

Cadres et Techniciens, faisons nos comptes! Les résultats de la consultation...

Sommaire

Temps de travail:

pages 2-3

Charges de travail:

pages 3-4

Votre travail:

page 5

Votre point de vue:

pages 5-6

Témoignages:

en colonne à droite



Éditorial

La tendance préoccupante à l'allongement des temps et à l'alourdissement des charges de travail, particulièrement dans les catégories d'encadrement au sens large, nous a conduit à décider de mener une campagne sur ce thème, avec le support d'une pétition et d'une consultation. Ce sont plus de sept cents d'entre vous, cadres, ingénieurs, techniciens, contrôleurs (avant la fusion), B administratifs qui avez répondu à cette dernière. Nous les en remercions.

Nous vous en présentons ici les résultats. Ceux-ci, sans avoir une valeur statistique à proprement parler, sont toutefois d'autant plus significatifs qu'ils proviennent de réponses de collègues d'une grande diversité de corps, de services, d'âge et de genre mais aussi d'organisations de travail, même si le cycle hebdomadaire en horaire variable est de loin majoritaire.

Forts des résultats de cette consultation et de la pétition ayant recueilli plus de 1100 signatures à ce jour, nous venons, en première étape, de solliciter une audience auprès du Directeur du Cabinet de la Ministre, Mme Batho. Le caractère critique de la situation actuelle tout comme la jurisprudence récente qui rappelle les obligations de l'employeur, public ou privé, en matière de contrôle des temps et charges de travail, nécessitent des réponses fortes.

Quelques chiffres en introduction des résultats de la consultation

Pour 720 consultations reçues on compte :

37% de femmes, 63% d'hommes,

31% de A et 12% de A+, 54% de B et B+.

Il y a 32% d'administratifs, 60% de techniques, 7% en exploitation, 1% de maritime.

On compte 9% d'attachés, 32% d'ingénieurs, 30% de TS, 19% de SA, 4% d'OPA, 1% de contractuels.

22% viennent des DDI, 17% des DREAL, 13% des DIR,

18% du RST, 7% des Etablissements Publics, 2,5% des

Voies Navigables, 16% d'Administration Centrale.

Organisation fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens de l'Équipement Environnement

263, Rue de Paris, Case 543, 93515 MONTREUIL Cedex, France

tél : 01 55 82 88 72 standard : 01 55 82 88 75

mèl : ofict.equipement@cgt.fr site internet : <http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?rubrique418>

Temps de travail

Seule une minorité d'agents respecte en toutes circonstances les bornes réglementaires, sauf en ce qui concerne les temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Si l'on peut admettre des dépassements occasionnels, le non respect habituel de ces bornes est d'autant plus préoccupant qu'il concerne une proportion non négligeable d'agents :

1 agent sur 3 pour le travail en dehors des plages réglementaires (c'est à dire tôt le matin ou tard le soir),

3 sur 10 pour la durée maximum journalière de travail (10 h),

1 sur 4 pour la pause méridienne minimum (45 mn).

C'est encore plus vrai pour la catégorie A+ :

ainsi 1 cadre A+ sur 2, d'une part travaille régulièrement en dehors des plages réglementaires, et d'autre part effectue plus de 10 h de travail par jour.

Près de 1 sur 2 dépasse la borne de 48 h hebdomadaire.

S'il arrive à plus d'un agent sur trois de travailler parfois le soir ou/et le week-end chez lui, ceux qui sont coutumiers du fait représentent près de 2 cadres A+ sur 5.

Si seulement 1 agent sur 10 déclare ne pas bénéficier régulièrement des temps de repos quotidien et hebdomadaire minimums (respectivement 11h et 35h), 1 agent sur 4 soumis à un régime d'astreinte déclare être dans ce cas.

Un tel constat conforte notre demande d'instauration d'un dispositif d'alerte en cas de dépassements répétés des temps de travail réglementaires et de non respect des garanties minimales avec un examen des causes en termes d'organisation et de charges de travail.

Venons en aux écrêtements liés aux heures perdues par non report de plus de 12h d'un mois sur l'autre en horaire variable.

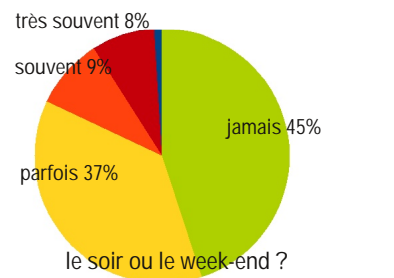
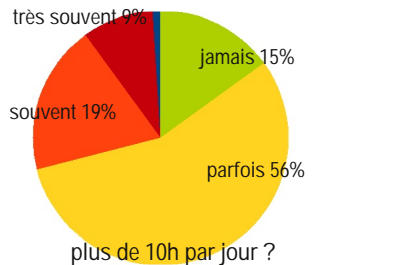
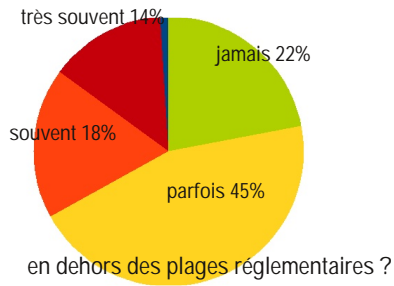
Seul 1 agent sur 4 concerné ne subit aucun écrêtement (1 sur 10 en catégorie A et A+). Pour près de 1 agent sur 2, cet écrêtement dépasse les 5 heures par mois et pour 1 sur 4 les 10 heures sur la même période. 2/3 des A+ sont dans ce dernier cas. Autant d'heures effectuées gratuites!

Ceci semble militer en faveur d'une possibilité de report étendue au trimestre

Ceci nous amène au chapitre des heures supplémentaires.

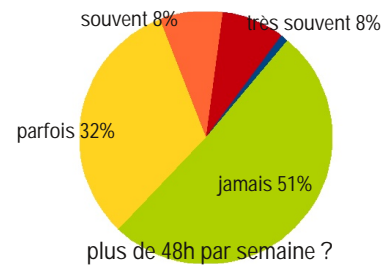
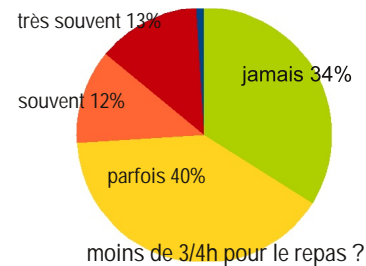
3 agents sur 4 déclarent «faire des heures supplémentaires», à entendre comme des heures allant au delà de l'horaire de référence défini dans le règlement intérieur. Pour autant, seul 1 sur 7 déclare pouvoir réglementairement bénéficier de leur paiement. Il en résulte que ces heures ne sont intégralement payées ou récupérées que par 1 agent sur 5 concernés et sont totalement perdues pour 2 agents sur 5.

A noter que parmi les agents exprimant une préférence, celle-ci va le plus souvent au



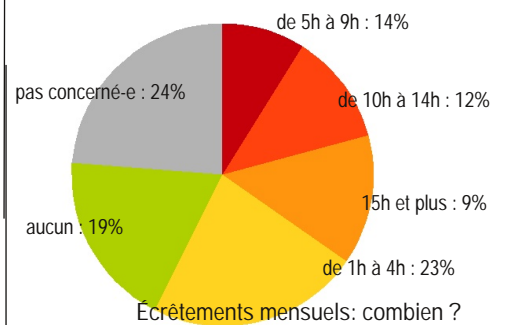
Témoignages...

« ramené au temps de travail effectif, de nombreux cadres sont payés au SMIC »

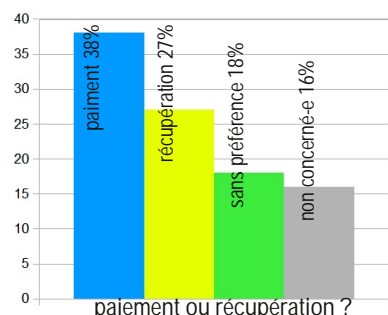
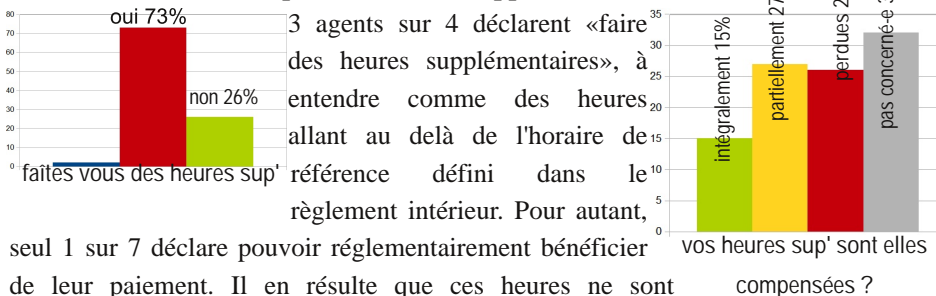


« il est anormal de se voir écrêter des heures faites. Alors qu'un agent pourrait être réprimandé pour des heures manquantes, on ne l'incite pas à réduire son temps de travail lorsqu'il fait trop d'heures supplémentaires, surtout si celles-ci ne sont pas indemnisées »

« le minimum serait le paiement des heures supplémentaires, je ne dis pas récupération car cela serait impossible »



« à terme, les agents regarderont scrupuleusement leur décompte de temps de travail et partiront plus tôt si c'est nécessaire afin d'éviter l'écrêtement »

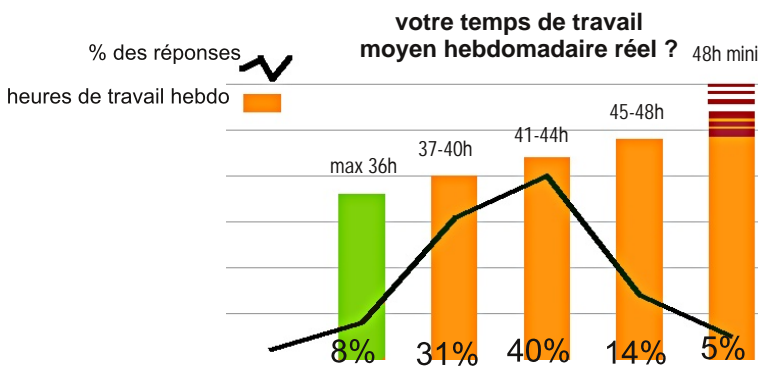


paiement de ces heures plutôt qu'à leur récupération, préférence qui subsiste, même si elle s'atténue en montant dans l'échelle hiérarchique. Si la différence entre catégories peut s'expliquer par la moindre rémunération des B, la préférence globale pour le paiement tient sans doute aussi de la difficulté concrète de récupérer ces heures compte tenu des charges de travail. Cette situation expliquée par ailleurs l'ouverture de bon nombre de Comptes Epargne Temps.

Cela pose en grand la question du traitement des «heures gratuites». Non seulement beaucoup d'heures de travail sont «dissimulées», mais même quand elles sont reconnues, les dispositifs réglementaires n'existent pas dans la majorité des cas pour les rémunérer. Si les ex-contrôleurs des TPE du premier niveau de grade continueront de pouvoir bénéficier du paiement d'heures supplémentaires, le ministère n'a pas prévu de l'étendre à tous les agents du nouveau corps fusionné de TSDD. Une extension, pour ce corps comme pour d'autres corps de catégorie B, est permise par un décret Fonction Publique. C'est si vrai que le ministère avait lui-même engagé un cycle de discussions voilà plusieurs années débouchant sur un projet de décret, certes restrictif puisqu'il se limitait au premier niveau de grade, mais qui concernait des corps comme ceux des TSE ou des SAE. Rouvrir ce dossier aujourd'hui enterré est une exigence portée par la CGT.

Quant à la catégorie A laissée en dehors de toute possibilité de percevoir des heures supplémentaires, sans doute au nom du dogme selon lequel «un cadre ne compte pas ses heures», le besoin est patent d'ouverture d'un chantier au niveau de la Fonction Publique. Plus l'administration sera conduite à payer des heures supplémentaires, plus elle sera encline à prendre des mesures effectives pour permettre une réduction des charges et horaires effectifs de travail.

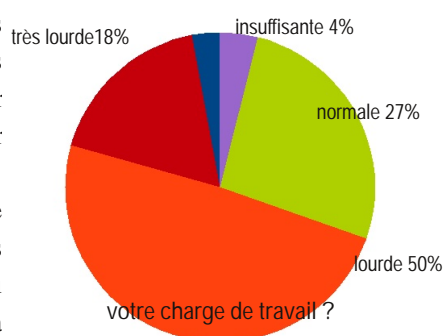
Non respect des bornes réglementaires, heures supplémentaires dissimulées... guère étonnant dans ces conditions que 3 agents sur 5 déclarent faire en moyenne plus de 40 heures par semaine (c'est à dire plus que toutes les modalités offertes en horaire variable), et 1 sur 5 plus de 45 heures. Ces proportions passent respectivement à près de 9 sur 10 et 1 sur 2 pour les A+.



Charges de travail

2 agents sur 3 sont confrontés à des charges de travail lourdes et même très lourdes pour 1 agent sur 5. Cette lourdeur est le lot commun des A+ (9 réponses sur 10).

La charge de travail n'est jugée normale que par 1 agent sur 4. Enfin, pour la très petite minorité qui déclare celle-ci insuffisante, ceci est principalement dû à l'organisation du travail dans le service ou à l'évolution du contenu du poste.



« après une dépression et un presque divorce, il serait temps de réellement quantifier les heures effectuées et d'arrêter les suppressions de postes »

« accumulation d'applications informatiques lourdes souvent inadaptées, automatisation de tâches de bureau, dysfonctionnements des chaînes de travail, autant d'obligations chronophages, facteurs de déshumanisation et de stress »

Pour les femmes, tous les voyants sont au rouge

Elles sont plus nombreuses à prendre une pause déjeuner inférieure à ¼ d'heure, à travailler dans l'urgence, à avoir le sentiment de faire des tâches inutiles et à être débordées par des tâches subsidiaires, à avoir des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle, à avoir des charges de travail lourdes et qui s'alourdissent, avec des répercussions plus nombreuses pour leur santé (4 femmes sur 5). Voilà qui mérite une analyse des causes approfondie!

« j'observe un culte de la présence. Un bon agent est un agent présent ! Bien souvent partir à 17 heures est mal vu alors que l'agent peut être arrivé très tôt et être à jour de son décompte de temps voire excédentaire »

« à force de ne pas être entendu, d'être en sous charge et mis à l'écart, on se sent inutile ; pour moi, c'est l'un des pires sentiments qui contribuent au mal être au travail »

Compte Epargne Temps: un choix le plus souvent par défaut

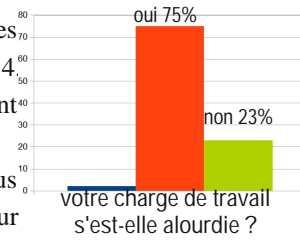
3 agents sur 5 ont ouvert un CET mais 3 sur 5 de ces derniers l'ont fait parce qu'ils n'arrivent pas à prendre tous leurs jours de congés.

« notre travail est passionnant et nous sommes souvent passionnés mais il est certain que l'accroissement mécanique de la charge de travail des agents, inscrite dans la réduction de leurs effectifs et de leur propre détermination à maintenir le meilleur niveau de service possible, approche pour beaucoup d'une limite absolue. Le risque inhérent à la proximité de cette limite est d'autant plus grave qu'on s'élève dans la hiérarchie »

Non seulement les charges de travail sont lourdes mais elles se sont alourdies. C'est une réalité vécue par 3 agents sur 4. « Des tâches en plus, des effectifs en moins » revient comme un leitmotiv dans les témoignages.

La diminution des effectifs est d'ailleurs le facteur le plus souvent cité après les réorganisations de services pour expliquer cette lourdeur. Diminution du nombre des cadres

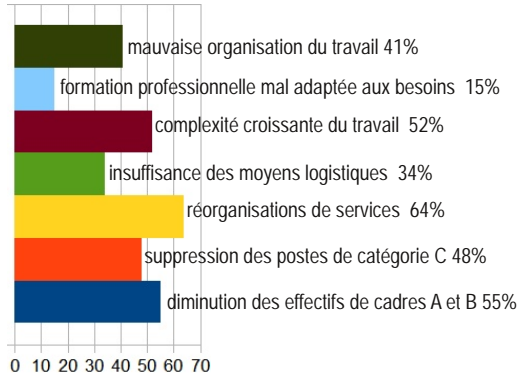
A et B rendant plus difficile toute délégation de tâches; diminution aussi de postes de catégorie C conduisant à assumer des tâches normalement dévolues à cette catégorie. Quant aux réorganisations de services, celles-ci, loin d'améliorer la situation, ont entraîné une dégradation des conditions de travail.



« la tendance lourde de réduction des effectifs et de maintien global des missions engendre une entrée régulière des activités professionnelles dans la vie privée. Ce phénomène n'est pas reconnu par l'administration et encore moins dédommagé »

Les jeunes travaillent plus longtemps et manquent de temps!

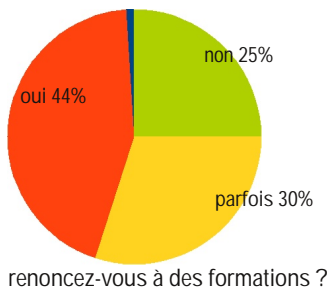
Ils sont plus nombreux à travailler plus de 10 heures par jour et plus de 41 heures par semaine mais aussi à estimer ne pas disposer du temps nécessaire pour encadrer leur équipe de manière satisfaisante. Ajoutons à cela qu'on ne leur donne pas souvent de bonnes conditions pour débiter leur carrière, se former, apprendre à manager...



Selon vous, quels facteurs expliquent la lourdeur de votre charge de travail ?

(il y avait plusieurs réponses possibles)

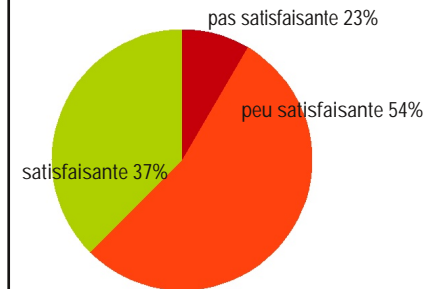
La complexité croissante du travail est aussi un facteur souvent cité, suivi par une mauvaise organisation du travail et une insuffisance des moyens logistiques.



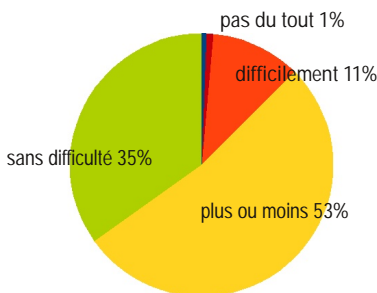
Notre revendication d'arrêt de l'hémorragie d'effectifs et d'un plan concerté de recrutements statutaires est plus que jamais incontournable.

Ce constat plaide aussi en faveur d'un véritable droit d'intervention des personnels et de leurs représentants sur tout ce qui concerne l'organisation du travail.

« la politique consistant à demander plus de moins en moins d'agents met inévitablement en cause tant les limites physiques des agents que les limites structurelles des systèmes et la cohérence des activités »



Faute de temps, 3 agents sur 4 renoncent à suivre des actions de formation, et ce régulièrement pour 2 sur 5.

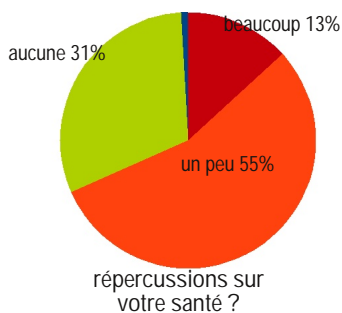


Une majorité des agents encadrant une équipe estime ne pas disposer du temps nécessaire pour pouvoir le faire de manière satisfaisante.

Si 3 agents sur 4 discutent de leur charge de travail avec leur hiérarchie, seul 1 sur 3 arrive sans difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle. 1 A+ sur 3 n'y arrive pas ou seulement avec beaucoup de difficultés.

Vous encadrez. Disposez-vous du temps nécessaire pour le faire de manière...?

comment conciliez-vous vie personnelle et vie professionnelle ?



Répercussion sur la santé : inquiétant!

Enfin, la santé des agents est souvent affectée. Pour 7 agents sur 10, le travail a des répercussions sur la santé et des répercussions importantes pour 1 agent sur 8.

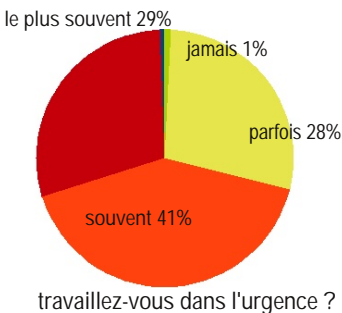
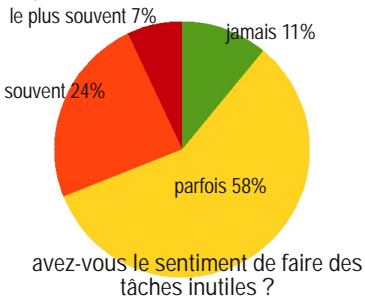
Ce constat doit être rapproché du droit constitutionnel à la santé et au repos et du devoir de tout employeur de protection de la sécurité et de la santé des salariés rappelé par toute la jurisprudence récente.

« les cadres ne sont pas des magiciens : ils ne peuvent pas fournir de solutions pour faire face à l'augmentation des missions et à leur complexification et à la diminution des moyens »

« pour préserver ma santé, j'ai dû, avec bien des difficultés, commencer à changer ma façon de penser et à privilégier ma vie privée par rapport à ma vie professionnelle mais ce n'est pas satisfaisant »

« l'agent qui dit que sa charge de travail est lourde n'est pas écouté ni aidé, il doit faire avec »

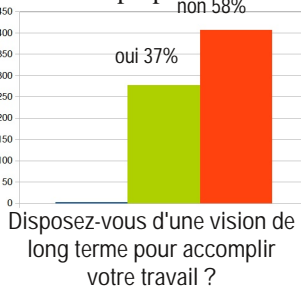
Votre travail



Si 2 agents sur 3 estiment disposer (souvent ou le plus souvent) des moyens d'effectuer un bon travail, près de 1 sur 3 a le sentiment de faire régulièrement des tâches inutiles et près de 1 sur 2 d'être habituellement débordé par des tâches subsidiaires.

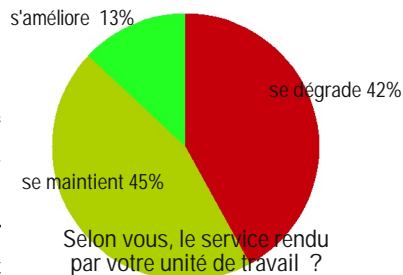
Plus préoccupant encore, 7 sur 10 ont le sentiment de travailler souvent (4 sur 10) ou le plus souvent (3 sur 10) dans l'urgence. Cette proportion monte même à 8 sur 10 parmi les A+.

De même 3 sur 5 déplorent ne pas disposer d'une vision de long terme pour accomplir leur travail.



Si cette proportion est d'autant plus forte qu'on se situe dans les niveaux inférieurs de la hiérarchie, elle reste majoritaire parmi les cadres A et ce manque de perspectives claires touche quand même 2 cadres A+ sur 5!

Si près d'1 agent sur 2 estime que le service rendu par son unité de travail s'est maintenu au cours des dernières années, ils sont trois fois plus nombreux à estimer qu'il s'est dégradé par rapport à la minorité qui juge qu'il s'est plutôt amélioré.



Dépassements horaires répétés, alourdissement des charges de travail, difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle, court termisme et travail dans l'urgence voire perte de sens dans le travail, répercussions sur la santé : le bilan est lourd. Les années de RGPP ont sans nul doute laissé des traces. La Modernisation de l'Action Publique semble suivre le même chemin. C'est tout un mode de management qui est à revoir pour promouvoir d'indispensables transformations dans le travail.

« je travaille comme chef de service et le niveau de réactivité voire de proactivité (mels, téléphones portables, e-connexion permanente) est insupportable. Le manque de recul, la pression deviennent chroniques. Malgré tout, on s'en sort mais ça tient parfois du miracle »

« on travaille par à coups, dans l'urgence et sans fil conducteur »

« j'aimerais tellement pouvoir prendre le temps de la réflexion mais ce n'est franchement pas facile car il faut agir, réagir »

« le mode de fonctionnement à l'urgence ne permet plus, d'une part, de prendre le temps de développer de sérieuses compétences lors de la prise de poste, d'autre part, de mettre en place des systèmes d'organisation efficaces. Il en résulte, pour le premier point, que les services n'entendent plus prendre le « risque » d'accueillir des novices dans leurs équipes, pour le second point, la multiplication des circuits alternatifs et des relations interpersonnelles utiles pour faire avancer les dossiers ponctuellement mais qui créent une dépendance de l'organisation du travail aux personnes en place »

« peu de management des équipes et des personnes en tant que tel, un management essentiellement axé sur les urgences à produire »

Votre point de vue

Vos commentaires, au delà des extraits que nous avons choisis pour illustrer le sujet des temps et charges de travail, portent essentiellement sur les points suivants;

— **les suppressions d'effectifs et leurs conséquences:** engrenage des pertes d'effectifs et d'abandons de missions, écart croissant entre le niveau des attentes et les moyens humains, glissement de tâches d'une catégorie sur l'autre...

— **les réorganisations de services qui sont souvent mises en cause:** changements incessants, facteurs d'instabilité et de dysfonctionnements, éloignement des centres de décisions, pertes de compétences, déstructuration des collectifs de travail, fausses économies; ambiance de travail dégradée, perte de motivation...

— **l'absence de reconnaissance:** du travail effectué, des efforts accomplis, des difficultés vécues; au plan salarial, indemnitaire ou du déroulement de carrière...

— **une mise en cause de la hiérarchie supérieure:** pressions exercées, non délégation de responsabilités, absence d'écoute et d'information, carriérisme, défaut de management...

Cette même hiérarchie peut ressentir un malaise plus ou moins profond: « quand on a des responsabilités d'encadrement, il faut donner des réponses aux agents et leur soutenir le moral. Parfois, on doit leur expliquer que ce qu'il faut faire est le contraire de ce qu'on leur a dit il y a 6 mois. On passe pour des clowns. C'est psychologiquement et physiquement épuisant (pour ma part : maux de tête, migraines et vertiges à répétition) ».

Selon que la baisse des effectifs et plus généralement celle des moyens est vécue comme inéluctable ou non avec toutes les nuances possibles, vos souhaits et propositions vont d'une priorisation claire des missions, voire de choix assumés d'abandons de missions à «mettre fin à l'hémorragie d'effectifs» et même à «redonner des moyens aux services» :

«création de postes de catégorie C» avec «des secrétaires qui jouent tout leur rôle», création de postes d'adjoints en titre «permettant la continuité de service et la possibilité, par un vrai partage des tâches, de se concentrer sur des dossiers»...

D'autres attentes relatives à la charge de travail portent sur la simplification des tâches annexes, la modernisation de l'outil informatique et des méthodes de travail, la diminution, voire la suppression de tâches de reporting, la suppression de réunions «inutiles», une meilleure répartition des tâches...

L'autre sujet qui revient le plus souvent concerne la suppression des écrêtements et la demande de paiement des heures supplémentaires effectuées.

La «meilleure prise en compte du temps de travail de l'encadrement» peut conduire à la proposition d'«une soupape de sûreté pour l'encadrement au forfait qui serait la possibilité ou même l'obligation pour tout forfaité de récupérer un jour entier par quinzaine» ou «au besoin de pointer les personnes dont la charge de travail est particulièrement lourde».

Télétravail: des avis partagés

Une moitié des agents se déclare favorable à l'introduction du télétravail dans notre administration, l'autre pas. Un résultat qui invite à dépasser toute vision manichéenne mais aussi à prévoir de solides cadrages.

Développer le télétravail figure aussi en bonne place pour ceux qui y sont favorables.

Une aspiration à une «démocratisation» des services s'exprime au travers des propositions de «remettre de la concertation dans la chaîne décisionnelle», «demander leur avis aux agents sur l'organisation du travail», «plus de transversalité», «faire confiance aux agents», «consulter les personnels lors de réorganisations»...

D'autres suggestions sont enfin faites par quelques uns en faveur du développement du travail à temps partiel, d'une modalité de travail en 4 jours, d'une meilleure prise en compte des temps de trajet et de formation, de plus grandes possibilités de mobilité entre

services comme à l'extérieur des ministères, de progressions de carrière indépendantes de l'organisation des services et avec des règles de gestion renouvelées...

Vos réponses traduisent une grande diversité de perception des organisations syndicales.

Certains, parfois déçus, «n'attendent plus rien» ou «pas grand chose» des organisations syndicales. Pour d'autres, au contraire, «elles jouent un rôle irremplaçable de contrepoids» et «méritent encouragement». Plusieurs d'entre vous invitent les syndicats à «faire moins d'idéologie», à «être plus pragmatiques», à «avoir une démarche constructive», à «être objectifs et réussir à négocier», à «passer d'une logique de pouvoir à une logique de services» ou bien encore à «modifier leur mode de fonctionnement». Quelques uns critiquent «un manque de combativité».

Les attentes, elles aussi, sont très diverses: «la défense des missions» et «le rappel du sens du service public», «les effectifs», «le maintien des compétences», «la critique des décisions organisationnelles», «la lourdeur des charges de travail», «les conditions de travail», «la défense des agents auprès de la hiérarchie», «la protection contre les pressions», «une assistance à ceux qui souffrent»...



Des revendications précises sont parfois émises comme la bataille contre le jour de carence, la reconnaissance du travail à domicile comme télétravail, «la mise à niveau des personnels avec ceux de l'Agriculture», «la défense des administratifs au même titre que les techniques».

Enfin, plusieurs contributions demandent aux organisations syndicales d'«être plus proches des problèmes des cadres», «de bien comprendre le contexte de travail des A+, en exprimer le malaise, sensibiliser», «de mettre en valeur les schémas qui fonctionnent pour casser l'idée de cadres supérieurs corvéables à merci»...

Des préoccupations qui expliquent sans doute aussi la bonne perception générale de cette consultation que nous avons organisée: «merci de mettre enfin un sujet tabou (pour les cadres) sur la table des négociations», «la charge de travail est un bon sujet de discussion pour prendre conscience du contexte dans lequel on travaille», «je ne suis pas sympathisante de la CGT mais je trouve cette enquête fort judicieuse».

Ceci constitue pour nous un encouragement à poursuivre dans cette voie. Forts de vos 1150 signatures à ce jour sur la pétition nous prolongerons la démarche au cabinet du MEDDE, et vous en rendrons compte.

Pétition : il est toujours possible de signer :

<http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?article4235>