelle forme d'organisation du travail s'effectue sur la base d'une réelle négociation préalable avec les instances représentatives du personnel afin de le préserver **de toute dérive qui aurait pour conséquences d'affaiblir l'action collective du syndicalisme et de Force Ouvrière.**



Vous avez des propositions, des contributions à nous faire parvenir ou vous voulez adhérer à Force Ouvrière retournez ce bulletin à l'attention de la section nationale des cadres:

Section nationale des cadres
Fédération Force Ouvrière des Personnels des services publics et des services de santé
153-155 rue de rome 75017 Paris /cadres.foterritoriaux@fosps.com

Nom, Prénom

Adresse

Tél

Mail@.....

La bibliothèque troisième lieu : une entreprise de destruction de la lecture publique, du statut et des métiers des bibliothèques.

Cette dernière décennie a connu diverses entreprises visant à promouvoir un modèle de « bibliothèque troisième lieu ».

Cette entreprise apparaît aujourd'hui pour ce qu'elle est : une machine de guerre contre la lecture publique et le statut des personnels des bibliothèques.

De quoi s'agit-il ? Comme le soulignait un article récent « En fait, personne ne le sait vraiment... ».

C'est très abusivement que ce concept se réfère à un essai de Ray Oldenburg qui, réagissant à la disparition progressive de nombreux centres villes dans les États-Unis des années 1980, plaidait en faveur de la reconstitution d'un espace urbain convivial le « troisième lieu » permettant une socialisation en dehors du strict cadre familial et de celui du travail .

Certes, Oldenburg cite les bibliothèques comme l'un des meilleurs exemples de ce qui contribue à composer cet espace social. Mais il est entendu que l'excellence de la bibliothèque procède de sa nature éducative et culturelle.

Il ne propose pas d'en transformer la nature pour en faire le « troisième lieu » à elle seule. Il n'y a plus de « bibliothèque troisième lieu » chez Oldenburg qu'il n'y a de bars, cafés ou salons de coiffure, etc du même type : le troisième lieu, c'est l'espace urbain qui les réunit.

Le concept de « bibliothèque troisième lieu » n'apparaît que plus tard sous la plume de quelques bibliothécaires anglo-saxons et est loin de s'être imposé, comme d'aucuns le prétendent, comme modèle incontournable.

Ce peu de succès tient au fait que les extrapolations sur les prétendues « bibliothèques troisième lieu » n'apportent rien de nouveau.

Il y a belle lurette que l'on s'efforce de développer des bibliothèques accessibles tant par leur situation géographique, que par des services accueillants, des installations confortables, des salles de conférence, voire toutes sortes de commodités comme des cafétérias, gérées en régie, concédées à un gérant ou tout simplement associées au bâtiment pour, par là-même, en alléger les frais de gestion.

S'il n'y a rien à gagner à adhérer à ce concept improbable, il y a par contre beaucoup à perdre.

6 IN-FO CADRES OCT N°4-2017

L'ancienne vise désormais explicitement à vider l'institution de sa substance.

Au fil des discours, la bibliothèque troisième lieu c'est surtout « moins de livres, plus de...vide », une sorte d'ouvroir de bienfaisance offrant « tricot, yoga, cuisine, jeux vidéo... et même lecture ».

Un rêve de dame patronnesse selon lequel les « médiathèques municipales » remplaceraient le bistrot comme « troisième lieu » après la maison et le travail, comme s'en émerveille un article de Télérama .

Nous sommes loin de la « lecture publique » née de l'ambition du Programme du Conseil national de la résistance, d'offrir la « possibilité pour tous les enfants français de bénéficier de l'instruction et d'accéder à la culture la plus développée, quelle que soit la situation de fortune de leurs parents, afin que les fonctions les plus hautes soient réellement accessibles à tous ceux qui auront les capacités requises pour les exercer et que soit ainsi promue une élite véritable, non de naissance mais de mérite, et constamment renouvelée par les apports populaires » .

C'est de ce programme que sont nées les institutions chargées de développer la lecture publique : la Direction des bibliothèques et de la lecture publique, l'inspection générale, les statuts spécifiques et l'ordonnance n° 45-2678 du 2 novembre 1945 instituant des bibliothèques départementales de prêt chargées de donner accès au livre dans les petites villes et les campagnes.

En 1968, nul ne contestait encore que la lecture publique soit associée à l'éducation « au sens d'instruction publique ».

L'État considérait alors que, de même qu'il tenait à offrir à tous les moyens gratuits de s'instruire, il était de son devoir « de mettre à la disposition de chaque citoyen les ouvrages dont la lecture peut être agréable ou utile, en enrichissant sa personnalité et en le préparant mieux à son rôle dans la société ».

Cette définition rejoignait « les principes mêmes » fixés par le « manifeste de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture » : « Essentiellement destinée à assurer l'éducation des adultes, la bibliothèque publique doit également compléter l'œuvre de l'école en

développant le goût de la lecture chez les enfants et les jeunes gens...

C'est un centre d'éducation populaire offrant à tous une éducation libérale » .

En 1975, alors que le mouvement de construction de bibliothèques publiques se développait, ce programme fut interrompu par la suppression de la DBLP.

Cette rupture institutionnelle n'était que l'un des premiers signes d'un abandon progressif des objectifs initiaux. Au prétexte du rejet d'une culture dite «légitime» par le truchement d'un amalgame entre élites intellectuelles et élites sociales, œuvres de l'esprit et préjugés sociaux, ce renoncement est progressivement théorisé et assumé par le ministère de la Culture, devenu «Culture et de la communication».

En 2010, l'inutilité voire l'illégitimité de la démocratisation de la culture était exposée on ne peut plus clairement par deux conseillers du ministre, Guillaume Pfister et Francis Lacroche.

Dénonçant une «certaine idée de la culture, répandue dans les composantes les plus diverses de la société», qui conduirait «sous couvert d'exigence et d'excellence» à «un processus d'intimidation sociale», les deux auteurs concluent que «d'une certaine manière, le véritable obstacle à une politique de démocratisation culturelle, c'est la culture elle-même» .

Cette perte de sens, relayée et amplifiée par les gouvernements successifs, a sa logique. Si tout est culture, la démocratisation culturelle n'est plus un projet mais un constat d'où il ressortirait que l'action publique «moderne» n'aurait plus pour fonction que de réguler diverses formes d'échanges conviviaux à la manière des comités des fêtes et cérémonies.

Fortement incités à axer leur offre sur les loisirs au nom d'une culture considérée comme «d'abord ce qui nous rassemble, aller vers les gens et faire du lien», les bibliothèques sont sommées de renoncer à une «politique d'offre».

C'est-à-dire une offre documentaire structurée répondant à des besoins d'acquisition de culture et de connaissances pour s'adapter aux demandes de divertissement de toute nature.

Il s'agit là d'une politique conservatrice visant à interdire toute mutation sociale. Sa première victime est la population la moins favorisée qui, renvoyée à ses «pratiques culturelles» comprendre ses comportements en matière de loisirs – se voit priver d'une précieuse

possibilité d'échapper à sa condition sociale et ce, au mépris du sens même de l'action publique.

Quel sens peut avoir la lutte contre l'illettrisme si, dans la commune la plus pauvre de France, « la bibliothèque-médiathèque d'un nouveau genre populaire » privilégie «l'oralité», le «partage d'une bière entre amis», «ping-pong et baby-foot» , etc.?

La remise en cause de la finalité de l'institution, débouche logiquement sur celle la spécificité des métiers et des cadres d'emploi.

S'il s'agit de remplacer «le bistrot comme «troisième lieu» après la maison et le travail pourquoi recruter des conservateurs de bibliothèque et des bibliothécaires qui ont statutairement pour mission de «constituer, organiser, enrichir, évaluer et exploiter les collections de toute nature des bibliothèques et d'organiser l'accès du public aux collections et la diffusion des documents à des fins de recherche, d'information ou de culture» ?

Et tout cela pour quoi ?

L'argument de l'adhésion du public à cette orientation est un argument fallacieux auquel élus et cadres territoriaux auraient tort de souscrire.

L'éventuel succès d'une offre de loisirs ne veut pas dire que le public, et notamment la jeunesse, entend renoncer à ce qu'il est en droit d'attendre d'une bibliothèque digne de ce nom.

C'est ce que montre une récente enquête sur la fréquentation des espaces de la BnF ouverts au grand public, qui met en relief le goût d'un «cadre valorisant à la fois le travail intellectuel et l'utilisateur» et favorisant une grande variété de projets studieux : passer un examen, mais aussi s'intégrer et réussir dans un pays qui n'est pas le sien, créer son entreprise, se réorienter professionnellement, etc.



Section nationale des Cadres FO

A l'aune des grandes mutations au sein de la fonction publique, la Fédération des services publics et des services de santé FORCE OUVRIERE a choisi de relancer l'activité de sa section des cadres territoriaux.

Cette population, représentant 10% des effectifs de la FPT, est trop souvent confrontée à la situation paradoxale d'appliquer des politiques de restriction sévère de moyens tout en devant répondre aux exigences de la population en matière de santé, d'éducation et de sécurité.

Multiplication des compétences organisées entre les différents échelons de collectivités territoriales, complexité des cadres normatifs et règlementaires, introduction du numérique modifiant les habitudes de travail, diktat des pratiques managériales innovantes... un agrégat qui crée un environnement incertain et anxiogène.

A ces éléments se surajoute la réduction des ressources nécessaires à la conduite des actions publiques locales, avec la baisse des dotations et la diminution des dépenses publiques.

Comment faire plus avec moins est souvent l'objectif qui leur est assigné sans que, parallèlement, ils aient la possibilité d'objecter la qualité du service rendu, l'égalité de traitement, la neutralité et la réponse apportée aux usagers, autant de facteurs qui doivent normalement concourir à la tenue de leurs missions. Et la mise en place de l'évaluation pour les personnels, avec des pratiques issues du secteur privé, interpelle.

Le constat d'une dégradation des conditions de travail des agents de la FPT en général et plus particulièrement des cadres a été dressé lors du dernier congrès de FO à Reims.

Alors quel service public pour demain ?

Telle est la question que nous entendons aujourd'hui des cadres territoriaux et qui interroge les choix de société qu'ils ont faits lorsqu'ils ont choisi de servir dans la fonction publique.

Pourquoi une section des cadres FO ?

- Pour insuffler une dynamique collective face à un univers de travail qui déshumanise;
- Pour rompre avec l'isolement des cadres des collectivités territoriales;
- Pour être le levier incontournable pour amorcer la pompe qui attirera ces collègues isolés en proie à l'incertitude de leurs fonctions.

Une revue « la lettre IN-FO-CADRES »

(...).

Celles et ceux d'entre nous qui déjà ont choisi de contribuer, de participer à alimenter la lettre IN-FO-CADRES entendent relayer la parole de cadres les invitant à partager expériences, réflexions et interrogations sur les changements pressentis, qu'ils relèvent de l'évolution de la FPT, des effets et impacts liés aux nouvelles technologies...

Pourquoi à FO ?

Parce que notre Fédération des services publics et des services de santé FORCE OUVRIERE a la particularité de réunir en son sein des syndicats qui œuvrent, dans le public comme dans le privé, pour la défense des intérêts matériels et moraux des salariés dans l'indépendance absolue à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques, des sectes philosophiques, des religions ou autres groupements extérieurs, conformément à la Charte d'Amiens. Elle est la mieux placée pour être en capacité d'alerter nos mandants sur les différentes politiques dont les effets pourraient avoir un impact nuisible sur les missions à remplir.

Seule l'action syndicale collective peut aujourd'hui offrir à tout cadre territorial qui s'interroge sur la légitimité de sa posture, des lieux de réponses et d'échanges pour comprendre et mieux appréhender un monde du travail de plus en plus féroce et nocif, quelle que soit la position occupée.

Rejoignez-nous !



Contact :

cadres.foterritoriaux@fosps.com