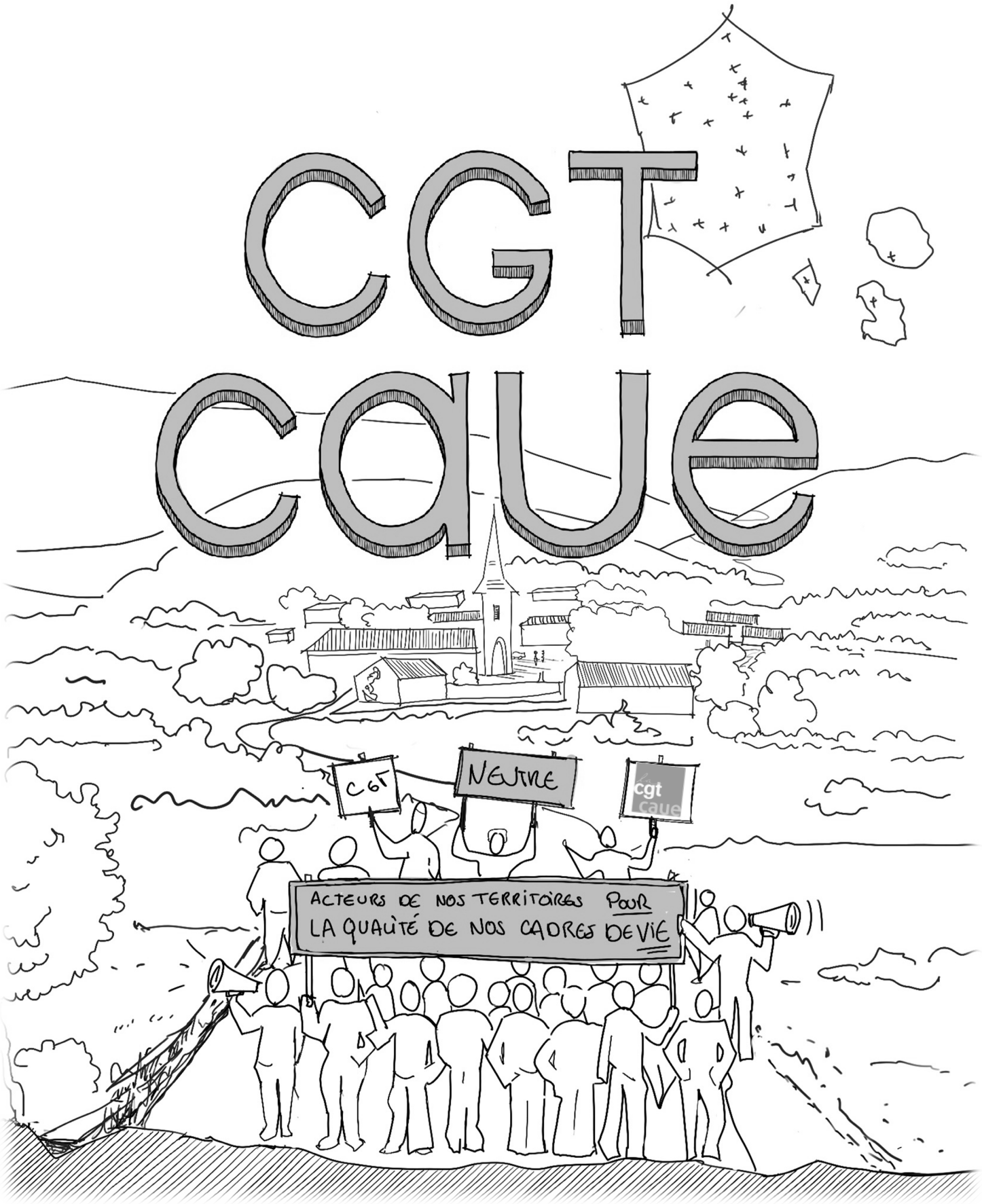
la cgt caue

CGT caue



Manifeste syndical de la CGT CAUE

OCTOBRE 2025

Préambule :

Les CAUE vont fêter prochainement le **50ème anniversaire** de la Loi sur l'Architecture de 1977 qui les a créés. En plusieurs décennies d'existence, la centaine d'associations (CAUE, UR CAUE et FN CAUE) a vécu de nombreux changements, tout en réussissant à continuer de faire vivre et de faire évoluer ses missions.

Si les CAUE sont restés relativement préservés jusqu'à présent, cette époque est désormais révolue ! Nos associations connaissent une période difficile, marquée par une fragilisation financière, des tentatives d'ingérence et de réduction de leur champ d'action, à laquelle il faut ajouter un vide conventionnel pour les salarié-es avec la perte de notre CCN.

A ce jour, notre réseau a peu connu d'implication collective voire syndicale, et nos représentants nationaux du personnel ont peu dialogué avec les 1 000 salarié-es que nous sommes. C'est pourquoi, membres des équipes CAUE, et proches de la CGT, nous avons décidé de lancer une **coordination nationale CGT CAUE**, animée par et pour les salarié.e.s des CAUE. A travers cet outil de construction d'une action collective, de diffusion d'informations et de dialogue social, les membres de la CGT CAUE entendent **faire vivre au mieux la démocratie sociale sur leur lieu de travail et dans tout le réseau**.

Mais au-delà de la vie dans les CAUE, nous portons aussi le combat de toute la CGT pour construire une autre société, plus solidaire, et en particulier pour défendre le vivant face au capitalisme. Nous portons cette démarche syndicale avec la conviction que les droits individuels et collectifs dont nous bénéficions aujourd'hui sont d'abord le fruit des combats d'hier.

Contexte national pour les CAUE : austérité et casse du service public

Depuis des années, les politiques néolibérales accentuent la pression budgétaire sur les services publics et les collectivités. Les attaques se poursuivent : décentralisation bâclée, instabilité des financements, marchandisation, fusion, externalisation …Y compris pour l'aménagement du territoire (démembrement DDE-DDTM et DREAL ...), avec des conséquences sur la qualité et le périmètre des missions du service public, ouvrant la voie au privé avec un aménagement "marchand" du territoire.

S'y ajoutent sur le plan environnemental des contradictions entre les enjeux affichés et la réalité des politiques publiques menées ; parfois renforcées par des arbitrages préfectoraux contraires à ces politiques publiques, sur saisine des élus locaux.

La situation ne risque pas de s'améliorer en raison d'une très faible prise de parole publique par les salarié.es de l'aménagement.

Enfin, l'accélération d'une spécialisation économique des territoires fragilise la répartition équitable des ressources et des services entre les espaces, visant à concentrer les capitaux sur des espaces restreints (grosses agglomérations, territoires touristiques…).

Pour autant, les CAUE sont plus que jamais pertinents avec d'une part la montée en puissance des enjeux de la "transition environnementale" et d'autre part la dislocation de l'ingénierie publique ; que ce soit pour accompagner les élus locaux ou les particuliers dans leurs projets.

Conséquences pour les CAUE :
mise sous pression en externe et interne

On constate de plus en plus de CAUE au fonctionnement réduit (financier et humain), parfois fusionnés avec des Agences Techniques Départementales (ATD), entraînant souvent une altération des missions de base de notre service aux publics (loi 1977) ou une limitation des sujets plus “récents” (paysage, énergie, participatif ...). Par ailleurs, de nombreux CAUE partent sur le chemin de la marchandisation avec la tentation des défraiements, puis des prestations payantes, ou encore la multiplication de financements spécifiques "de projet", en complément de la Taxe d'Aménagement (TA).

En interne, les effectifs souvent limités ne permettent pas d'absorber une sollicitation croissante des collectivités et des particuliers, avec des salarié.es parfois sur-chargé·es qui essaient de faire au mieux, délaissant certaines missions et avec des délais d'attente de plus en plus longs pour les collectivités. S’ajoute un mal-être au travail issu d’un décalage total entre l’engagement social et environnemental des salarié.es et les politiques publiques réellement mises en œuvre sur les territoires (bétonisation, objectifs quantitatifs au lieu de qualitatifs, greenwashing …).

C’est dans ce contexte sociétal que nous travaillons, et que se déploie notre action syndicale.

Les axes de notre manifeste :

1. **Défendre les missions et valeurs d’intérêt public des CAUE**
2. **Faire des CAUE les lieux d’un travail vivant**
3. **Développer l’implication collective dans le réseau**
4. **Lutter pour bâtir un monde plus durable et solidaire**

1. Défendre les missions et valeurs d'intérêt public des CAUE

En adoptant la loi sur l'Architecture le 3 janvier 1977, le législateur assumait avec audace l'idée que la **qualité du cadre de vie devait être une préoccupation d'intérêt public.** La création des CAUE répondait à cet **objectif d'intérêt public,** là où le secteur marchand ne pouvait spontanément y participer. Les décrets d'application qui ont suivi la loi ont donné un cadre d'action sophistiqué mais efficace aux CAUE, qui leur a permis de développer des actions diverses et originales pour répondre à leur raison d'être, et cela en s'adaptant à une diversité de territoires, puis d'évolutions institutionnelles nombreuses. Force est de constater que depuis une quinzaine d'années, le subtil équilibre issu de la Loi de 1977 a largement été remis en cause. Afin de redonner aux CAUE les moyens de mener leurs missions d'intérêt public, la CGT CAUE lutte pour que le cadre de la loi de 1977 soit appliqué dans toute sa cohérence pleine et entière, cohérence qui a fait ses preuves par le passé.

1.A. Un modèle associatif indépendant, garant de l'intérêt général

En donnant une forme associative, type loi 1901, aux CAUE, le législateur a considéré qu'entre l'État, les collectivités, les habitants et les acteurs privés, une structure médiatrice indépendante était nécessaire pour mener des actions de conseil concernant le cadre de vie.

La Loi sur l'Architecture a imposé la composition du Conseil d'administration pour tous les CAUE : environ ⅓ d'élu.e.s locaux, ⅓ de représentants des services de l'État et ⅓ de professionnel.le.s lié.e.s aux missions du CAUE. Cette composition doit permettre théoriquement, à travers un débat démocratique dans le CA, de partager et nourrir la stratégie d'action de chaque CAUE, adaptée à son contexte local. Cette gouvernance plurielle fait des CAUE un lieu de médiation et leur garantit une relative indépendance entre tous les acteurs.

Ce statut associatif des CAUE, couplé à un financement par la fiscalité publique, devraient permettre de sortir les CAUE des enjeux lucratifs pour les positionner dans le champ de l'intérêt public. Les CAUE ont été fragilisés dès 2012 avec la suppression de leur fiscalité propre (TDCAUE) pour basculer sur une fiscalité commune avec les Espaces Naturels Sensibles (ENS), via la Taxe d'Aménagement (TA) qui est directement perçue par les Départements. Ainsi, la loi prévoit désormais que les CAUE soient financés par un reversement partiel de la TA via les départements, s'exposant à de nombreuses dérives : reversement partiel (détournement de la TA par certains Départements), concurrence avec les ENS pour la répartition (non fixée par la loi), chantage au reversement par des départements …

Le financement des CAUE a donc été largement fragilisé par cette réforme de 2012, bien que le modèle fiscal des CAUE pose question sur le fond, car il a toujours été indexé sur les surfaces artificialisées dans chaque département, qui sont d'autant plus inégalitaires aujourd'hui entre territoires dynamiques et zones détendues au regard du marché immobilier.

Cette fragilisation financière a un impact sur la gouvernance des CAUE. Le pouvoir étant détenu par celui qui paye, les

Départements ont pris bien souvent une place démesurée dans la gouvernance des CAUE, avalisant dans certains territoires l'idée que les CAUE sont des "satellites" du Département. Les administrateurs non dépendants de lui ont en réalité une place le plus souvent secondaire. Par ailleurs, là où la loi précise que le Département nomme des élu.e.s municipaux, la réalité montre que depuis longtemps ce sont des conseillers/conseillères départementaux qui sont nommé.e.s. Les conseils d'administration ne sont pas, sauf exception, les lieux où les actions et la

stratégie des CAUE sont débattues et décidées ; il s'agit de simples chambres d'enregistrement administratives et budgétaires.

-> La CGT CAUE dénonce les dévoiements de la TA dans certains départements et demande à moyen terme une intégration d'un taux minimum de reversion de la TA pour tous les CAUE, intégrant un niveau plancher en cohérence avec les emplois existants, en versement direct par les DDFIP. Les Préfets doivent être garants de l'utilisation des fonds publics (cf circulaire interministérielle de 2025). Par ailleurs, la CGT CAUE rappelle que le financement des CAUE sous la seule forme d'une subvention départementale, sans utilisation de TA, est illégal.

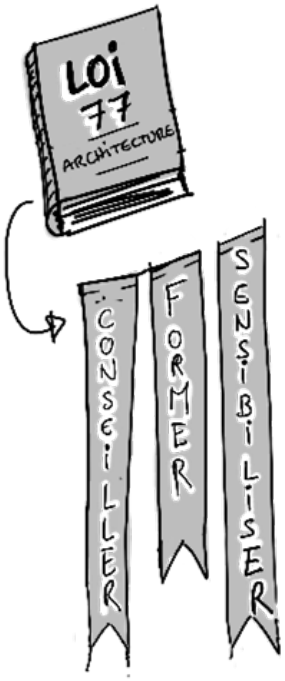
-> La CGT CAUE défend à moyen terme une évolution du modèle de financement pour les CAUE, basée sur une solution garantissant des ressources pérennes et suffisantes, sur une base fiscale indépendante des politiques locales, plus écologiques et plus sociales et non indexées sur l'artificialisation. Si le principe bétonneurs-financeurs est maintenu voire élargi, faute de mieux, il doit se faire de manière plus progressive et augmenter fortement la participation des grands projets au regard de l'imperméabilisation et plus de la seule surface : industrie, logistique, lotissements, parkings, EnR …
De plus, la CGT CAUE souligne qu'une réflexion sur une péréquation à l'échelle régionale permettrait une solidarité territoriale entre les CAUE de territoires dynamiques et les CAUE de départements plus détendus.

-> La CGT CAUE dénoncera les tentatives d'ingérence et de dégradation des missions des CAUE ou de captation de leur ressource propres (TA), quelle qu'en soit la forme : absorption par des agences d'ingénierie départementales, présence d'une direction commune entre le CAUE et un service départemental, ingérences politiques pour dévoyer l'action des CAUE …

1.B. Quatre missions fondatrices et une gratuité à préserver

La Loi sur l'Architecture a confié aux CAUE la mission de « *développer l'information, la sensibilité et l'esprit de participation du public dans le domaine de l'architecture, de l'urbanisme, de l'environnement et du paysage* ».Cette mission se décline à travers quatre moyens : sensibiliser, missions n'a rien du hasard. Elle a été imaginée pour répondre de la façon le plus large possible aux multiples enjeux nécessaires à la qualité du cadre de vie.
Le conseil, aux particuliers, aux élu.e.s, préalable à des projets concrets est renforcé par la sensibilisation, laquelle se nourrit d'accompagnements préalablement réalisés, de formations réalisées en amont.

former, conseiller les candidats à la construction/rénovation et conseiller les élus et les professionnels.
Les CAUE sont ainsi au croisement de la médiation et du projet, ce qui est un positionnement quasi unique. Cette diversité de
Nos associations assurent de fait, via ces missions fondatrices, des actions d'éducation populaire permettant de faire monter en compétences tous nos publics : habitants, élèves, élus bénévoles, techniciens… Ces missions sont d'ailleurs parfois couplées à d'autres missions de conseil d'intérêt public territorialisées (guichet France Rénov, label Villes et villages fleuris…). Les CAUE cherchent la plupart du temps à aller au-devant de leurs



publics, en se déplaçant dans tous les coins de leur département.

Force est de constater qu'en pratique, beaucoup de CAUE ne peuvent assurer de manière équilibrée les quatre missions fondatrices qui leur ont été confiées. Les missions de formation ou de sensibilisation sont, dans certains d'entre eux, sporadiques. Le conseil aux particuliers, faute de moyens mobilisés, reste parfois très limité et très peu connu des habitants.

Dans certains CAUE, le conseil aux collectivités est peu à peu devenu, sous pression électoraliste du Département, la mission centrale. Parfois, cette action de conseil est isolée et anonymisée au sein d'une chaîne d'acteurs plus large, le CAUE perdant la possibilité d'un accompagnement global de la collectivité, et donc sa visibilité et sa raison d'être. De plus, ces missions deviennent de plus en plus payantes, sous la forme le plus souvent d'une participation au financement du CAUE par les collectivités, selon une estimation du nombre de jours mobilisés. Le contribuable paye ainsi deux fois le financement du CAUE : via la TA et via ses impôts locaux !

-> La CGT CAUE promeut un modèle de service d'intérêt public de proximité, qui donne les moyens aux CAUE d'être au plus près de leurs bénéficiaires, dans un souci d'équité territoriale, et en prenant le temps de la rencontre physique nécessaire. Ce positionnement est à l'opposé des logiques de numérisation et de massification qui ont touché de nombreux services, publics comme privés, ces dernières années, et dont on perçoit tous les jours les limites.

-> La CGT CAUE considère l'ensemble de nos missions comme interdépendantes et insécables

-> La CGT CAUE sera vigilante pour garantir ce que la Loi sur l'Architecture mentionne : « Les interventions du Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement sont gratuites », condition de la préservation de sa mission d'intérêt public. Il s'agit ici de conserver un service d'intérêt public accessible pour toutes et tous, et notamment les collectivités ou ménages peu dotés. Par ailleurs, la gratuité est la condition de l'indépendance, et donc de la valeur, des conseils du CAUE. Son conseil est neutre et indépendant, car le CAUE n'a rien à vendre. La marchandisation progressive de nos missions altère notre raison d'être, et ne pourra que mener à notre disparition.

-> La CGT CAUE défend une organisation équilibrée des actions des CAUE, à la hauteur de leurs moyens, mais en phase avec les quatre missions issues de la loi de 1977. Les CAUE n'ont pas vocation à être des services d'ingénierie, mais sont d'abord un acteur qui questionne et travaille, par de nombreux leviers, la question de la qualité du cadre de vie.

1.C. Des CAUE ancrés, des singularités à assumer

Dernière singularité de la loi de 1977, les CAUE sont créés suite à une décision locale, administrés par des acteurs locaux, avec des missions tournées vers l'ensemble des publics des départements qu'ils couvrent.

Les CAUE sont donc par définition des acteurs territorialement ancrés. À l'opposé de la tentation dominante de l'uniformisation, il y a dans les valeurs fondatrices des CAUE le postulat que chaque territoire est le produit d'une histoire socio-économique et d'une géographie et donc de paysages particuliers. La compréhension intime de cette histoire et de cette géographie, tout comme la prise en compte des visions et des attentes des citoyens et des acteurs du territoire, constituent les préalables indispensables à tout projet.

Les CAUE, parce qu'ils sont parfois dans leur département les seules structures financées par l'argent public à œuvrer sur les enjeux paysagers, sont témoins de ces identités paysagères qui ont fait naître des projets bâtis adaptés à leur contexte et aux besoins de leurs habitants.

Chaque département étant singulier, modelé par ses propres fractures, richesses, histoires, il est normal que chaque CAUE soit singulier. Nos associations évoluent dans des réseaux d'acteurs différents. Nos publics, selon la géographie et les dynamiques locales, ont des besoins parfois contrastés.

Dans ce contexte, il est légitime que chaque CAUE, dans le cadre de la loi de 1977, organise ses missions différemment, concernant la consultance, le conseil aux collectivités, la formation, la sensibilisation. Parfois, cette diversité d'interventions est mal comprise et ou mal identifiée par nos partenaires.

-> La CGT CAUE défend une vision pluraliste des modèles d'intervention des CAUE, dans le respect de leur histoire, des salarié.e.s qui ont construit ces pratiques et de la singularité des contextes locaux.

Cette diversité est une richesse pour notre réseau. Gardons-nous de l'uniformité !

2. Faire des CAUE les lieux d'un travail vivant

Le syndicat CGT CAUE est né d'une volonté de défendre dans les CAUE la sauvegarde des emplois et la qualité de vie au travail. Cette revendication ne peut être pleinement mise en œuvre sans adopter une vision large de ce que représente le travail au quotidien. Le travail est vivant, dans la mesure où il implique que le ou la salariée mobilise non seulement son temps et son énergie, mais également des ressources qui lui sont propres, et qui sont très visibles dans l'action des CAUE : son expertise, sa curiosité, son inventivité, sa capacité d'écoute, la qualité du lien qu'il ou elle est capable d'établir. Se mobiliser pour la qualité de vie au travail implique donc de soigner et d'assumer ces aspects, pour que le travail en CAUE ne soit pas aliénant, mais au contraire source d'épanouissement.

2.A. Conserver des métiers qui sont sources d'épanouissement et de sens

Structures atypiques, les CAUE bénéficient d'un positionnement original dans le monde de l'ingénierie publique en architecture, urbanisme et en paysage. Leur posture de conseil, en dehors des logiques de profits mais aussi du cadre de nature plus rigide de l'administration publique, donne le sentiment d'une réelle autonomie. Leurs missions de formation et de sensibilisation laissent souvent la place à la prise d'initiative et la créativité.
Certains CAUE portent aussi des espaces conseils en rénovation énergétiques (France Rénov) qui permettent une approche plus complète des missions d'intérêt public des CAUE, lorsqu'ils sont pleinement intégrés.

Ce cadre de travail est une chance. Il donne du sens au travail mené, condition sine qua non du bien-être professionnel. Pourtant, dans de nombreux CAUE, le dévoiement des missions socles de l'association, la mise en œuvre de logiques comptables (dont la monétisation de certaines missions) ou court-termisme, voire un défaut d'organisation collective enlèvent le sens au travail. Les conséquences en sont bien souvent la survenue de risques psychosociaux ; qui sont en réalité des risques organisationnels.

-> La CGT CAUE défend dans son action le fait que le sens donné à son travail est un droit inaliénable pour les salarié.e.s. Ce droit passe par la co-participation régulière du/de la salarié.e, en dialogue avec sa hiérarchie, à la définition et la mise en œuvre de ses missions.

En raison des contextes budgétaires et des orientations prises par certains exécutifs départementaux, de nombreux CAUE ont d'ores et déjà dû procéder à des suppressions de postes (10% des effectifs nationaux en 2024-2025). D'autres pourraient suivre dans les prochaines années.

-> La CGT CAUE entend :

- en premier lieu prévenir et éviter dans la mesure du possible ces mesures extrêmes, par tout moyen d'action préventif auprès des décideurs et financeurs ; une vigilance est à porter concernant les postes à mission, dont le financement crée de fait de la précarité
- si des plans de licenciement ne peuvent être évités, armer et soutenir les représentant·es du personnel (au CA et/ou CSE) ou les salarié.es concerné·es afin de faire en sorte que ces licenciements se fassent de la manière la plus juste et équitable possible et la moins douloureuse pour les équipes et les missions du CAUE, toute compétence confondue.

2.B. Instaurer un cadre de travail sain

Les CAUE sont souvent nés localement par une prise en main de militant.es du cadre de vie, qui ont fait grandir pas à pas leur structure, avec parfois plus de conviction que de méthode.
Aujourd'hui, les CAUE se sont pleinement professionnalisés, et s'ils demeurent de taille modeste, ils répondent à de nombreux enjeux de politique publique. De ce fait, les compétences internes se sont élargies et le maillage de leur territoire a nécessité une organisation collective du travail souvent plus structurée qu'à leur naissance.

Néanmoins, les CAUE conservent une organisation souvent "familiale" : des relations jamais remise en cause, des habitudes tacites, une horizontalité seulement apparente. Le faible nombre des échelons hiérarchiques y facilite le dialogue avec la direction, mais brouille parfois la prise en compte des difficultés, le dialogue social étant peu institutionnalisé dans nos associations.

-> C'est la raison pour laquelle le syndicat CGT CAUE va orienter son action pour que dans chaque CAUE, **l'organisation collective du travail soit discutée** et questionnée en permanence, de manière à bâtir un cadre de travail le plus sain possible.

En premier lieu, la CGT CAUE appelle à une organisation du travail qui ménage un rapport équilibré entre la vie professionnelle et personnelle. Le syndicat défend la possibilité laissée aux salarié.e.s d'adapter leur temps de travail à leurs aspirations ou obligations personnelles : temps partiel choisi, souplesse dans l'organisation de sa semaine de travail si demandée, possibilité de négocier des congés sans solde, voire une rupture conventionnelle. Bien

que travailler en CAUE puisse être passionnant, la CGT CAUE rappelle qu'on travaille pour vivre et non l'inverse.

-> Ainsi, la CGT CAUE milite pour que les salarié.es de chaque structure bénéficient d'adaptations possibles de leur temps de travail laissant davantage de place à l'épanouissement personnel, et pouvant prendre la forme soit de jours de congés supplémentaires, soit d'horaires adaptables au cours de la semaine, soit d'une durée hebdomadaire réduite par rapport aux durées légales.

De manière générale, toujours dans une optique de défendre un travail vivant dans un cadre sain, la CGT CAUE milite pour une organisation du travail collectif qui soit la plus émancipatrice possible, à rebours d'un management descendant et/ou infantilisant. Là où il aura les moyens de peser (présence en CSE et CA notamment), le syndicat défendra un cadre d'organisation collective avec des responsabilités claires, une autonomie de travail pour chaque salarié.e à la hauteur de ses aspirations et de ses compétences, dans la mesure du possible et des modes de décisions internes. **La culture de l'individualisme et de la méritocratie, nocives pour l'intelligence collective, n'ont pas leur place dans nos associations.**

Parmi les critères plus spécifiques d'une organisation saine du travail figure la lutte contre les diverses discriminations possibles au sein des CAUE, qu'elles soient liées au genre, à l'origine, à l'orientation sexuelle, aux croyances et valeurs individuelles et à toute forme de singularité visible ou invisible. La CGT CAUE luttera pour qu'aucune expression de racisme, sexisme, validisme ou encore homophobie et transphobie ne prenne corps dans nos lieux de travail. Ce risque est d'autant plus présent que les salarié.e.s des CAUE sont amené.e.s à travailler au quotidien auprès d'habitant.e.s, partenaires et élu.e.s, pouvant les confronter en dehors de leur CAUE à ces possibles discriminations.

Concernant plus précisément les discriminations liées :
-> la CAUE entend travailler pour mettre en place des politiques plus ambitieuses de lutte pour l'égalité femmes-hommes et contre les discriminations au sein du réseau des CAUE, et porter ces revendications plus largement au sein de notre secteur d'activité et de la société. Les discriminations liées à l'engagement syndical sont à intégrer dans cette perspective. Dans la même veine, l'entretien d'un clivage entre cadres et non-cadres peut parfois générer dans les faits des situations de discrimination qui clivent les équipes, et qui n'ont donc pas leur place dans nos associations.
L'autre volet d'un cadre de travail sain concerne les violences plus spécifiques qui peuvent s'exercer à l'encontre des salarié.e.s et que sont les risques psycho-sociaux, dont les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement moral. Dans la même veine qu'à l'encontre des discriminations en général, **la CGT-CAUE mettra tout en œuvre pour que le mal-être au travail, quelle que soit sa source, ne puisse perdurer dans les CAUE.**

2.C. Donner les meilleures conditions aux salarié.e.s pour vivre et faire vivre leur travail

Les conditions d'un travail vivant impliquent la prise en compte des réalités matérielles. La première d'entre elles réside dans les revenus que les salarié.e.s retirent de leur travail.

A l'occasion de l'entrée dans une nouvelle convention collective nationale, le syndicat CGT CAUE affirme sa volonté de lutter pour que les salarié.e.s puissent vivre dignement de leur travail, à la hauteur de leurs qualifications et de leur engagement pour l'intérêt public. Ainsi, toutes velléités de précarisation : temps partiel subi, positionnement professionnel inadapté à la formation initiale et au contenu réel des missions, blocage de la valeur réelle des salaires… mobilisera le syndicat là où il les constatera.

Dans le même mouvement, la CGT CAUE défend une répartition juste et équitable des salaires, et une amplitude mesurée de leurs niveaux. Dans nos associations de taille modeste, financées par l'argent public, menant des missions non marchandes, **les écarts trop marqués de salaires ne sont pas justifiables**. Une vigilance toute particulière est à apporter aux salarié.e.s non cadres (ETAM), dont les revenus statutaires demeurent trop faibles. Au-delà de la rémunération, la CGT CAUE sera attentive à la réduction des écarts entre cadres (y compris de direction) et non-cadres pour tout ce qui concerne les conditions d'indemnisation, de prise en charge des aléas et autres avantages en nature.

-> La CGT CAUE défend un principe d'avancement transparent des salaires, régulier et équitable, tout au long de la carrière professionnelle, tel que cela se pratique dans la fonction publique, et non pas des augmentations individuelles et arbitraires, facteur de tensions dans les équipes et bien souvent de discrimination.

L'autre volet matériel du travail vivant concerne les conditions données aux salarié.e.s pour mener leurs missions. La rigueur budgétaire visible dans certains CAUE mènent à une organisation inadéquate du travail, où les missions confiées au travailleur.euse ne sont pas accompagnées des moyens nécessaires, ou parfois mal répartis. Les CAUE semblent tout doucement se diriger vers les mêmes écueils du "nouveau management public", qui à terme pourraient se traduire par : une course aux réponses à des appels à projets pour financer les missions socles de l'association, un temps de travail important consacré à rendre des comptes plutôt qu'à mener les missions, une pressurisation des salarié.e.s pour faire du chiffre. La CGT CAUE est vigilante vis-à-vis de ces dérives, contre-productives lorsqu'on observe leurs conséquences sur le long terme. Un travail qui émancipe est avant tout un travail bien fait, auquel les moyens nécessaires sont apportés.

→ **La CGT CAUE revendique des embauches en CDI et s'oppose à l'incorporation dans les CAUE de CDD ou CDI « de projet »** qui visent à faire rentrer la logique libérale dans notre cadre associatif en précarisant les contrats de travail.

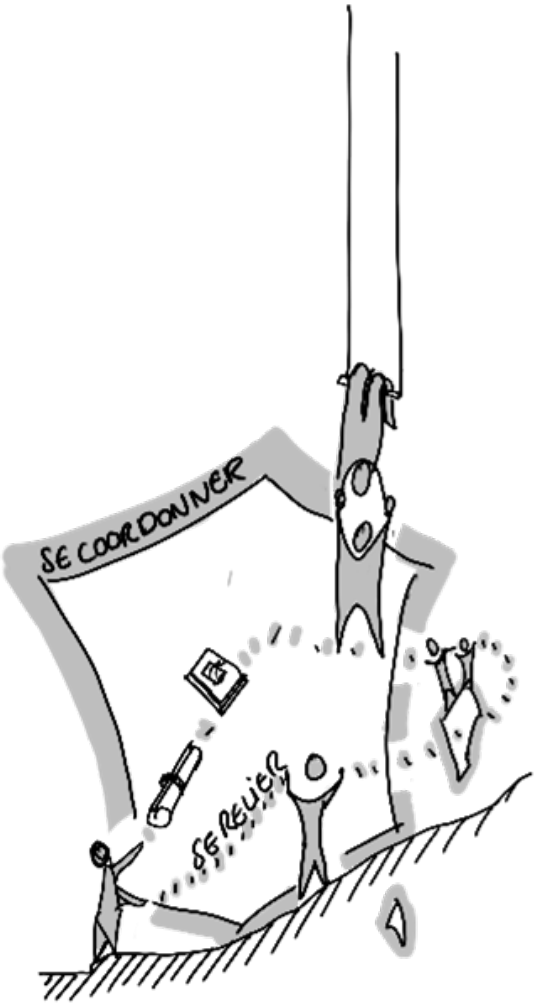
Enfin, plus qu'un droit, la formation professionnelle est une nécessité pour mener à bien ses missions. En dehors du droit individuel à la formation, qui concerne le/la salarié.e dans ses aspirations et projets personnels, le travail en CAUE nécessite une actualisation et un développement des compétences, quel que soit son métier. Les CAUE ont un rôle d'anticipation et d'innovation sur les sujets qui concernent le cadre de vie.

-> Pour ces raisons, la CGT CAUE défend l'importance de la formation continue et le principe d'au moins cinq jours de formation professionnelle par an pour chaque salarié.e.

3. Développer l'implication collective dans le réseau

Le désert syndical actuel dans les CAUE conduit surtout à un dénuement des salarié-es face à des situations locales injustes ou difficiles et à une faible mobilisation du réseau face aux menaces nationales. La CGT CAUE a été créée pour répondre à ces écueils. **Son devenir sera ce que les adhérents CGT en feront.**

3.A. Le syndicat, outil des salarié.e.s pour travailler leurs revendications et se coordonner



Notre isolement dans chaque CAUE, dont près de la moitié sont sans CSE, nécessite une coordination syndicale nationale pour échanger sur nos situations respectives, être solidaires et peser collectivement dans les enjeux qui nous font face.

Notre mission première est donc d'animer le collectif des adhérent.e.s CGT des CAUE, en ayant un espace pour échanger sur notre travail, un espace pour construire nos revendications et nos outils pour engager les batailles nécessaires.

-> La CGT CAUE se donne comme objectif d'aider à l'instauration dans nos CAUE d'un dialogue social vivant, collectif et transparent dans les équipes, en réduisant la part des zones d'ombre et des arrangements implicites, souvent délétères entre collègues.

Le syndicat CGT CAUE est aussi un cadre de formation syndicale de ses membres. Nous proposerons, relaierons, co-construirons des formations à destination des adhérent-es et du réseau : enjeux politiques de l'aménagement, enjeux de société, droit du travail, modes d'action collective, luttes contre les discriminations ….

Les adhérent.e.s CGT, et notamment ceux/celles assurant la mission de représentant.e.s du personnel (CA et/ou CSE) doivent jouer pleinement le rôle de vigie concernant les conditions de travail dans leur CAUE, et sensibiliser leurs collègues vis-à-vis de leurs droits, y compris dans les CAUE voisins.

Notre ancrage dans la réalité du travail des CAUE permet de comprendre les problématiques (parfois spécifiques) de chaque CAUE et d'apporter des réponses concrètes adaptées à notre cadre associatif de droit privé.

3.B. Le syndicat, outil de dialogue avec les gouvernances localeset acteurs départementaux

L'engagement syndical semble n'avoir rien de naturel dans nos structures associatives où l'image d'un dialogue social "familial" perdure. Mais cette situation amène trop souvent les salarié.e.s à une méconnaissance de leurs droits et à une improvisation du dialogue social (ce qui paradoxalement n'aide pas toujours les directions).

Le syndicat CGT CAUE souhaite œuvrer pour la mise en place de CSE dans toutes les structures du réseau qui dépassent les 7 salarié·e.s (le minimum légal est à 11) et favoriser l'émergence de listes CGT lors des élections du personnel, afin d'avoir des élu.e.s CSE engagé.es et formé.es, impliqué.es dans les échanges régionaux et nationaux.

Enfin, avoir un ancrage syndical permet aussi et surtout aux équipes d'avoir accès aux acteurs locaux en cas de situation complexe (Présidences des départements, Préfet, DDTM …) et de pouvoir échanger avec les syndicats d'autres structures (DGFIP, DDTM, Collectivités …). Le syndicat est un outil direct de défense des salarié-es, en complément des démarches éventuelles des gouvernances (techniques/politiques).

3.C. Le syndicat, outil de dialogue régional et national avec la FNCAUE et les ministères

Le syndicat CGT CAUE se positionne aussi comme

un interlocuteur des Union Régionale, Fédération Nationale et des Ministères.

L'histoire du mouvement social nous montre que l'unité syndicale est le levier le plus efficace pour défendre nos conditions de travail et conquérir des avancées.

Concernant la FNCAUE, vu le contexte incertain dans lequel sont placés les CAUE, la CGT CAUE est persuadée que **la survie du réseau dépend d'une animation nationale de type FNCAUE**. Quels que soient les désaccords actuels ou passés, l'isolement des CAUE ne sera pas une solution pour préserver nos structures et ne facilitera pas les échanges entre collègues. Il en va de même des URCAUE qui sont des échelles pertinentes pour dialoguer avec les Conseils Régionaux et créer de la proximité entre CAUE.

Cependant, la FNCAUE entretient de fait une confusion entre son rôle d'animation et son rôle paritaire de "syndicat patronal". C'est lorsque sa vision "patronale" prend le pas sur l'animation du réseau que des problèmes peuvent se poser, comme l'échec de la CCN ADITIG avec le SYNATPAU-CFDT. C'est sur cette fonction particulière de la FNCAUE que nous entendons être un outil de dialogue direct entre elle et les salarié-es.

Jusqu'à maintenant, notre réseau n'a pas disposé de représentant.e.s syndicaux nationaux capables d'échanger avec la FNCAUE de manière structurée et en lien transparent avec les salarié-es du réseau, pour porter leurs revendications. Nous essaierons de contribuer à instaurer des échanges syndicaux directs avec la FNCAUE, en complément de la CTP actuelle qui se limite uniquement aux directions.

Enfin, il y a l'enjeu de veiller à plus de solidarité territoriale entre CAUE car les fractures sont parfois fortes entres les territoires hyper ruraux et les territoires métropolitains, se traduisant par des fonctionnement et/ou des conditions de travail totalement différentes, au-delà des simples dotations en moyens humains.

3.D. Le syndicat comme pont vers le reste du monde du travail

Les CAUE ne sont pas des îles. Ils travaillent, localement et nationalement, avec d'autres pans du monde du travail : salarié.e.s, travailleur.euse.s indépendant.e.s, agent.e.s de la fonction publique… architectes salarié-es (CGT Archi), personnels des écoles d'architecture (CGT SNEA) et du monde universitaire, des agents de la DGFIP (CGT FP), des DDT-M (SNPTAS-CGT) …

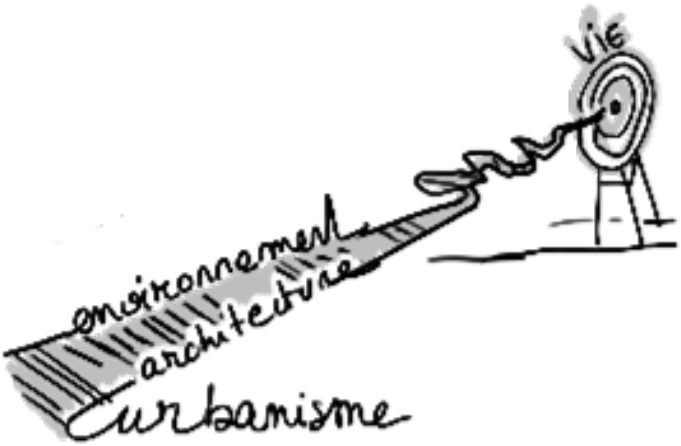
Dans le sillon de ce qui a fondé la CGT, le syndicat CGT CAUE défend une vision large des enjeux de solidarité entre les travailleuses et les travailleurs, à rebours des logiques corporatistes qui sclérosent certains de nos métiers.
-> Ainsi, notre syndicat va se donner comme mission de tisser des liens avec les autres syndicats, et notamment les syndicats CGT, présents dans nos champs professionnels, de manière à renforcer nos leviers d'action, nourrir nos réflexions ou prêter main-forte si besoin.

L'avenir des CAUE, tout comme les enjeux globaux de bifurcation, nous imposent d'ouvrir un dialogue large vers l'extérieur de notre réseau.

4. Lutter pour bâtir un monde plus durable et plus solidaire

Dans un monde où le développement du capitalisme et la montée de l'extrême droite se nourrissent mutuellement, l'action syndicale devient nécessaire plus largement que dans nos seules structures professionnelles.

Dans le sillon des valeurs fondatrices de la CGT, la CGT CAUE n'est pas limitée aux CAUE et s'inscrit aussi dans un engagement plus large de transformation sociétale, autour de valeurs humanistes, parmi lesquelles figurent la solidarité territoriale et la défense de l'environnement.



4.A. Bifurquer de la logique capitaliste de "l'aménagement" productiviste des territoires

Rejoindre un CAUE en tant que salarié.e, c'est bien souvent désirer œuvrer dans une structure qui cherche à réconcilier les individus avec leur environnement.
Les CAUE défendent une vision globale de l'habiter, liant urbanisme, architecture, environnement et paysage, seule à même de dépasser les logiques productivistes ou les réflexes souvent stériles de sanctuarisation. Sans une bifurcation radicale et urgente, l'aménagement du territoire par le capitalisme nous conduit dans une impasse sociétale et une catastrophe écologique.

Si dans les années 1980, "l'aménagement du territoire" pouvait être une notion porteuse pour asseoir le rôle des CAUE, il nous faut aujourd'hui militer pour un "ménagement des territoires", bien loin des logiques libérales actuelles et de ses mécanismes de spécialisation des espaces sans fin. Dans nos métiers, nous luttons d'ailleurs au quotidien contre les logiques de standardisation, banalisation du cadre de vie qui participent de cette impasse climatique.

-> La CGT CAUE souhaite que les CAUE apportent, sans entrave leur pierre à la lutte contre le dérèglement climatique, l'épuisement des ressources, la pollution et l'effondrement du vivant.
Dans le cadre de leurs missions légales, les CAUE doivent pouvoir accompagner les territoires dans l'élaboration de projets résilients, adaptés à la pluralité des enjeux sur lesquels notre société butte déjà.

Mais au-delà des CAUE, par nos métiers, la CGT CAUE sera vigilante à soutenir dans nos territoires les luttes environnementales légitimes des habitants, dont en particulier les paysans.

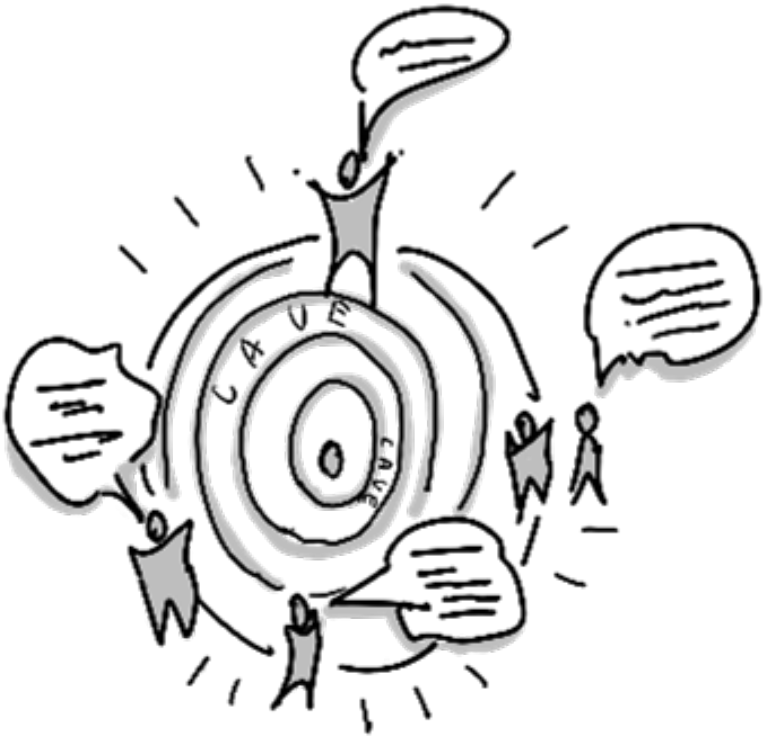
On constate encore trop de "grands projets inutiles", souvent publics, parfois privés dans nos départements pour lesquels le chantage à l'emploi est un justificatif régulièrement invoqué.

Nous refusons d'abandonner l'aménagement du territoire aux promoteurs, à l'agrobusiness, et aux multinationales de l'énergie qui n'ont que faire des populations et de l'environnement. Nous défendons un modèle agricole local et durable, où les terres cultivables devraient revenir aux paysan.ne.s.

Nous dénonçons les grands projets inutiles, de la logistique, de l'agrobusiness, comme l'actuel chantier de l'autoroute A69, les méga-bassines, les LGV ou projets récréatifs hors-sol.

Les salarié.e.s de nos associations doivent avoir un droit à "l'objection de conscience" pour toute demande de collaboration avec des politiques publiques destructrices de l'environnement, qui les mettent dans un insupportable conflit éthique.

4.B. Assurer notre rôle de médiateur, pour accompagner les transitions dans les territoires vers un autre modèle de société



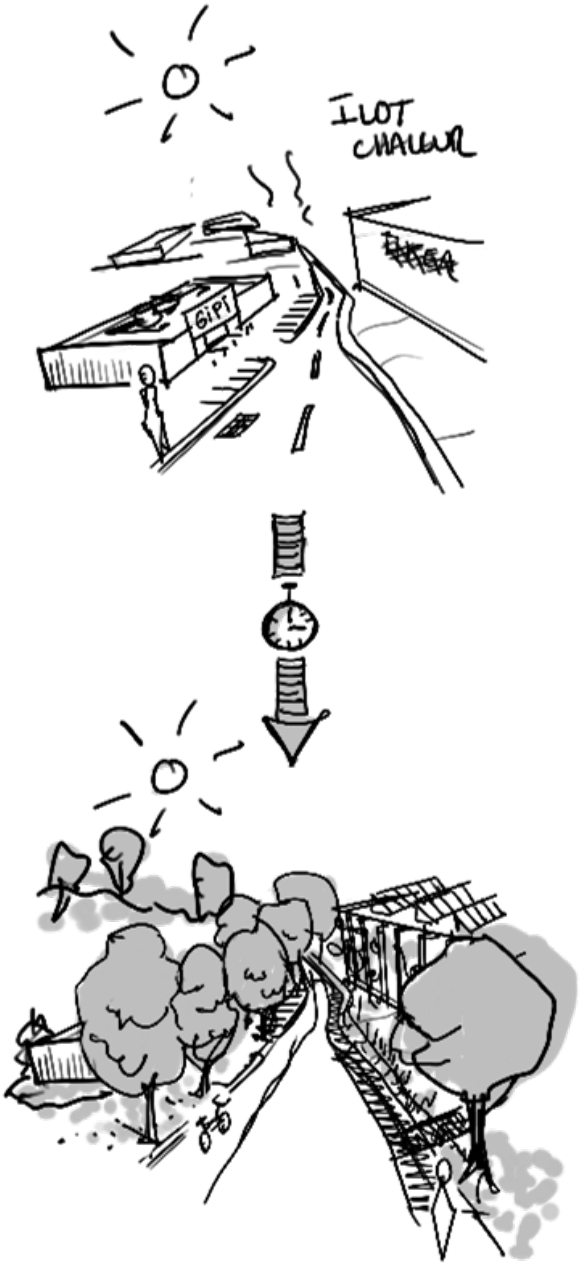
Les CAUE oeuvrent à comprendre et faire comprendre les techniques vernaculaires de construction et d'occupation de l'espace. L'actualité climatique démontre qu'il y a beaucoup d'intelligence à déceler dans ces formes anciennes de sobriété et que la technologisation du cadre de vie n'est pas la solution à nos problèmes climatiques.

Par leur histoire comme par leurs pratiques, les CAUE sont habités par des valeurs humanistes, appliquées notamment au cadre de vie. C'est donc naturellement que la CGT CAUE s'attache à porter dans nos structures et en dehors une approche partant du territoire et faisant le pari de l'intelligence collective de ses habitants et de ses acteurs, en dehors des intérêts marchands, pour réfléchir à l'évolution de nos villages, villes et territoires.

-> La CGT CAUE appelle à préserver ce ''pas de côté'' propre aux CAUE, cette posture singulière qui leur a permis de n'être ni des censeurs, ni des juges, ni les gardiens d'un prétendu bon goût, mais plutôt des médiateurs et/ou des passeurs d'idées.

-> Forte de nos compétences professionnelles, la CGT CAUE est aussi en capacité de s'impliquer sur des projets locaux à même de favoriser les transitions.

4.C. Prêter main forte à des combats en lien avec nos ancrages territoriaux



Aujourd'hui comme demain, les salarié.e.s des CAUE peuvent être confronté.e.s dans leur vie professionnelle comme personnelle aux immenses contradictions de la société capitaliste. Le soutien à des combats extérieurs aux CAUE, qui se font jour dans la société et dans nos territoires, est donc indispensable.

-> Dans une logique ''Penser global, agir local'', la CGT CAUE apportera son concours, là où elle aura l'occasion de le faire, à toute lutte ou mouvement social qui participerait à la construction d'un monde plus durable et plus solidaire.

Ainsi, notre syndicat va se donner comme mission de tisser des liens avec les autres syndicats, et notamment les syndicats CGT, présents dans nos champs professionnels (collectivités territoriales, services de l'État, secteur de la construction, secteur associatif, paysannerie), de manière à renforcer nos leviers d'action, nourrir nos réflexions ou prêter main-forte si besoin

La CGT CAUE est consciente que nos métiers/postes de travail sont contraints par des logiques oppressives (capitalisme, patriarcat,…) bien plus larges que les périmètres de nos seules associations. Le soutien à des combats extérieurs qui se font jour dans la société et dans nos territoires est donc indispensable.

Annexes - Glossaire de la CGT CAUE

Ci-joint, une liste de termes/notions à clarifier pour dire comment la CGT CAUE voit le rôle des CAUE :

Missions d'intérêt public : L'article 1er de loi sur l'Architecture de 1977 précise
Les missions des CAUE ne sont pas des missions de service public à proprement parler. Une mission de service public implique d'être assurée soit par des établissements publics (avec des agents publics) soit par des établissements ayant une délégation de service public, ce qui ne concerne pas les CAUE.
De ce fait, les personnes travaillant dans les CAUE sont, sauf exception, des salarié.es de droit privé, qui ne sont pas soumis.es par exemple à l'obligation de continuité de service public et de réserve, comme le sont les fonctionnaires.

Sens du service public : Bien que les CAUE ne mènent pas des missions de service public, on peut préciser que les salarié.es qui y travaillent mènent leurs missions, qui sont d'intérêt général, avec le sens du service public, c'est-à-dire en cherchant à appliquer les grands principes qui régissent le service public. Parmi eux, on peut signaler la neutralité et l'égalité d'accès aux missions des CAUE, qui implique le principe de non-discrimitation.

Gratuité : L'article 7 de loi sur l'Architecture de 1977 indique que « les interventions du conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement sont gratuites ». Le décret n°78-172 du 9 février 1978 a imposé à tous les CAUE les mêmes statuts-types, qui reprennent ce principe. La Charte de Béziers (1990) mentionne que les CAUE « *s'inscrivent hors du cadre de l'acte marchand* », les rendant ainsi « *indépendants des enjeux financiers* ».

Comment qualifier à qui s'adressent les CAUE? : L'intervention du CAUE étant gratuite, les CAUE ne s'adressent pas à des clients. Le terme "d'usager" renvoie à la notion de service public : il désigne une « *personne qui a un droit réel d'usage* ». Les CAUE ne menant pas légalement des missions de services publics, aucun acteur ne peut obliger un CAUE à lui délivrer ses missions. Il n'y a donc pas d'usagers des CAUE.
La loi de 1977 détaille que le rôle des CAUE est de « *développer l'information, la sensibilité et l'esprit de participation du public* ».
Les termes de "bénéficiaires" (bien qu'il soit plutôt employé dans le champ de l'action sociale) et de "publics" des CAUE semblent les plus adéquats.

Indépendance et neutralité : ces termes ne sont pas explicitement mentionnés dans la loi de 1977 ni dans les statuts-types des CAUE, mais régulièrement évoqués par les CAUE et la FNCAUE dans leur communication. La notion d'indépendance, vue sous l'angle des enjeux financiers, est évoquée dans la *Charte de Béziers* qui a été signée par les CAUE lors de leur congrès annuel en 1990. On peut préciser que les CAUE ne sont pas indépendants, car leur action est régie par un conseil d'administration comportant notamment l'Etat et les collectivités locales. On peut néanmoins signaler que la gouvernance plurielle très spécifique des CAUE en fait une entité indépendante car non soumise en théorie à un acteur institutionnel particulier (ni l'Etat, ni les collectivités locales, ni l'Ordre des architectes…). En pratique, on peut parler d'indépendance relative (en particulier à cause du reversement de la TA par les Départements).
On peut préciser que leurs actions de conseil, notamment, sont délivrées en toute indépendance et neutralité, avec l'unique souci de participer à la qualité du cadre de vie. Cette indépendance est liée notamment au fait que les CAUE sont désintéressés de la maîtrise d'œuvre, (ils n'ont pas le droit d'en faire) et n'ont donc rien à vendre.

Autorités de tutelle : Les CAUE n'ont pas légalement d'autorité de tutelle. C'est leur conseil d'administration, à la composition mixte, qui assure leur gouvernance, nommé par le Préfet. Les statuts des CAUE précisent simplement que le/la présidente du CAUE est obligatoirement élu.e parmi les administrateurs nommé.es par le Département. Ces derniers ne sont nécessairement des élus du Conseil Départemental mais des « *élus représentant les collectivités locales* » nommé.es par le Département.

Financeurs : Les CAUE n'ont pas de financeurs. Leur financement est assuré par le reversement d'une fraction de la taxe d'aménagement, dont le taux est décidé par le Conseil départemental. Ce sont les porteurs de projet de construction qui financent les CAUE. Concernant un aspect différent, pour des missions qui ne relèvent pas de la Loi de 1977, les actions des CAUE peuvent être financées par des acteurs partenaires, dans la limite de 20 % du budget de fonctionnement.

Subvention : Pour ce qui relève des quatre missions socle confiées aux CAUE par la loi de 1977, les moyens qui leur sont alloués pour les mener ne peuvent avoir lieu sous la forme d'une subvention, quel qu'en soit le débiteur (Département, collectivités bénéficiaires,...). C'est le reversement de la Taxe d'aménagement qui finance le fonctionnement des missions confiées par la loi aux CAUE. Une subvention ne peut porter que sur des actions qui ne rentrent pas dans le cadre des missions socle.