

ÉDITO

Face aux dangers qui nous menacent, la nécessité de résister !

Après avoir vécu l'horreur de deux guerres mondiales, des millions de morts et des destructions massives, le Monde s'est relevé à partir de 1945. Dans notre pays, la victoire des forces démocratiques et progressistes – au sein desquelles le mouvement syndical a été très actif – a permis l'émergence d'une société plus juste, plus favorable au monde du travail.

La reconstruction, les "Trente Glorieuses", la décolonisation, la croissance, l'aide au développement, la primauté du droit sur la force, la lutte contre la crise climatique, les droits sociaux et même la démocratie politique... tout cela est derrière nous et semble désormais menacé.

2025, comme les années précédentes, et sans doute plus que ces dernières, est à nouveau l'année de tous les dangers. 80 ans après 1945, nous risquons de beaucoup perdre.

Néanmoins, comme le pire n'est jamais sûr, ce nouveau numéro de "La voix des Cadres", journal de la section syndicales cadres du Syndicat CGT des personnels du Département des Bouches-du-Rhône, vous appelle, toutes et tous, à la résistance contre tous les dangers, évoqués dans ses colonnes.

Seuls, nous ne pouvons rien. Ensemble, nous pouvons défendre efficacement nos valeurs et nos droits. Rejoignez la CGT !

La situation inacceptable des agentes et agents de la territoriale !

Le 18 mars dernier, une intersyndicale a interpellé le Ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification, Laurent Marcangeli à propos de la situation des agentes et agents des services publics territoriaux, en lui adressant le courrier suivant :

« Monsieur le Ministre, Les organisations syndicales CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP refusent que la Fonction publique et ses agents fassent les frais de contraintes budgétaires dont elles et ils ne sont pas responsables.

Force est de constater que l'année 2025 est marquée par :

- ➔ une nouvelle dégradation du pouvoir d'achat des agents publics avec la poursuite du gel de la valeur du point d'indice, l'absence de mesures générales, le non-versement de la Gipa en 2025 comme en 2024, l'absence de refonte de la grille indiciaire, la persistance d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes,
- ➔ la stigmatisation des agents malades par la réduction de 10 % de la rémunération des jours d'arrêts maladie,
- ➔ l'injustice sociale liée aux baisses de crédits alloués au financement des politiques d'action sociale,

➔ la confirmation du recul social que constitue la fixation à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite. »

L'intersyndicale CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP refuse que 2025 soit une nouvelle année blanche pour la Fonction publique.

Elle appelle à la mise en œuvre d'un agenda social ouvrant rapidement des négociations pour une Fonction publique qui retrouve toute son attractivité afin de répondre aux besoins et aux attentes des populations. Il en va également de la reconnaissance due aux 5,7 millions d'agents qui voient leurs conditions de travail, leurs conditions d'emploi, leurs conditions d'exercice et leurs conditions de rémunérations en dégradation constante depuis trop longtemps.

Dans le contexte actuel qui est inacceptable, plus que jamais l'union fait la force. Aussi, nous appelons l'ensemble des syndicats de la Fonction publique et des collègues à se rapprocher et à agir ensemble localement ou nationalement, chaque fois que c'est possible, afin de défendre nos valeurs et nos droits. ■



Où est la génération Z dans notre collectivité ?

La génération Z, c'est quoi ?



La Génération Z, ou "Gen Z", constitue cette tranche de jeunes travailleurs nés à la fin des années 1990 et jusqu'à 2010. Elle représentera 30% des forces de travail dans le monde d'ici à 2030. Élevés à l'ère d'internet et des nouvelles technologies, cette génération est une fervente partisane de l'innovation, des réseaux sociaux et autres outils collaboratifs.

C'est aussi une génération fortement marquée par les crises économiques, environnementales et sanitaires, qui exprime de fait un certain sentiment d'insécurité et d'incertitude, notamment dans leur relation au travail. La sécurité de l'emploi – 44% des salariés accordent une grande importance à ce sujet – et la prise en compte des questions de santé mentale par leur employeur sont ainsi des attentes fortes de la Génération Z.

De la visibilité sur les projets

La quête de reconnaissance et de sens au travail est une autre de sa spécificités : la Génération Z souhaite exercer un métier utile et contribuer véritablement à faire progresser l'entreprise ou leurs missions de services publics. L'engagement de ces jeunes au travail s'attache à d'autres principes. En effet, plus vous donnerez à ces jeunes collaborateurs de la visibilité sur les projets et ambitions de l'organisation et les moyens de s'impliquer à leur niveau, plus ils seront satisfaits et prêts à s'engager durablement.

En outre, ce qu'il ressort des enquêtes France-Travail c'est leur souhait de travailler au sein d'un environnement "inclusif et responsable" qui favorise la diversité au travail et mène des actions en faveur du développement durable. Ces valeurs sont déterminantes pour eux, et seuls 19% des collaborateurs de la Génération Z se disent prêts à travailler pour une organisation qui ne les partage pas.

Donc non, ils ne sont pas infidèles à leur employeur, rétifs à l'autorité et aussi addicts à leurs téléphones portables, aux réseaux sociaux... La génération Z semble "victime" de nombreux clichés. Quand on pense à ces 16 millions de jeunes Français, on les imagine plutôt urbains, proches de l'écosystème des start-up. Pourtant, cette part citadine n'est pas représentative de l'ensemble. En régions, tous ne ressemblent pas à cette description.

Génération Z et fonction publique, ça matche ?

Finalement, c'est la fonction publique, plus que le secteur privé, qui correspond aux aspirations professionnelles de la génération Z. Dans la fonction publique, rien n'oblige à rester au même poste, ni même dans la même administration ou fonction publique. Il existe un avancement de carrière à l'ancienneté, ou en passant des concours, des examens professionnels. La fonction publique aujourd'hui investit les champs du numérique, celui de l'environnement et de la prévention des risques.

Si la CGT déplore trop embauches en CDD et CDI sur ces thèmes sur le plan national, ces métiers émergents sont pourtant ceux qui intéressent cette génération. Les missions des fonctionnaires et agents contractuels sont fondées sur les "vraies" valeurs partagées par ces jeunes : œuvrer concrètement pour l'intérêt général, aider et protéger les plus faibles, agir pour l'environnement.

Travailler pour l'intérêt général n'est pas une valeur oubliée par cette génération, bien au contraire, si les formes diffèrent – télétravail, bureaux ultra connectés... – le sens du travail et la finalité des missions confiées s'avèrent essentiels ! ■



Les effectifs, question centrale pour les services publics départementaux



Depuis les lois de décentralisation de 1983, les Départements sont responsables de l'action sociale et médico-sociale légales. Cette compétence obligatoire, très importante financièrement, qui s'exerce au profit des plus démunis, des plus vulnérables, de ceux qui connaissent de sérieuses difficultés de vie, est une composante essentielle du service public dans notre modèle de société, au même titre que l'Éducation nationale ou l'Hôpital public.

Sur son territoire, s'appuyant sur la DGAS, le Département des Bouches-du-Rhône a toujours porté une attention particulière à ses obligations dans le domaine social et médico-social, allant même jusqu'à renforcer sensiblement l'année dernière ses équipes de protection de l'enfance afin d'essayer de faire face aux besoins en très forte croissance dans ce domaine sensible. Aussi, grande fut la surprise de l'ensemble des cadres et des agents de la DGAS, début janvier 2025, de ne voir apparaître aucun poste vacant publié en vue de remplacement sur le portail informatique servant à la mobilité interne, dans un contexte d'activité soutenue liée notamment à une précarisation accrue des populations les plus fragiles.

Le mouvement social du 18 mars 2025, initié par la CGT et la FSU à la suite de plusieurs assemblées générales où de nombreux professionnels de la DGAS avaient fait part de leurs difficultés et de leurs inquiétudes quant à ce gel des remplacements dans leurs services, a permis de débloquent un certain nombre de situations.

Des mobilisations exemplaires

Mais les remplacements promis vont traîner du fait de l'allongement de la durée de publication des postes passée par l'administration à un mois et demi : de toute manière, le compte n'y est pas encore par rapport aux postes vacants ou susceptibles de l'être à court terme. Aussi, même si un dialogue s'est amorcé, l'inquiétude demeure et le mouvement social s'est poursuivi les 25 mars et le 1^{er} avril derniers avec chaque fois une mobilisation exemplaire, avec des perspectives d'actions pour la suite.

Au moment où dans un rapport parlementaire il est fait déjà état d'au moins 30 000 postes manquants dans le secteur social et médico-social afin de faire face aux besoins de la population du pays, dans des domaines aussi sensibles que la protection de l'enfance, cela questionne toujours quand un Département envisage de supprimer des postes dans ce qui est sa compétence obligatoire la plus emblématique.

Aucune réponse positive n'a non plus été apportée à la demande de transformation de tous les postes contrats de projet en postes statutaires afin de lutter contre la précarisation des agents recrutés, dont la quasi-totalité inter-

viennent en fait sur des compétences habituelles, à la PMI ou en AED par exemple.

La question des effectifs est centrale.

Nous savons que le Département n'a pas la main sur ses ressources, pilotées par l'État, qui ne cesse par ailleurs de lui imposer de nouvelles charges et que, de ce fait, il en est réduit comme toutes les autres collectivités locales à chercher des expédients. Cependant, le Département effectue des choix (en la matière celui de geler le remplacement des personnels DGAS, puis sans doute de supprimer de nombreux postes vacants), choix auquel nous ne pouvons souscrire, car il dessert le public précarisé et en difficulté, en plaçant les services départementaux qui interviennent pour les accompagner en sous-effectif très important.

Ce qui vaut pour les services publics départementaux qui exercent dans les domaines sociaux et médico-sociaux vaut également pour les Directions qui interviennent sur d'autres compétences, notamment obligatoires.

Pour bien remplir leurs missions au bénéfice des habitants des Bouches-du-Rhône en assurant un travail de fond, les services publics ont besoin de continuer à disposer d'effectifs suffisants.

Par conséquent, la Section syndicale cadres du Syndicat CGT du Département des Bouches-du-Rhône appelle les cadres, techniciens et professionnels de l'ensemble des services à rester vigilants au niveau des effectifs de leurs directions, et à ne pas hésiter à se rapprocher du syndicat CGT en cas de difficultés.



5 ans après la mise en œuvre forcée du télétravail... où en est-on ?

L'Observatoire du télétravail, fondé par l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT (UGICT), a lancé sa deuxième enquête nationale après avoir recueilli plus de 10 000 réponses lors de sa première édition. Cette enquête vise à comprendre l'état actuel du télétravail, qu'il soit à temps plein ou hybride, et à évaluer s'il y a un retour en arrière ou un maintien durable de cette pratique dans les organisations.

Les questions abordées incluent la réorganisation des espaces de travail, la surveillance, le droit à la déconnexion, et la remise en cause des accords de télétravail. Les résultats de cette enquête, qui se déroule jusqu'en juin 2025, permettront de mieux comprendre les perceptions des télétravailleurs et leurs éventuelles réactions face à la suppression du télétravail.

L'Observatoire du Télétravail, lancé en 2022 avec le soutien de Secafi et Malakoff Humanis, joue un rôle clé en anticipant les transformations du travail et en nourrissant les réflexions des décideurs et pouvoirs publics grâce à des enquêtes nationales et des échanges entre scientifiques, acteurs sociaux et syndicalistes.

La CGT soutient le télétravail comme une option viable pour les salariées et salariés, mais insiste sur la nécessité de garantir des conditions de travail équitables et de préserver les droits des travailleurs. Elle préconise une approche équilibrée où le télétravail est intégré de manière réfléchie et où les accords de télétravail sont respectés. La CGT met également l'accent sur le droit à la déconnexion et la prévention de l'isolement social.

Les témoignages de ces deux agents territoriaux démontrent la complexité des différences de vision de cette nouvelle façon d'aborder le travail.

Je suis pour :

Sophie, 38 ans, responsable administrative nous explique :
« Le télétravail m'a permis de mieux gérer mon temps et



de réduire le stress lié aux trajets quotidiens. Je peux organiser mon travail de manière plus flexible et être plus présente pour ma famille. La possibilité de travailler depuis chez moi a amélioré ma qualité de vie et ma productivité. Je ne trouve pas que cela soit une difficulté dans mon management. Je travaille différemment avec mon équipe. Je pense qu'en étant moins fatiguée et stressée je suis de fait plus à l'écoute de mes agents. Il est cependant nécessaire de veiller à des temps où nous soyons tous ensemble sur site. C'est pour moi le seul bémol. »

Je suis contre :

Marc, 50 ans, technicien territorial nous explique :
« Le télétravail a ses avantages mais il présente aussi des inconvénients. La séparation entre vie professionnelle et vie personnelle est difficile à maintenir, et l'isolement social est un problème majeur. Les interactions spontanées avec les collègues me manquent, et il est parfois difficile de rester motivé sans la structure d'un bureau. J'ai le sentiment que mon travail n'a que peu d'intérêt pour mes managers. On ne se voit plus. Pour avoir une réponse tout passe par mail. Les réunions d'équipe n'existent quasiment plus, trop compliquées à organiser.

Non, vraiment, le télétravail je n'adhère vraiment pas. J'ai l'impression qu'il faut que je sois rivé à mon ordinateur sinon on va penser que je ne fais rien. Je perd parfois le sens de mon travail. D'ailleurs je ne vais plus télétravailler. »

Cette question est complexe et la réponse est souvent très individuelle. Le bien-être au travail doit être un paramètre important. Cependant, notre boussole est de rendre le meilleur service possible aux usagers du service public. La Section syndicale cadres-CGT soutient le maintien des équipes qui travaillent ensemble et qui font l'unité.

2010 - 2025, réorganisation DGAS :

Mais où en est-on des fonctions d'adjoint social de MDS ?

Lors de la première parution de la Voix des cadres nous nous étions penchés sur la situation des adjoints sociaux. En effet, ils avaient interpellé notre syndicat pour faire part de leurs épuisements et du manque de valorisation de leurs fonctions qui avaient considérablement changé durant la dernière décennie.

Madame la DGAS s'était engagée à entamer des discussions afin de valoriser cette fonction.

Qu'en est-il 3 ans après ?

Après une bataille menée, pour l'ensemble des travailleurs sociaux, les adjoints de MDS relevant des cadres d'emploi des de la filière sociale ont pu obtenir le CTI qui revalorise les salaires et compte dans le calcul de la retraite. Ceux relevant de la filière administrative ont reçu une compensation sur leur IFSE. Par ailleurs, le passage au 1 607 heures s'est fait avec la prise en compte par notre employeur de la pénibilité et des contraintes du travail social en MDS sous la forme de 15 jours de congés pour sujétion spécifique, ce qui constitue une avancée conséquente. Et enfin, la revalorisation de l'IFSE de la filière sociale statutaire est aussi un point important de satisfaction.

Cependant, même si la situation salariale du secteur a connu une nette amélioration, rendant le Département attractif pour les recrutements, des problèmes de fonds subsistent. En effet, alors qu'en 2022, nous alertions sur la situation de risque d'épuisement professionnel des adjoints sociaux de MDS, nous en sommes arrivés aujourd'hui à une situation bien plus dégradée.

En effet, le manque structurel d'agents au sein des MDS rend l'accompagnement technique des équipes, si important dans le domaine socio-éducatif, plus difficile à assurer, la gestion de l'urgence RH prenant de plus en plus de place. De même, la situation budgétaire de la collectivité pèse fortement sur la mise en œuvre des politiques publiques du social qui deviennent plus restrictives alors même que les publics reçus en MDS se précarisent de plus en plus.

Ce mode dégradé entraîne une perte de sens.

La revalorisation salariale est importante et nous continuons à la revendiquer, du fait notamment de la dégradation, ces deux dernières décennies, de la valeur du point d'indice de la Fonction publique qui sert de base à nos traitements.

Mais les conditions de travail, prévenir les risques psychosociaux, la qualité du service public rendu aux usagers, qui sont aussi de la responsabilité de la collectivité, comptent aussi énormément.

La section cadres-CGT alerte et vous accompagne.

Notre fédération CGT des services publics lance les États généraux des services publics territoriaux (EGSPT) afin que le slogan de notre 13^{ème} congrès, "organisés, déterminés, nos syndicats à l'offensive", devienne réalité. Natacha Pommet, secrétaire générale de la Fédération CGT des services publics appelle les agents et agentes de la Fonction publique à se saisir des EGSPT : "Pour nos droits, pour le service public, donnons de la voix, à vous de jouer !"



Sécurité Sociale : les atteintes actuelles et les batailles à mener

Le système français de Sécurité sociale qui trouve son origine dans l'Ordonnance du 4 octobre 1945, couvre actuellement 5 catégories de risques sociaux auxquels les individus sont exposés, et pour lesquels il est nécessaire de les protéger :

- ➔ **la maladie (maladie, maternité, invalidité, décès),**
- ➔ **la vieillesse (retraite et veuvage),**
- ➔ **la compensation des charges familiales (dont le logement...),**
- ➔ **les accidents du travail et maladies professionnelles,**
- ➔ **la perte d'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.**



En proie à des problèmes récurrents de financement que les gouvernements successifs n'ont pas véritablement cherché à régler en prenant l'argent là où il est, ce système de protection sociale fait l'objet depuis des années de nombreuses réformes visant à la réduction des prestations allouées aux assurés sociaux.

Ce faisant, cela équivaut notamment à une baisse de la protection sociale et du salaire indirect versé aux salariés qui sont de grands acquis de notre modèle social mis en place après la deuxième guerre mondiale en s'inspirant du Rapport du britannique Beveridge.

Ainsi, le 15 février dernier, le gouvernement Bayrou a décidé unilatéralement que, le taux de remplacement des salaires des fonctionnaires passerait de 100% à 90% en cas de congés de maladie ordinaire. Cette nou-

velle mesure de restriction s'ajoute à la journée de carence rétablie sous la première présidence Macron en 2018.

Les 27 mars et 3 avril 2005, à l'initiative de la CGT, de nombreux agents se sont rassemblés pour demander l'annulation de ces mesures ou à défaut dans un premier temps, la mise en place de contrats collectifs de Mutuelle et de prévoyance qui prennent en charge le jour de carence comme les 10%, comme cela peut exister dans le Privé.

À ce jour, rien n'a encore été obtenu dans ce domaine, et la bataille contre la casse lente de notre système de protection sociale continue.

Il faudra se mobiliser à nouveau et en plus grand nombre afin de la contrer.

À ce propos, il est nécessaire de revenir sur les effets pervers de la Loi de Transformation de la Fonction Publique de 2024 dont la CGT demande l'abrogation :

En effet, en ouvrant largement la porte au recrutement d'agents contractuels relevant du régime général des retraites, notamment par le biais des fameux "contrats de mission", le gouvernement macroniste de 2024 a trouvé un moyen supplémentaire d'assécher les finances de la Caisse Nationale des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) qui gère aussi les hospitaliers.

Les réductions de personnels actuellement en cours ou envisagées dans la territoriale, amplifieront certainement ce processus d'assèchement qui a probablement comme but de tous nous verser à terme dans le régime général déjà réformé à la baisse par les précédents gouvernements et réformable à souhait à l'avenir, l'objectif ultime étant de réduire fortement les pensions de retraite de l'ensemble des salariés....

Bien entendu, les plus aisés garderaient la possibilité de compléter ce qui resterait du système actuel de retraite par répartition, en plaçant leur épargne dans des fonds privés spéculatifs.

Ce qui est tout le contraire de la Sécurité sociale solidaire que nous défendons.

Fonctionnaires, agents publics, salariés du privé, cadres, non cadres, assurés sociaux de tous milieux professionnels, retraités, il est important que nous soyons tous conscients de ce qui se joue au niveau de la protection sociale dans notre pays. Nous avons tous à perdre de sa perte de substance, de son démantèlement, même lent.

Si dans la période de restrictions budgétaires que nous vivons, la protection sociale est particulièrement dans le viseur des gouvernants, il nous paraît indispensable de rappeler ici (page ci-contre) certaines revendications de la CGT.

La section cadre CGT porte la plateforme revendicative suivante :

Toutes les collectivités et tous les établissements publics des Bouches du Rhône, sont en capacité de mettre en place les revendications suivantes qui visent à améliorer les conditions de travail des agents et ainsi permettre une meilleure qualité des services publics.

● Précarité

Nous revendiquons la titularisation de tous les agents contractuels occupant des postes permanents (plan de déprécarisation).

● Emploi/carrière

Nous revendiquons : le remplacement de tous les départs en retraite

Un véritable déroulement de carrière

L'obligation de reconnaître l'obtention du concours pour la nomination des agents

Nous rejetons de toutes formes d'individualisation des carrières "au mérite" pour la promotion d'une Fonction publique territoriale de carrière sous statut

● Temps de travail

Nous revendiquons la mise en place de la réduction du temps de travail en reconnaissance des sujétions particulières (Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) pour tous les métiers (reconnaissance de la pénibilité de nos métiers)

● Régime indemnitaire

Nous revendiquons le maintien du régime indemnitaire / RIFSEEP en toutes circonstances,
L'intégration du CIA (versé de manière égalitaire) dans l'IFSE,
La suppression de tout type de rémunération dite "au mérite"

● Santé

Nous revendiquons la mise en place avec objectif d'un véritable plan de prévention en termes de santé dans toutes les collectivités et tous les établissements publics.

À ces revendications mis en avant dans les Bouches-du-Rhône, s'ajoutent bien sûr les revendications nationales suivantes :

- ➔ L'augmentation du point d'indice de rémunération des fonctionnaires à 6 €
- ➔ L'abrogation de la loi portant réforme des retraites
- ➔ le rétablissement de la retraite à 60 ans à taux plein (55 ans pour les métiers pénibles) avec 37,5 annuités
- ➔ Le maintien du traitement à 100% pendant les arrêts maladies
- ➔ L'égalité salariale femme-homme
- ➔ L'abrogation de la Loi dite de "transformation de la Fonction Publique"

Ensemble, nous pouvons défendre efficacement nos valeurs et nos droits. Rejoignez la Section syndicale cadres CGT !

Déjà plus de 95 000 signatures sur la pétition intersyndicale !

Depuis le 1^{er} mars 2025, en cas d'arrêt maladie ordinaire, après prélèvement du jour de carence, les agent-es de la Fonction publique sont désormais rémunérés à hauteur de 90% du traitement indiciaire et de leurs indemnités contre 100% auparavant

Cette mesure imposée par le gouvernement Bayrou, ajoutée au jour de carence déjà existant, vient accroître leurs difficultés financières et réduire un peu plus encore leur pouvoir de vivre.

Alors que les arrêts de maladie augmentent fortement en raison de la dégradation des conditions de travail et de la perte du sens au travail engendrées, entre autres, par la baisse drastique des moyens alloués aux services publics, cette décision résonne comme une double peine opposée à celles et ceux qui œuvrent quotidiennement pour l'intérêt général.

Chaque agent-e est invité à signer cette pétition en faveur de l'abrogation du jour de carence et du maintien de la rémunération à 100% en cas de congé de maladie ordinaire.

https://www.lespetitions.fr/petition/org/inter-syndicale/maintien_remuneration_cmo

ou en lien sur notre site www.cgt-cd13.org.



Harcèlement des cadres aux travail

Le "management" se veut essentiellement technique. Il ne veut apparaître ni politique ni idéologique. Il doit pour cela être consensuel, ne pas être discuté dans ses motivations, ne pas être contesté dans son efficacité. Tant pis si les décisions sont prises loin du travail réel – que les hiérarchies à force de réorganisations et de chaises musicales ne connaissent plus du tout – si les injonctions sont paradoxales, si leur efficacité pour le service rendu apparaît douteuse. Avant, il ne fallait pas discuter la parole du chef.

Aujourd'hui, on encourage la discussion avec le N+1, mais il est vraiment mal vu de discuter la parole technique, scientifique même, dont se réclame le "management". On vous a envoyé en formation pour cela, et affirmer un avis contraire revient à dire que vous n'avez rien compris à la formation, que vous sortez des sentiers pourtant bien balisés de la nécessaire transformation des services publics.

L'expression de désaccords ou d'objections est vue, très souvent, comme un crime de lèse-majesté. Vous devenez à partir de là un cadre indésirable. Dans le meilleur des cas, on espère votre départ, parfois on l'encourage. Certaines fois, vous avez le droit à une mise au placard plus ou moins confortable.

Mais à l'heure des économies budgétaires, il est souvent tentant de vous pousser dehors par diverses formes de harcèlement moral. Et peu importe si celui-ci constitue une infraction pénale depuis 2002 et si le Code du travail, comme



le statut de la fonction publique, imposent à l'employeur une obligation de résultat dans la protection de la dignité et de la santé de ses salariés.

Le délit est difficile à prouver et il est faiblement puni. Le harcèlement moral ne peut donc être considéré comme un problème individuel relevant seulement des tribunaux. C'est un problème collectif d'organisation du travail appelant des prises de position syndicales, des mesures d'organisation débattues en comité technique et en F3SCT, des revendications et des luttes pour le respect de la dignité et pour des organisations du travail protectrices des salariés. Cependant, un danger guette encore : la seule réponse par un plan de prévention, c'est-à-dire par des démarches formelles qui ne remettraient pas en cause le processus aboutissant à de telles pratiques.

L'enjeu est donc bien de faire respecter le droit d'avoir un avis propre, de pouvoir l'exprimer sans risquer une exclusion de ses relations de travail. Cela veut dire que le travail, l'organisation des collectivités, leurs objectifs et leurs finalités doivent pouvoir faire l'objet de débats ouverts.



La section syndicale cadres (UGICT-CGT) vous assure de sa disponibilité. N'hésitez pas à contacter Thierry Dupont ou Marie-Pierre Youssouf en téléphonant au syndicat 04.13.31.19.70 à 74

La Voix des Cadres

Journal de la section syndicale CGT-UGICT Ingénieurs – Cadres – Techniciens du CD-13
www.cgt-cd13.org
suivez-nous sur facebook