



# INFO CADRES

## SOMMAIRE

Page 2  
**UN PEU D'HISTOIRE**  
*Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale en danger*

Page 3  
**UN CADRE, UNE FONCTION**  
*Sortir du cadre : la situation des cadres aujourd'hui, quels rôles, quelles missions*

Page 5  
**TEMOIGNAGE**  
*Harcèlement des cadres ou l'histoire d'une descente aux enfers professionnels*

Page 6  
**FORMATION / INFORMATION**  
*L'apprentissage question d'actualité : le point de vue du CNFPT*

## MALAISE DANS LA CIVILISATION

Nul besoin d'être Sigmund FREUD pour ressentir le malaise général qui affecte tout à la fois les institutions de ce pays et la population qui le compose. Cadres ou non, salariés ou retraités, fonctionnaires ou non, nous sommes toutes et tous atteints par les mesures législatives et réglementaires qui tombent comme des hallebardes.

Elles pleuvent de tous côtés pour mieux fragiliser et réduire les capacités de résistance.

Détruire, disent-ils... aussi sûrement que résolumment : le système de santé merci Mme BUZIN, l'Education nationale merci Monsieur BLANQUER, la fonction publique merci Monsieur DUSSOPT...

Le sillon avait déjà été tracé par leurs prédécesseurs pour permettre à ces fleurs du mal de pousser en toute impunité...

En réduisant le pouvoir du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, le gouvernement confirme à quel point il tient en piètre estime la représentativité des élus syndicaux (mais gageons qu'il n'a guère plus de respect pour les élus de la République)...

Nous sommes tous concernés, cadres ou non cadres, c'est l'ensemble du service public qui est en cause au travers des lois qui laminent parallèlement code du travail dans le secteur privé et statuts dans la fonction publique...

**ASSEZ DE CONTES ET DE LEGENDES, IL EST TEMPS DE MONTRER QUI NOUS SOMMES...** Le 5 décembre 2019, faisons de cette date anniversaire une reconquête de nos acquis, par une mobilisation massive, redonnons espoir et énergie : à nos anciens parce qu'avant nous ils se sont battus pour nos droits, à nos descendants, car nous ne saurions, sans coup férir leur laisser un monde sans droits et à nous-mêmes car il y va de notre dignité !



## UN PEU D'HISTOIRE : Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale en danger

**Après les premières lois de décentralisation de 1982 et 1983, le statut de la fonction publique a fait l'objet d'évolutions majeures en particulier par la reconnaissance de la fonction publique territoriale comme versant de la fonction publique, là où il n'y avait que le tableau des emplois communaux et un statut « d'assimilés » pour les fonctionnaires communaux.**

Les évolutions législatives de l'époque présentaient deux caractéristiques : le principe d'unicité de la fonction publique tout en reconnaissant les spécificités propres à chaque versant. C'est ainsi que les lois statutaires des trois fonctions publiques, de 1984 et 1986 ont institué un conseil supérieur dans chaque versant de la fonction publique succédant au conseil supérieur de la fonction publique constitué en 1946 où seuls les employés de l'État étaient pleinement considérés comme « fonctionnaires » et représentés à ce conseil.

L'actuel Conseil commun sera quant à lui créé ultérieurement (accords de Bercy sur le dialogue social) et installé en 2012.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) est l'instance paritaire de consultation nationale de la fonction publique territoriale. Il rassemble en son sein des élus locaux des communes, départements et régions et les représentants des organisations syndicales représentatives de la fonction publique territoriale. Il est obligatoirement consulté par le gouvernement sur tout projet de texte législatif et réglementaire relatif à la fonction publique territoriale.

Le Conseil supérieur dispose également d'une compétence de propo-

sitions et d'études : il peut formuler des propositions en matière statutaire et procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion des personnels territoriaux. Il a enfin une responsabilité d'ensemble en matière de suivi des statistiques et de documentation sur la fonction publique territoriale.

Ainsi, et même s'il a avant tout un rôle consultatif, le C.S.F.P.T. s'avère l'instance paritaire nationale de la fonction publique territoriale qui a vocation à favoriser le dialogue social et la concertation.

La Loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique, traduit clairement la volonté du gouvernement de limiter l'expression et l'action des syndicats en restreignant le nombre et le rôle des instances de concertation. Localement, les actuels Comités Techniques et CHSCT vont être fusionnés pour laisser place à un Comité Social Territorial (CST).

Le rôle des CAP sera réduit à l'examen des seules décisions défavorables aux fonctionnaires...

Ces attaques concernent tout autant le niveau national, la fonction publique territoriale avec la volonté de réduire le champ d'intervention du CSFPT.

Ainsi, l'article 2 de la loi du 6 août 2019 prévoit que « Lorsque le projet de texte comporte, en outre, des dispositions propres à l'une des fonctions publiques, le conseil commun peut également être consulté sur ces dispositions, après accord du président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière selon la fonction publique concernée, dès lors qu'elles présentent un lien avec les dispositions communes ».

Jusqu'à présent, le conseil commun avait vocation à connaître "de toute question d'ordre général commune à au moins deux des trois fonctions publiques".

Le conseil commun pourra donc désormais être consulté sur un projet de décret ou de loi ne concernant que la fonction publique territoriale... même si ce dessaisissement



## UN PEU D'HISTOIRE : Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale en danger

ne pourra se faire qu'après accord du président du conseil supérieur concerné.

Au cours des débats parlementaires, certains ont relevé que cela revenait à « éloigner le lieu de la consultation de l'administration de rattachement des personnels concernés », d'autant plus que la représentation des personnels est moins importante au sein du conseil commun qu'au sein des conseils supérieurs spécialisés.

La mesure "pourrait fortement remettre en question la légitimité et le fonctionnement autonome du CSFPT et nuire à la qualité du dialogue social", avait réagi en avril 2019 le bureau du conseil supérieur.

Il s'agit, tout comme pour le secteur privé avec les récentes ordonnances qui ont modifié le code du travail, de réduire le poids de la branche professionnelle.

Il s'agit aussi, d'un retour en arrière pour la territoriale, d'une volonté de relativiser sa place de « majeure », elle redeviendrait « mineure » et les mesures impactant son statut ne seraient plus nécessairement examinées par ses représentants...

Telle était d'ailleurs la volonté du gouvernement lors de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique, consultant le CSFPT postérieurement au conseil commun.



***Le traitement réservé depuis quelque temps à une grande majorité de cadres de la fonction publique, et plus particulièrement ceux de la territoriale, mérite que l'on s'y attarde.***

Concrètement, on ne cesse de constater, parallèlement à l'évolution des conditions de travail, à une nette dégradation des relations au sein des services de la fonction publique territoriale.

Certains élus se prenant pour des princes, entourés d'une Cour et d'un système viennent par leurs pratiques perturber le bon fonctionnement du service public.

## UN CADRE, UNE FONCTION : Sortir du cadre

La vision de plus en plus électoraliste et clientéliste se fait au détriment de la notion d'intérêt général à laquelle la majorité des collègues continue d'être attachée.

On assiste à une énorme contradiction entre les fondements appris par les fonctionnaires lors de leurs préparations aux concours, formations, au cours de leur carrière, et la réalité du terrain et les décisions stratégiques des élus.

On trouvera notamment l'origine de cette situation, dans l'usage excessif du pouvoir et des abus qui en résultent, comme cela arrive souvent à bon nombre de collègues, à des actes de harcèlement, de mise sous pression, de « placardisation » voire de dénigrement, ceci au détriment des compétences techniques acquises.

Sans vouloir généraliser pour autant, cette tendance se répand de plus en plus à tous les niveaux d'encadrement, mais toujours sous l'impulsion du politique, principal décideur des conditions de travail des personnels.

On assiste alors à une véritable dérive managériale qui privilégie la loi du plus fort au détriment de l'intérêt général et de l'investissement des agents.

Cette situation n'est malheureusement plus l'apanage des grosses et moyennes collectivités.



## UN CADRE, UNE FONCTION : Sortir du cadre

### Les petites collectivités doivent également affronter de tels comportements

Cette évolution préjudiciable aux conditions de travail de nos collègues est une dérive élitiste qui s'est installée progressivement dans les postes stratégiques de la fonction publique territoriale.

Ainsi est-il de plus en plus fréquent de voir de jeunes promus des grandes écoles, se « faire les dents » dans de petites structures, ceci au détriment des agents qui pourraient légitimement espérer occuper ces fonctions, après de longues années à servir, sans démeriter, la collectivité. Ces nouveaux managers/gestionnaires s'installent avec leurs tableaux de bord, leurs nouvelles méthodes de travail.

C'est oublier que la fonction publique territoriale est encore majoritairement composée de personnels qui ont fait le choix de servir le public en toute dignité et sérénité. Issus de la base, ces cadres ont pu évoluer grâce aux concours et aux formations et, pour la majorité sans oublier (mais il existe des exceptions !), d'où ils viennent.

Malgré leurs fonctions d'encadrement, ils n'affichent pas leur « supériorité » face à leurs équipes, mais encourageraient plutôt leurs collaborateurs à se former et à évoluer.

Cette nouvelle catégorie élitiste de cadres vient accompagner le politique dans la mauvaise direction, et elle contribue largement à la dégradation des conditions de travail tout en méprisant en général ceux qui proviennent de la base.

Afficher son humanité en matière de gestion des personnels devient synonyme de gentil, bien brave, par conséquent incapable de manager selon les méthodes dites « modernes », de devenir un « killer » !

Pourtant jusqu'à un passé pas encore si lointain, les cadres des collectivités locales fonctionnaient encore dans le profond respect des agents, quel que soit leur rang.

### Parallèlement, le rôle du cadre devient de plus en plus restreint et restrictif

On peut légitimement se questionner sur le fait qu'on les sollicite de moins en moins sur les points qui relèvent de leurs compétences.

On leur demande de plus en plus d'atteindre des objectifs purement quantitatifs, gestion qui s'apparente clairement au secteur privé !

Si les cadres ne sont plus sollicités et associés, en tant que force de proposition dans leur domaine de compétence,

et qu'ils ne se retrouvent plus qu'au service d'une économie drastique des dépenses, où est le sens de l'intérêt général ?

Pire, ils se retrouvent souvent accusés d'inefficacité devant des objectifs intenable !

L'occasion est alors trop belle pour les élus décideurs...

Le statut des fonctionnaires contient des dispositions contraignantes pour les agents, comme le devoir d'obéissance, l'obligation de service... et les rend ainsi vulnérables lorsqu'ils font l'objet d'une « chasse aux sorcières » ou d'un acharnement en règle pour raisons non justifiées.

Il est alors souvent tentant, pour l'agent concerné, de se protéger en utilisant la fuite vers une autre collectivité (quand cela est possible !). C'est d'ailleurs quelque fois le but recherché par la hiérarchie.

Souvent, si résistance il y a, la tentation est forte d'utiliser ce qu'on appelle « la mise au placard ».

Celle-ci peut se manifester physiquement, ou dans les missions confiées.

Parfois, elle est aussi utilisée en cas de changement de majorité ou des motifs personnels.

Les recours existent et ils sont souvent longs et épuisants contre cette « machine à broyer ».

Ce n'est certainement pas une raison pour se laisser faire ! Les collègues qui se trouvent aujourd'hui dans ces situations ne sont que trop nombreux à en souffrir.

Les exemples ne manquent pas et les conséquences peuvent être malheureusement dramatiques.

Plus que jamais Force Ouvrière s'affiche aux côtés des agents des collectivités, et notamment de ses cadres.

C'est le rôle de l'organisation syndicale de dénoncer toute forme d'injustice, de rétablir le droit et l'intégrité des collègues injustement atteints par ces dérives.



[cadres.foterritoriaux@fosps.com](mailto:cadres.foterritoriaux@fosps.com)

# TEMOIGNAGE : Harcèlement des cadres ou l'histoire d'une descente aux enfers professionnels

Je suis ingénieur territorial...

Mes deux supérieures hiérarchiques m'ont fait subir un harcèlement moral.

«J'ai toujours su m'adapter à différents contextes professionnels. Seulement, cette prise de fonction sur un nouveau poste en tant que responsable de cellule ne s'est pas déroulée comme espéré.

C'est cependant au travers de cette expérience éprouvante, que j'ai pu trouver le soutien sans faille de l'organisation syndicale qui a su trouver les mots, gestes et actions pour m'accompagner à sortir de cet environnement infernal, Force Ouvrière pour la nommer.

Ainsi le harcèlement moral que j'ai dû affronter a commencé par le dénigrement de mon travail, dénigrement effectué la plupart du temps devant les agents de l'équipe dont j'étais responsable.

Le moment choisi faisait également partie du processus la veille d'un week-end ou de congés dans l'objectif de les gâcher.

La seconde étape a consisté à mentionner leur insatisfaction et leur mécontentement du travail rendu.

Bien entendu, cela était effectué au dernier moment, juste avant la date limite d'un rendu de travail ou d'une réunion afin de rendre quasiment impossible les travaux à réaliser en raison des délais.

Parallèlement les agents sous ma responsabilité étaient directement informés par ces hiérarchiques que le rendu était insatisfaisant, engendrant encore plus de stress dans l'équipe et de doute sur ma capacité à l'encadrer.

Fragilisé par ce mode de fonctionnement, je me suis senti déstabilisé. Mais il en fallait toujours plus pour essayer de me détruire. Ainsi, l'attitude de ces responsables hiérarchiques a consisté à me fournir énormément de travail à réaliser en peu de temps et, du jour au lendemain, ne plus rien attendre de vous, allant même jusqu'à passer devant votre bureau sans un regard ou un salut.

A partir de cet instant, s'amorce la descente aux enfers... la hiérarchie allant jusqu'à effacer mon nom de l'organigramme en tant que manager avec suppression de la NBI, justifiant cette décision devant mon équipe en l'imputant à mon état d'esprit.

Progressivement j'assiste à une désolidarisation de mon équipe.

Face à ce déchaînement et afin de préserver mon équilibre, je consulte un médecin qui me prescrit un arrêt de travail de 10 jours. Je pensais pendant cette période pouvoir

acquérir le recul nécessaire pour aborder plus sereinement la situation à mon retour sur mon lieu de travail.

Hélas, tel ne fût point le cas, puisque mon administration avait décidé d'effectuer un contrôle médical pendant cet arrêt maladie.

Non seulement, vous avez perdu toute confiance en vos supérieurs hiérarchiques mais en plus vous vous sentez tout simplement trahi par votre employeur.

C'est également à ce moment-là que vous comprenez que vous allez devoir mener un combat.

Seul, ce combat eut été impossible : c'était le pot de terre contre le pot de fer.

Et ce n'est qu'avec l'aide et l'accompagnement sans faille du syndicat Force Ouvrière que j'ai enfin pu sortir de cette spirale infernale.

La confiance rompue avec mon employeur, ce n'est qu'avec l'assistance du syndicat que j'ai pu consulter mon dossier administratif.

Mes supérieures hiérarchiques n'avaient pas fait dans la demi-mesure, puisque des lettres de calomnie avaient été déposées dans le dossier (incriminant ma date d'arrivée dans la collectivité, ma tenue vestimentaire ...).

Face à un tel déferlement de haine, j'ai su trouver la force, grâce à Force Ouvrière, de constituer un recours sur ma notation professionnelle et poursuivre le combat non seulement pour moi mais comme exemple pour tous les agents victimes d'une situation analogue au sein de la collectivité.

J'ai finalement réussi à quitter cette direction et je suis désormais affecté sur un poste dans un environnement plus clément entouré de collègues et supérieurs bienveillants.»





## FORMATION / INFORMATION :

# L'apprentissage question d'actualité

### Le point de vue du CNFPT

En matière de chômage, la jeunesse paye un lourd tribut et il ne viendrait à l'idée de personne de s'opposer au développement de mesures en faveur de l'insertion des jeunes sur le marché du travail. A ce titre, la formation en alternance - notamment par l'apprentissage - constitue une des voies de réussite permettant aux jeunes d'accéder à la qualification professionnelle et à l'emploi.

C'est précisément la fonction publique territoriale qui regroupe l'essentiel des apprentis employés dans la fonction publique avec quelques 14.000 apprentis.

1. La loi Déontologie de 2016 par son article 85 confie de nouvelles missions au Centre national de la fonction publique territoriale sur l'apprentissage sans prévoir immédiatement la charge de son financement pour le versant FPT.

2. En 2018, la loi\* Pénicaud pour la liberté de choisir son avenir professionnel est venue notamment transformer le dispositif de l'apprentissage en France.

Toutefois, la Loi Pénicaud a « oublié » de prévoir le financement pour les apprentis et les CFA publics alors même que la Loi posait comme principe un lien obligatoire entre le contrat d'apprentissage et la formation nécessairement financée en CFA.

### Au 31 décembre 2019, il n'y aura plus de financement

**Le CNFPT propose actuellement aux pouvoirs publics des solutions afin d'aboutir à un compromis acceptable par tous et qui ne remette pas en cause le droit et l'effectivité de la formation des agents territoriaux.** En effet, la cotisation du CNFPT, salaire différé des agents territoriaux pour leur for-

mation, n'est pas faite pour financer l'apprentissage.

Ces Lois traduisent pour le service public la réflexion engagée par un conseiller d'Etat, Monsieur Jacky RICHARD, chargé d'élaborer des préconisations pour coordonner un plan de développement de l'apprentissage dans les trois versants de la fonction publique.

Les propositions contenues dans ce rapport (publié en avril 2015 ainsi que dans celui du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 10 décembre 2013 intitulé « *L'apprentissage en alternance dans les collectivités locales : constats et propositions d'évolution* », élaboré par la formation spécialisée (FS3) présidée par Didier PIROT), ont participé à la définition et à la mise en œuvre d'actions en faveur de l'apprentissage en concertation avec les employeurs territoriaux.

Cependant la publication finale (Loi « transformation de la FP ») d'août 2019 « fâche » de nombreux acteurs au sein du monde territorial.

Comme souvent le désaccord porte sur la forme et sur le financement. Le CNFPT créé par la loi n'a jamais cherché à s'exonérer des missions (anciennes et nouvelles) qui lui étaient confiées. En l'occurrence, participer avec les employeurs locaux à la définition et la coordination d'une politique de l'emploi (et de la formation liée) en faveur de la jeunesse n'avait aucune raison de ne pas entraîner l'engouement et la détermination en faveur de l'intérêt général.

Que des collectivités insèrent dans leur gestion prévisionnelle des compétences des actions offensives de repérage précoce des besoins en compétences, qu'elles participent activement pour leur propre compte et aussi pour le marché de l'emploi à

cette modalité formative, le CNFPT ne pouvait que s'en réjouir. **Le CNFPT a développé deux centres d'apprentissage sur des territoires où les collectivités ont souhaité cette option. (Occitanie et Ile-de-France). D'autres territoires et notamment les Outremer envisageraient de s'engager dans cette voie.**

Seulement le monde territorial, qui est aussi celui du CNFPT, constate que les attendus semblent exclusivement financiers. Au passage le CNFPT, établissement « mutualisation » pour la formation des agents territoriaux, a ce devoir de garantir l'usage des fonds qu'il recueille pour la formation des agents territoriaux. Bien évidemment si demain il reçoit un financement pour l'apprentissage, il veillera avec la même attention à ne pas laisser les financements - dédiés à cette mission - s'enfuir ailleurs.

Par ailleurs, si le CNFPT sait élargir, inclure, et diversifier ses pratiques pédagogiques, il n'est pas pour autant favorable à l'amalgame. Conduire une nouvelle activité oui mais sans amalgamer les finalités ni les financements.

Un amendement gouvernemental que le groupe LREM a adopté sous le feu des critiques de l'opposition de gauche et de droite, prévoit que **le CNFPT devienne le principal financeur de la formation des apprentis employés par les collectivités territoriales.** Pour « les contrats d'apprentissage conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2020 », l'institution devra verser aux centres de formation d'apprentis (CFA) une contribution initialement prévue à 75% et finalement arbitrée à 50% des frais de formation des apprentis employés par les collectivités. La contribution serait établie dans une convention (tripartite) conclue entre CNFPT, autorité territoriale et CFA.

# FORMATION / INFORMATION :

## L'apprentissage question d'actualité

Pour le syndicat **FORCE OUVRIERE du CNFPT**, cette mission d'apprentissage pouvait se voir financer par la Caisse des dépôts avec l'argent du livret A. Après tout, lors de la crise des subprimes en 2008, on a payé la dette de DEXIA avec l'argent public. On a alors inventé discrètement l'assurance sur les jeux de hasard à coup d'argent public. Aujourd'hui les épargnants qui observent un faible rendement de leur livret préféreraient voir leur épargne servir une juste cause et être réinjectée dans l'économie pour financer les politiques d'apprentissage au service de l'emploi plutôt que d'assister à la distribution inappropriée de 2008.

Le CNFPT porte les grandes causes sociétales ; faudra-t-il ajouter aux grandes causes la lutte contre le racket institutionnel ? Même drapée dans des habits institutionnels, un délit n'en devient pas plus respectable.

- Soit ce détournement organisé de la cotisation du CNFPT portera un coût fatal à l'appareil de formation à un moment où les mutations profondes commandent une anticipation en matière de transformations professionnelles.

- Soit nombre de collectivités refuseront dans un contexte contraint de financer la part qui leur revient.

Ce serait alors l'échec de l'apprentissage.

Aucune de ces deux hypothèses n'est satisfaisante. Dès lors, l'Etat devra-t-il pacifier les choses en lâchant un peu de lest, et ce dans le dialogue. Des pistes semblent réelles qui permettraient de libérer des moyens pour assurer le financement de l'apprentissage notamment dans le cadre des conventions de régularisation avec les centres de gestion coordinateur, d'autres auprès de France compétence ou de la Caisse des dépôts et consignations. On pourrait aussi imaginer un financement par les chambres des métiers et de l'artisanat (CMA), car si les CT s'engagent dans l'apprentissage, in fine la plupart des jeunes s'orienteront ensuite vers le secteur marchand.

Ce qui est sûr c'est que les territoriaux verraient comme une offense et comme un signe d'irrespect de voir les arbitrages s'opérer en puisant dans le salaire différé que constitue la cotisation du CNFPT et donc le droit à la formation pour tous les agents territoriaux.

Le fait que le Gouvernement n'ait pas suivi les préconisations du rapport parlementaire (Jacques SAVATIER et Arnaud DE BELENET) qui consistait à mercantiliser la noble mission du

CNFPT devrait nous rendre confiants quant à la volonté de trouver une solution à l'impasse financière pour l'apprentissage.

**FORCE OUVRIERE se refuse à croire en un avenir décadent, reste vigilant et observe que les représentants des employeurs et des agents veillent à l'usage de la cotisation.** La cotisation versée au CNFPT n'est ni une tirelire ni un open bar. D'autant plus que le législateur se garde bien d'aborder le sujet de l'après-apprentissage.

**Pour en savoir plus sur l'apprentissage, n'hésitez pas à consulter :**

- **Le portail de l'alternance**
- **Le site internet de l'apprentissage**
- **Lien vers France Compétences : les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage**

Vous avez des propositions, des contributions à nous faire parvenir ou vous voulez adhérer à Force Ouvrière, retournez ce bulletin à :

**Section nationale des Cadres territoriaux**

**Fédération Force Ouvrière des Personnels des Services Publics et des Services de Santé**

**153-155 rue de rome 75017 Paris**

ou à :

**cadres.foterritoriaux@fosps.com**

Nom - Prénom .....

Adresse .....

Tél .....

Mail ..... @ .....