

# IN - FO - CADRES

LA SECTION NATIONALE DES CADRES TERRITORIAUX  
**FORCE OUVRIERE** VOUS SOUHAITE UNE BONNE ANNÉE 2018 ET  
 UNE BELLE SANTÉ SYNDICALE.



© Philippe Gelinck et Costerman

Au menu de ce numéro nous vous proposerons de rimer avec :

- INNOVATION : les coulisses du vocable... p 3
- FONDS DE PENSION... La RAFF: une manne financière inattendue ... p 4
- DECONNEXION : droit ou devoir, ce qu'il faut savoir .... p 6

# IN - FO - CADRES

SECTION NATIONALE DES CADRES TERRITORIAUX  
FORCE OUVRIERE

## ÉDITO

**C**hers et chères camarades, lectrices ou lecteurs, vous étiez peut-être l'une ou l'un des participants aux « Entretiens territoriaux de Strasbourg - édition 2017 », bâtis sous un nouveau format, parfois déconcertant, mais qui a cependant permis à FORCE OUVRIERE, organisatrice du forum des syndicats, de recueillir un franc succès, face à un auditoire passionné et passionnant.

**Ceci malgré deux enjeux :** concurrencer la présence de dernière heure, Jean Pierre CHEVENEMENT invité surprise, et assurer, devant un auditoire interrogatif et parfois sceptique, la défense du statut comme outil d'innovation et moteur de créativité pour les cadres et leurs équipes.

**La tâche n'était certes pas aisée,** il fallait oser le défi , alors même que cet instrument (toujours concurrencé mais jamais égalé) est discrédité en permanence, comme auteur de tous les maux, en raison de sa prétendue rigidité ou de son manque de souplesse, vous choisirez.

Cependant, il est et reste ce que l'on a trouvé de mieux comme système, à l'exception de tous les autres, et le meilleur garant des valeurs républicaines, contre les choix parfois arbitraires de certains élus ou élues.

**Les intervenants** choisis pour animer la table ronde du forum (une administratrice générale territoriale, un cadre supérieur de santé et un cadre de l'Etat) ont témoigné, combien le statut était indispensable et que « sans statut, point de salut » comme s'est plu à le rappeler l'un des contributeurs.

Ceci dans une ambiance réactive et énergique non dépourvue d'humour.

**Réactivité, créativité présidaient au débat,** qui a largement dépassé le temps imparti et aurait pu se poursuivre à l'infini, tant le sujet est inépuisable, en témoignèrent les échanges avec la salle.



# Innovation : les coulisses d'un vocable ?

Le dictionnaire Larousse de la langue française propose les définitions suivantes :

- *Introduction, dans le processus de production et/ou de vente d'un produit, d'un équipement ou d'un procédé nouveau;*
- *Ensemble du processus qui se déroule depuis la naissance d'une idée jusqu'à sa matérialisation (lancement d'un produit), en passant par l'étude du marché, le développement du prototype et les premières étapes de la production;*
- ***Processus d'influence qui conduit au changement social et dont l'effet consiste à rejeter les normes sociales existantes et à en proposer de nouvelles.***

Après avoir été introduite dans l'industrie et la recherche, l'innovation est aujourd'hui présente dans le tertiaire avec, plus exactement, la volonté de « manager l'innovation ».

Pour l'Afnor « le management de l'innovation est un processus qui définit pour une organisation (ou un ensemble d'organisations), les actions, les choix et les structures dans le cadre de son management général, pour favoriser l'émergence, décider du lancement et mener à bien ses projets d'innovation ».

Aussi les collectifs de travail sont-ils de plus en plus confrontés à l'injonction d'innover.

## ***Mais l'injonction peut-elle favoriser l'innovation ?***

Est-on innovant à suivre un mot d'ordre (parfois contenu dans les politiques européennes) et à mettre en œuvre les mêmes démarches au même moment ?



## ***N'est-ce pas là, en soi, un paradoxe ?***

Les collectivités territoriales engagent des démarches de management de l'innovation et mettent en place des réseaux de l'innovation.

## ***Mais l'innovation est-elle vraiment au rendez-vous ?***

Après les cercles de qualité des années 80, nous voilà donc entrés dans l'ère de l'innovation où sont prônées, entre autres idées, celle de l'agilité.

Ces démarches permettent souvent, non pas tant d'innover, mais d'instrumentaliser les agents pour introduire certains changements qui s'imposeront à tous, en tentant de s'affranchir de toute négociation avec leurs représentants.

## ***Le double label « innovation » et « groupe de travail » devient alors l'argument censé rendre incontestable le bien-fondé, la pertinence du changement décidé.***

L'innovation ne peut-elle pas, surtout, émerger dans un contexte qui la favorisera, par le mode de management, la capacité à réellement travailler en mode projet, plutôt que dans une logique pyramidale dont le nombre de strates va sans cesse croissant ?

# Le VRAI VISAGE DE LA RAFP

## « un fond de pension à l'américaine version française... »

Gérée par un établissement public<sup>1</sup>, la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005 s'adresse aux seuls fonctionnaires des trois versants de la fonction publique (Etat, territoriale et hospitalière) ; les agents non titulaires ne sont donc pas concernés par le dispositif.

**C'est le seul fonds de pension français à caractère obligatoire existant et il n'a été imposé qu'aux seuls fonctionnaires.**

### **Qui l'administre ?**

Un Etablissement public spécialisé gère la RAFP, administré par un conseil de 19 membres composé de 8 représentants des bénéficiaires (fonctionnaires), 8 représentants des employeurs (3 pour l'Etat, 3 pour la territoriale, 2 pour l'hospitalière) et de 3 personnalités qualifiées (dont le président). Les 8 sièges des représentants des bénéficiaires sont attribués aux 8 organisations syndicales (1 par organisation dont FO<sup>2</sup> ) représentées au Conseil commun de la fonction publique.

La retraite additionnelle touche environ 4,6 millions de cotisants qui versent, chaque année, près de 2 milliards d'euros de cotisations, pour un total d'actifs gérés d'environ 23 milliards d'euros. D'ici vingt-cinq ans environ, l'ERAFP gèrera plus de 100 milliards d'euros d'actifs.

### **Une bonne santé financière par un excédent significatif :**

A ce jour, les cotisations encaissées sont très largement supérieures au montant des droits versés chaque année.

**Les cotisations sont acquittées pour moitié par le fonctionnaire et pour moitié par son employeur**, chacun au taux de 5 %, sur la base des primes et indemnités perçues, dans la limite de 20 % du traitement brut. Ces cotisations sont ensuite converties en points, dont la valeur d'acquisition en 2017 est de 1,2003 euro<sup>3</sup>.

À la date du départ en retraite, les points acquis sont valorisés par une valeur de service, qui est de 0,04487 euro<sup>4</sup> en 2016. Ce montant est ensuite actualisé en fonction de l'espérance de vie estimée à l'âge du départ en retraite.

En-dessous de 5125 points, les droits acquis sont liquidés sous forme de capital. À partir de 5125 points, le versement se fait sous forme de rente viagère mensuelle. Le choix entre la liquidation du capital et de la rente mensuelle n'est plus possible dans ce cas-là, seul le critère des points rentre en compte.

### **Les cadres, en première ligne du dispositif...**

Quand bien même ce régime de retraite complémentaire ne leur est pas exclusivement réservé, le régime indemnitaire des cadres A est largement supérieur à celui des deux autres catégories en position d'activité. En effet il représente parfois 40 % du salaire.

Ainsi a-t-il été mis en place un plafond de cotisations légèrement plus élevé pour les cadres, ils peuvent aussi abonder leurs points avec la conversion des jours de leur compte épargne temps en fin de carrière.

### **Une faible réversion...**

Le rendement technique qui est le quotient entre la valeur de service et la valeur d'acquisition s'établit en 2016 à 0,04487/1,2003, soit 3,738 %. Son inverse mesure la durée du retour sur investissement : 1/0,03738, soit 26,75 années. En résumé, il faudrait percevoir la pension pendant près de 27 années pour retrouver la somme ponctionnée durant le temps d'activité !

Résultat plus que décevant, même si le bénéficiaire n'aura réellement cotisé que sur la base de 5 %, les autres 5% restant à la charge de l'employeur.

### **... qui renforce la fiabilité du système par répartition**

La RAFP représente une véritable entorse au principe

1 L'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP) pilote le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

2 Secrétaire général adjoint du syndicat FO-DGFIP1, JEAN-CHRISTOPHE LANSAC est membre titulaire du CA de l'ERAFP.

3 La valeur du point le 1<sup>er</sup> janvier 2016 était de 1.1967 euros <https://www.rafp.fr/les-valeurs-du-point>

4 La valeur de service au 1<sup>er</sup> janvier 2016 était de 0.04474

de solidarité intergénérationnelle que représente le système de retraite par répartition, instauré en 1945 aux lendemains de la seconde guerre mondiale.

Les français demeurent très attachés à ce système, car il a témoigné, à maintes reprises, de son efficacité au regard des banqueroutes célèbres des systèmes de retraite par capitalisation, qui ont éclaboussé notamment le monde anglo-saxon au cours du XX<sup>ème</sup> siècle.

Les dernières crises financières ont également témoigné de la volatilité des marchés boursiers, ce qui ne manque pas d'interroger pour l'avenir du capital prélevé tous les mois sur nos salaires.

Bien que le syndicat FO se soit opposé avec véhémence à ce système de retraite par capitalisation, il nous a été imposé dans le cadre de la loi de 2003 portant réforme des retraites qui crée, entre autres, une décote de 10% par année de cotisation manquant.

Malgré une contestation véhémement, nous n'obtiendrons pas gain de cause et la réforme sera définitivement mise en oeuvre dès 2005.

Le faible rendement des reversions tendrait à prouver que les placements de l'ERAFP ne présentent guère de risque, a contrario, il sera difficile de récupérer le montant versé durant nos années de travail en euro constant, une fois à la retraite.

### **Moralité :**

Sachant que l'espérance de vie d'une femme de 65 ans (exemple de départ à la retraite) est d'environ 23 ans et celle d'un homme d'environ 19 ans<sup>5</sup>, si l'on veut retrouver le capital qu'il nous a été imposé de mettre à disposition de l'ERAFP, il vaudrait mieux prendre sa retraite en bonne santé.

Or, hasard ou nécessité, il se trouve que l'espérance de vie en bonne santé en France est en baisse ces dernières années, situation particulièrement inquiétante pour le bénéficiaire, en revanche quelle aubaine, pour le gestionnaire du fonds en question !

### **Innovons: revenons aux bases d'une retraite par répartition.**

Ainsi est-il plus qu'urgent de revenir à un dispositif plus fidèle, aux besoins des fonctionnaires et plus conforme à l'esprit de solidarité qui fonde le système de répartition. Les bénéficiaires approuvent à une très large majorité notre système de retraite pilier de la solidarité intergénérationnelle.

FO ne cesse donc de revendiquer une intégration pleine et complète des régimes indemnitaires dans le traitement brut indiciaire des fonctionnaires, pour l'ensemble des cadres d'emploi, afin que cette part de salaire, devenue indispensable pour chacune et chacun d'entre nous, participe concrètement à la retraite par répartition.



### **Pour aller plus loin...**

Vous souhaitez vous renseigner davantage sur votre cas personnel, rendez vous sur l'internet, deux outils y sont dédiés et d'usage aisé :

- pour connaître le nombre de points acquis : [www.caissedesdepots.fr/](http://www.caissedesdepots.fr/) vous informer-sur-votre-retraite, rubrique « Vérifier vos droits à la retraite » ;
- pour simuler le calcul du montant de la prestation future : <https://www.rafp.fr/retraite/>

Vous constaterez que les mensualités perçues sont relativement basses, et ne justifient pas un dispositif aussi complexe et couteux.

Par ailleurs pour connaître vos droits acquis (CNRACL, IRCANTEC, RAFPT) vous avez la possibilité d'ouvrir un compte sur un espace personnel du site de la caisse des dépôts et consignation <http://www.caissedesdepots.fr/>

<sup>5</sup> Source Insee table de mortalité 2012-2014



# La déconnexion dans la fonction publique territoriale plus qu'un droit, un devoir.

La loi El Khomri longuement combattue par notre organisation syndicale a introduit dans le code du travail un « droit à la déconnexion » qui s'applique à tous les salariés du privé.

Bien évidemment, les fonctionnaires sont exclus du champ d'application de ce texte car le code du travail concerne, presque exclusivement, le secteur privé.

Une fois de plus, la fonction publique est en retard sur le droit fondamental pour l'équilibre et la santé des fonctionnaires au travail.

Les entreprises privées ont dorénavant obligation de mettre en place des instruments de régulation des outils numériques.

En effet, l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de communication deviennent difficilement incontournables dans un monde du travail qui ne cesse de se transformer, au gré de la technologie, et des impératifs budgétaires de rationalisation des dépenses en personnel.



Les cadres A sont particulièrement visés par l'utilisation du numérique chronophage, et intrusif qui brise frontières entre professionnel et personnel.

Ainsi 78 % des cadres déclarent consulter leurs correspondances professionnelles (mail, sms, messages téléphoniques) pendant les week-ends et les vacances<sup>1</sup> !!!

## Comment réguler cette évolution apparemment inéluctable ?

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 à la fois aux fonctionnaires et aux agents publics non titulaires.

Comme cela a été exposé dans le précédent numéro ces nouvelles modalités consacrent l'usage des nouvelles technologies de l'information dans les activités professionnelles.

Puisque le télétravail est un élément consubstantiel à l'usage des nouvelles technologies de l'information son développement ira grandissant.

Au-delà du télétravail qui ne concerne qu'une infime partie des fonctionnaires et des cadres connectés, le droit à la déconnexion, au vu des usages, deviendra un véritable enjeu de santé publique, et une réalité indispensable pour préserver l'équilibre personnel et familial.

La famille, quelle que soit sa forme, (nucléaire, recomposée, homoparentale, monoparentale, etc.) est le plus petit corps social nécessaire à l'équilibre des sociétés occidentales.

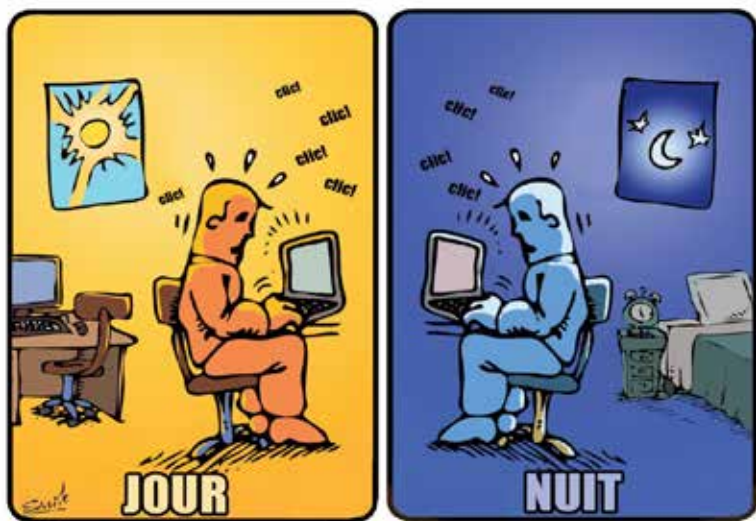
1 [http://www.ifop.com/?option=com\\_publication&type=poll&id=3421](http://www.ifop.com/?option=com_publication&type=poll&id=3421) enquête IFOP de Mai 2016

2 <http://www.eleas.fr/app/uploads/2016/10/CP-Eleas-Enqu%C3%AAtes-Pratiques-num%C3%A9riques-2016.pdf> Etude Eléas de septembre 2016

3 [http://www.ifop.com/?option=com\\_publication&type=poll&id=3825](http://www.ifop.com/?option=com_publication&type=poll&id=3825) Les cadres et l'hyper connexion enquête réalisé du 7 au 10 juillet 2017

# NUMÉRISATION

*Une déconnexion certes, mais comment faire ?*



## AVEC FO, REVENDIQUONS LE DROIT À LA DÉCONNEXION



[www.fecfo.fr](http://www.fecfo.fr)  
Fédération des Employés & Cadres **FORCE OUVRIÈRE**  
54, rue d'Hauteville • 75010 Paris • Tél. : 01 48 01 91 91  
Fax : 01 48 01 91 92 • Mail : [fecfo@force-ouvriere.fr](mailto:fecfo@force-ouvriere.fr)



*Le droit à la déconnexion : une réelle attente sociale, difficile à cerner.*

Entre entretiens annuels d'évaluation toujours plus exigeants, une disponibilité professionnelle sur des plages horaires de plus en plus vastes, des régimes indemnitaires individualisés, les cadres sont soumis à l'injonction paradoxale de produire en collectif mais dans un cadre de rémunération individualisée liée à la performance.

Dans ce contexte et dans un souci de satisfaire à ces performances attendues, 37% des actifs déclarent utiliser chaque jour les outils numériques professionnels hors temps de travail <sup>2</sup>.

Parallèlement, 62% des actifs réclament une régulation de l'utilisation des outils numériques professionnels brisant, de fait, les frontières entre activité professionnelle et vie privée.

L'outil est si performant et addictif (il a été conçu pour) qu'il devient difficile de s'en séparer, à telle enseigne que des mesures contraignantes sont envisagées afin de préserver la santé des cadres A connectés.

Une enquête IFOP de juillet 2017<sup>3</sup> montre que la connexion permanente a un impact négatif sur le sommeil, qu'elle engendre conflits familiaux et crises d'anxiété.

Ajoutons à cela une perte progressive des facultés de concentration, le stress lié aux sollicitations permanentes consécutives à un investissement quasi illimité des usagers autant de phénomènes qui peuvent conduire à l'épuisement physique

Face à cette addiction collective induite par la chaîne hiérarchique ouvrant sur des situations à risques, la déconnexion doit néanmoins relever de l'initiative de l'employeur afin qu'elle soit effectivement suivie d'effet.

Nous entrons dans une phase nécessaire de reconstruction de la césure entre vie professionnelle et vie familiale, condition indispensable à l'équilibre, tant du cadre qu'à celui de la société.

Quelques préconisations pour lutter contre ces manifestations:

- *Organiser des formations sur les risques sur la santé liés à l'hyper-connexion;*
- *Définir des plages horaires d'utilisation ;*
- *Interdire l'utilisation du smartphone en réunion;*
- *Privilégier les pratiques professionnelles qui favorisent les rapports interpersonnels;*
- *Limiter l'envoi des messages dits «pour information» qui polluent messageries électroniques et encombrant le réseau (supprimer le «répondre à tous »)*
- *Imposer des phases de déconnexion ;*
- *Négocier une charte de bonne utilisation des NTIC dans la fonction publique.*

<sup>3</sup> [http://www.ifop.com/?option=com\\_publication&type=poll&id=3825](http://www.ifop.com/?option=com_publication&type=poll&id=3825) Les cadres et l'hyper connexion enquête réalisé du 7 au 10 juillet 2017

---

Alors que la loi devrait, à terme, réglementer le droit à la déconnexion dans la fonction publique, le devoir de déconnexion s'impose à chacun d'entre nous, car il est de notre responsabilité de ne pas sombrer dans un phénomène d'addiction identifié et préserver notre libre arbitre, signe de notre réelle indépendance.

Mais ce qui sous-tend le « travail connecté » est en réalité une vraie révolution. Il s'agit d'un changement profond et durable des conditions de travail. Le « travail connecté » nous interroge profondément sur la redéfinition complète de la notion d'absence et de présence sur les postes de travail .

C'est l'avènement du cadre désincarné (pourquoi pas hologrammé) présent sans être présent, jamais au même endroit, mais joignable virtuellement à tout moment. Lequel de ces avatars évaluera ses agents en fin d'année?

### *Le manager du 3<sup>ème</sup> type; à quand le e-manager ?*

Cette situation bouleverse les conditions dans lesquelles les nouveaux cadres ainsi reformatés vont donner le jour à un encadrement du 3<sup>ème</sup> type : le e-manager...

---

**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 .....@.....**