

DES CADRES A ET B ET DES AGENTS DE MAÎTRISE qui ne se retrouvent pas dans le management actuel, qui contestent la « culture d'entreprise » dans les collectivités et les mises en concurrence, qui veulent prendre leur place dans le combat syndical... De tout cela il fut question au Conseil national de l'Ufict, les 8 et 9 novembre derniers. ■ **Gilbert Mayer**

Syndicalisme spécifique à l'épreuve du management

Plusieurs participants témoignent de leur expérience : ici et là, des collègues des catégories A et B et agents de maîtrise ressentent le besoin de s'organiser et créent des syndicats ou sections Ufict dans leur collectivité, comme tout récemment à la Communauté d'agglomération (Capi) dans l'Isère ou à l'Office Hlm de Seine-Saint-Denis. Dans le département du Nord, le syndicat Cgt du Sdis envisage de créer une section Ufict qui pourrait compter une cinquantaine d'affiliés. René Pintureau, membre de la commission exécutive de l'Ufict a animé une journée d'étude à La

Faire face à la « culture d'entreprise » qui pénètre les collectivités



Rochelle. Dans cette ville, explique-t-il, « le syndicat compte des affiliés, mais pas de structure Ufict. Les camarades souhaitent aujourd'hui créer une section, alors que jusqu'à présent, la direction du syndicat y était plutôt hostile ». Isabelle Amiel est cadre A au Conseil général des Hauts-de-Seine et membre de la direction du syndicat. « Nous sommes en train d'organiser l'Ufict au CG, annonce-t-elle. Nous avons décidé à la fois d'affilier les A et des B et de créer une section. Nous avons été longtemps réticents parce que nous voulions une seule Cgt. Ce qui nous a motivés, c'est l'idée que l'Ufict est un outil et le souci de ne pas perdre des syndiqués lorsqu'ils passent en catégorie A. L'objectif, c'est de gagner de nouveaux syndiqués. Les cadres n'imaginent même pas que la Cgt est aussi pour eux. On va fonctionner en section parce que cela nous semble le plus logique. A côté des autres sections et en interaction constante ».

■ Au départ était la revendication

Joël Deydier, membre de la commission exécutive de l'Ufict, lui fait écho : « Des camarades souhaitent une organisation spécifique cadre au Conseil général de Vaucluse, ils n'acceptent pas le management actuel. Sans organisation spécifique, difficile de travailler les revendications spécifiques. Mais, ajoute-t-il, pour parler d'organisation, il faut parler de revendications ». Il est rejoint dans cette analyse par

Yves Tallec, membre du bureau de l'Ufict, pour qui « le point de départ de l'activité et de l'organisation spécifiques, ce sont les revendications. Nous voulons

À Nanterre, explique Abdelaziz Mhoudane, animateur du syndicat Ufict, après une période de relations difficiles entre les deux syndicats Ufict et ouvriers-employés, le développement d'actions revendicatives a permis aux convergences de se manifester : « Ces derniers temps, nous avons mené ensemble un conflit sur les crèches, une bataille contre la précarité et obtenu des titularisations pour des agents de catégorie C et des améliorations pour les A et les B. Nous préparons les journées d'action en commun ». À Nantes, les deux syndicats Ufict et ouvriers employés ont pris l'habitude de travailler main dans la main. « Nous sommes en syndicat Ufict depuis 15 ans, explique Laurent Noblet. Cela nous a permis de passer en 4 ou 5 ans de 36 à 70 syndiqués. Des collègues ne seraient pas venus à la Cgt si on n'avait pas organisé les A et les B. Pour organiser le travail entre les deux syndicats, deux camarades du syndicat Ufict sont membres de la commission exécutive du syndicat ouvriers-employés et réciproquement. Les deux bureaux se rencontrent selon les besoins. On a des groupes de travail communs ».



■ Le management contre les qualifications

Les politiques managériales actuelles inquiètent et interpellent l'organisation spécifique. Etienne Philippe du syndicat Ufict de Montluçon, s'interroge : « *Comment mobiliser les cadres ? Nous avons affaire à une droite extrême. Plus rien n'est normal. Le spécifique n'a plus de sens dans le rapport aux qualifications* ». L'organisation spécifique ne doit-elle pas alors revendiquer avec plus de force la reconnaissance et le respect des qualifications ? Jean-Marc Gardère est syndiqué au Conseil général du Jura : « *Pour nos employeurs, les cadres Cgt, cela ne peut pas exister, c'est des martiens* ». Il estime que « *les cadres peuvent jouer un rôle fédérateur* », pour porter d'autres logiques. Frédérique Landas est secrétaire de mairie et seule syndiquée dans une collectivité de 36 agents dans l'Oise. Pour elle, « *militer dans un syndicat Ufict, c'est aussi échanger des conseils, s'épauler professionnellement. Cela m'aide à réfléchir comment en tant que cadre je dois me comporter. Je fais une différence entre le spécifique et le catégoriel. Si on fait cette différence, on a tout le sens de l'Ufict. On a intérêt à ce que dans la Cgt, il n'y ait pas de discours anti-cadres. Il n'y a pas ceux qui ont la bonne parole et les autres* ». ■

favoriser les convergences entre catégories, bouger les lignes et faire évoluer les rapports de force, modifier les rapports hiérarchiques. Les formes d'organisation que nous nous donnons doivent à la fois permettre le travail spécifique et le "Tous ensemble". Il faut réfléchir à nos modes de fonctionnement, décloisonner ».

Dans le contexte actuel d'attaques massives contre les services publics et les piliers de la fonction publique, Armand Creus de la Communauté urbaine de Lyon, membre du bureau de l'Ufict, propose d'élaborer des réponses revendicatives nationales s'inscrivant dans la perspective de « *la satisfaction des droits fondamentaux partout et pour tous, contre la marchandisation des services publics, contre la " culture d'entreprise " qui pénètre les collectivités territoriales* ». Il s'appuie sur l'exemple des négociations autour de la mise en place des ratios d'avancement de grade. « *Des choses bougent dans nos catégories avec des mobilisations tout à fait exceptionnelles sur cette question comme celle des ingénieurs du Grand Lyon ou de Rennes* ». Le débat sur les ratios donne un relief particulier à l'exigence de reconnaissance des qualifications. Dans un grand nombre de collectivités,

Les cadres n'imaginent pas que la Cgt est aussi pour eux

la mise en place des ratios s'est assortie de critères sélectifs pour les A et B, tels que le niveau de responsabilité, l'encadrement, la technicité... Critères dont la mise en œuvre pourrait aboutir à une aggravation du système antérieur des quotas. Sur ces enjeux, plusieurs intervenants ont mis en avant la nécessité d'une expression, d'une activité et d'une organisation spécifique aux catégories A, B et maîtrise.

Dans plusieurs collectivités, l'organisation spécifique a été affaiblie à la suite des changements de majorités politiques et des attaques menées contre les syndicalistes cadres. Ainsi à Argenteuil : « *Nous sommes seulement 14 % de A et B, 189 au total contre 212 en 2001, témoigne Serge Dupau. Toutes catégories confondues, il y a 44 % de contractuels. Le maire recrute des contractuels à tour de bras, remplace des cadres par des agents de catégorie C, y compris pour diriger des services. Le syndicat Ufict est en sommeil depuis 2001 et l'arrivée de l'Ump à la mairie. Mais depuis quelques mois, des cadres se syndiquent à nouveau à la Cgt, cela va nous permettre de relancer l'activité Ufict* ».

BLOG DU 7^E CONGRES

<http://congresufictsp.blogspot.com>

FORUM DE DISCUSSION

<http://congresufictsp.forumsactifs.net>