



Les cadres des fonctions publiques :

Entre tensions et équilibres

Pendant six mois, **la CFDT a donné la parole à plus de 7000 cadres publics** sur leurs conditions de travail, sur leurs parcours professionnels et sur leurs attentes. Les résultats de cette enquête hors norme montrent l'attachement des cadres à leur travail mais aussi leur profond malaise face aux réformes dont ils contestent l'efficacité alors qu'ils doivent les mettre en œuvre sur le terrain.

Enquête : http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/fonctpubl/doc11/enquete_cadres_FP.pdf
(PDF de 2Mo)

Les cadres sont tout autant déstabilisés que les agents par l'empilement des réformes de ces dernières années. Leur appréciation est extrêmement négative et ils en dénoncent la pertinence et la méthode. Quels que soient leur métier, âge ou genre, ils constatent à la fois une dégradation de leurs conditions de travail et une détérioration du service rendu à l'utilisateur.

Pour les cadres de notre ministère (plus de 500 réponses), il ressort qu'ils sont fréquemment mis à l'écart des décisions alors qu'ils se retrouvent pourtant en première ligne pour mettre en œuvre les réformes, souvent dans la précipitation et sans les moyens correspondants. Dans leurs commentaires, ils notent le poids du pouvoir préfectoral en service déconcentré et interministériel qui va souvent à l'encontre de leurs préconisations.

La modernisation de l'action publique touche les cadres à double titre par l'introduction d'une logique de performance et d'une démarche de gestion de ressources humaines. Ils sont à la fois dans leurs missions vecteurs et acteurs de la conduite du changement mais aussi victimes de ces transformations dont ils n'ont pas été informés et encore moins associés à leur élaboration.

Au sein de notre ministère, tout le monde est d'accord pour reconnaître la richesse de la gestion des ressources humaines dès lors qu'elle est concrète, réelle, avec des moyens pour la conduire, et valorisante des compétences des hommes et femmes de nos services. Mais la politique menée en terme d'emplois avec la sacro-sainte règle du non remplacement d'un départ en retraite sur deux, voire plus si possible, rend toute gestion des ressources humaines caduque et obsolète à tous les niveaux tant nos missions et nos compétences sont mises à mal.

Une réelle crise de confiance s'est installée entre les cadres publics et leurs employeurs.

Le malaise est d'autant plus profond que **les cadres sont très attachés au service public et à leur travail**. Celui-ci fait encore sens dans les fonctions publiques pour environ trois quart des cadres interrogés même si la notion d'intérêt général perd de son intensité au profit de la culture de résultats. Ils ont cependant le fort sentiment de contribuer à l'intérêt général et d'être pour une grande majorité d'entre eux, en accord avec leur éthique personnelle.

L'augmentation de leur charge de travail accroît le risque de commettre des erreurs et **rejaillit sur leur vie personnelle**. Pour beaucoup, il est difficile de maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Certains éprouvent des difficultés à faire la coupure et allongent leur journée de travail soit au bureau, soit à leur domicile.

Les cadres publics se sentent **de plus en plus isolés** face à l'accomplissement de leurs missions et au manque de soutien hiérarchique pour les mettre en œuvre. Néanmoins, ils aspirent tous à un fort besoin de reconnaissance qui joue un rôle moteur dans leur investissement professionnel.

L'égalité professionnelle est loin d'être réalisée dans les trois fonctions publiques. L'arsenal législatif pas plus que l'existence de la grille ne suffisent pas à garantir l'égalité de traitement puisque l'écart des rémunérations de l'ordre de 8% se fait à la défaveur des femmes. Au-delà du traitement indiciaire, l'indemnitaire renforce les différences, les primes représentent 21% du traitement chez les hommes, 9% de celui de femmes.

Percutés par les réformes comme les autres agents, les cadres subissent de plein fouet la déficience de leurs employeurs en matière de management. Avant la réforme, ils ne sont pas consultés. Pendant la réforme, ils ne sont pas informés. Après la réforme, ils ne sont pas accompagnés ni dans son application, ni dans la formation. Souvent les employeurs publics font preuve de défiance vis-à-vis de leurs cadres d'où leur mise à l'écart des processus de décisions.

*« **Des cadres entre le marteau et l'enclume** » avait conclu Francois CHEREQUE lors de la restitution nationale des résultats de l'enquête et il avait ajouté : « ils ne partagent pas les objectifs des réformes mais sont chargés de les mettre en œuvre. On n'imagine pas une entreprise faire une mutation industrielle sans qu'il y ait un dialogue avec l'encadrement. L'attachement qu'ils ont envers le service public ne suffira plus au bout d'un moment ».*

Aussi, les cadres dans leurs commentaires, ont une attente précise du syndicalisme et demandent que celui-ci soit un contre pouvoir intelligent et constructif. **En réponse, la CFDT propose des pistes d'action :**

- Un état des lieux des échanges et débats pour redonner la parole aux acteurs qui font chaque jour le service public.
- Une évaluation effective des réformes, de leurs impacts sur les conditions de travail, sur les trajectoires professionnelles et sur l'égalité professionnelle. Une

évaluation qui doit mesurer les écarts entre les résultats attendus et les objectifs atteints pour une réelle amélioration de l'organisation du travail.

- Plus d'espace et de pouvoir au pilotage par le bas en s'appuyant sur le contenu du travail en donnant du temps et des lieux de discussion et de confrontation sur les conditions dans lesquelles il s'exerce.
- Donner aux cadres les moyens d'exercer leurs responsabilités professionnelles dans de bonnes conditions en les associant en amont aux décisions, en respectant leur liberté d'expression, en leur laissant du temps et les moyens pour mener le changement concerté, accompagné par l'information et la formation et en leur donnant aussi un véritable droit à la mobilité choisie.

Le syndicalisme peut être un contre-pouvoir efficace si les cadres participent à la démarche collective qu'il propose et si parallèlement les équipes syndicales portent la parole des cadres comme celle des autres agents. C'est bien notre volonté à la CFDT. Nos revendications, notre parole visent les mêmes objectifs : replacer l'humain au centre, améliorer les garanties individuelles et collectives, offrir des parcours professionnels et des carrières attractives.

Notre attachement au dialogue n'est plus à démontrer, notre volonté de le pratiquer avec rigueur et méthode non plus. Chacun peut lire au fil de nos interventions dans toutes les instances où nous pouvons nous exprimer la rigueur et la détermination de nos propos pour un dialogue social rénové et porteur de progrès social.

Comme l'ensemble des personnels, les cadres sont appelés à voter le 20 octobre 2011 pour élire les représentants des personnels des comités techniques et des CAP ou CCP. Leur présence sur nos listes en comité technique comme pour leur CAP est le signe d'une implication de leur part mais aussi de notre volonté syndicale pour une expression collective.

Tous les cadres des fonctions publiques avec la CFDT le 20 octobre 2011. Attention il n'y a qu'un seul tour quel que soit le scrutin !

Pour suivre notre campagne en quelques dessins :

Affiche élections : http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/elections/doc11/Affiche_20-10-11s.jpg

DDI **et** **préfet :** <http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/elections/doc11/img/images/image/ddi-logo.JPG>

RGPP : <http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/elections/doc11/img/images/image/cadres-intermediaires-logo.JPG>